

*La discapacidad en el siglo XXI: La experiencia iberoamericana*

## **LA EFICACIA DEL ENCLAVE LABORAL EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**

***Labor Enclave effectiveness for the insertion of people with functional diversity***

**Naira Torralba-Topham**

[n.torralbatopham@um.es](mailto:n.torralbatopham@um.es)

**Pilar Ortiz García**

[portizg@um.es](mailto:portizg@um.es)

**Juan José García Escribano**

[escriba@um.es](mailto:escriba@um.es)

Universidad de Murcia

### **Resumen:**

El presente artículo es una revisión sistemática sobre la eficacia del enclave laboral como herramienta de transición, desde el mercado protegido al mercado ordinario de las personas con discapacidad funcional. Para ello, en primer lugar, se ha analizado la pregunta planteada siguiendo la estrategia PICO. Una vez concretada la misma, se ha realizado la revisión sistemática de la literatura existente en varias bases de datos, desde el año 2019 al 2023, además del examen de los datos que sobre la materia hemos obtenido del Instituto Nacional de Estadística, durante este periodo de tiempo. De las búsquedas efectuadas, se han obtenido 3 artículos sobre la temática, aplicando el método de análisis PRIMA 2000. El resultado es una falta de estudios científicos sobre la cuestión con datos de carácter primario. De la valoración realizada a los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre el uso del enclave laboral, se observa que es una herramienta empleada de forma muy insignificante para el objetivo que persigue. Es por ello, que se hace necesario incrementar las investigaciones sobre el trán-

sito de las personas trabajadoras con diversidad funcional desde los Centros Especiales de Empleo al mercado ordinario, para poder realizar los cambios legislativos necesarios que permitan aumentar la transición.

**Palabras clave:** Enclave Laboral, Centro Especial de Empleo, Discapacidad, Empleo, Tránsito, Inserción Laboral, Mercado Laboral.

**Abstract:**

This article is a systematic review of the effectiveness of the labour enclave as a transition tool from the protected market to the ordinary market for people with functional disabilities. To do so, first of all, the question posed has been analysed following the PICO strategy. Once it has been specified, a systematic review of the existing literature has been carried out in several databases, from 2019 to 2023, in addition to the examination of the data on the subject obtained from the National Institute of Statistics during this period of time. From the searches carried out, we have obtained 3 articles on the subject, applying the PRIMA 2000 analysis method. The result is a lack of scientific studies on the issue with primary data. From the evaluation of the data of the National Institute of Statistics on the use of the labour enclave, it can be seen that it is a tool used in a very insignificant way for the objective it pursues. It is therefore necessary to increase research on the transition of workers with functional diversity from Special Employment Centres to the ordinary market, in order to be able to make the necessary legislative changes to increase the transition.

**Key words:** Labour Enclave, Special Employment Centre, Disability, Employment, Transit, Labour Insertion, Labour Market.

## 1. Introducción

El presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión sistemática sobre el uso de los enclaves laborales como mecanismo de transición del mercado protegido al mercado ordinario de las Personas con Diversidad Funcional<sup>1</sup> (PDF en adelante). Con este fin, se ha buscado, en el intervalo de tiempo desde el año 2019 hasta el 2023, en diferentes bases de datos la literatura sobre el tema que se plantea. Para poder contextualizarlo, es necesario dar unas pinceladas sobre el trato recibido por el colectivo a lo largo del tiempo, así como las diferentes herramientas establecidas para el fomento de la inserción laboral de las PDF.

---

<sup>1</sup> Empleamos el calificativo de Personas con Diversidad Funcional en lugar de Personas con Discapacidad, siguiendo lo establecido por el Foro de Vida Independiente y Divertat. <https://solidaridadintergeneracional.es/wp/fvid-foro-de-vida-independiente-y-divertad/>

Desde las últimas décadas del S. XX, la Diversidad Funcional y el trato que se les da a las personas que forman parte de este colectivo, ha logrado adquirir una mayor importancia (Lorenzo, 2004) a causa de diversos factores. Por un lado, debido al aumento del número de personas que pueden padecer una, aspecto también destacado por la Organización Mundial de la Salud, (2023), como consecuencia, fundamentalmente, del incremento de las enfermedades transmisibles y a la prolongación de la esperanza de vida. Por otro, dado el cambio en la atención que se les brinda (Ruiz Santamaría, 2019). Es decir, se pasa de un modelo que pone el foco de atención en la diferencia que les impide desarrollar una vida con normalidad, con el fin de aplicar tratamientos que permitan erradicarla, denominado modelo médico-rehabilitador (aplicado tras la II Guerra Mundial); hacia el paradigma social, cuyo origen se encuentra en Estados Unidos en los años 60 a raíz del Movimiento de Vida Independiente (Shapiro, 1994) y la defensa que las PDF hicieron de sus Derechos Civiles, (Guzmán et al., 2010) descartando el modelo médico-rehabilitador. Este nuevo paradigma, que ha tenido más éxito en unos momentos que en otros, pone el acento en los obstáculos que el entorno presenta en las interacciones del individuo con éste, para que las PDF, en particular, y la sociedad general, puedan desarrollar una vida con total normalidad. Esto es importante puesto que la persona ya no se reduce a la etiqueta “ciego”, “sordo” o “enfermo mental”, sino que la propia persona, con su dignidad y sus derechos, es colocada en primer plano, (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022). Por tanto, esta evolución, como se puede intuir, ha dado lugar a cambios sobre lo que pueden aportar las PDF al desarrollo y a la evolución de los seres humanos y del mundo, como individuos plenos y diversos.

Desde esta premisa, se han planteado iniciativas legislativas nacionales e internacionales, que modifiquen a nivel legal el trato dado a las PDF, no sólo con la finalidad de reconocerles como sujetos de derechos en las mismas condiciones que al resto, sino con la intención de crear las premisas adecuadas para su desarrollo real.

En este marco se incluye el Derecho al Empleo, como base fundamental para la integración social, la libertad, la igualdad y la dignidad, (Lorenzo, 2004). Pero no siempre se ha visto así. A pesar de los beneficios del empleo como instrumento que mejora la calidad de vida de las PDF, como destacan Gelashvili et al. (2016), en el pasado no se contemplaba el trabajo en el mundo de la Diversidad Funcional, ya que las políticas iban dirigidas a la “protección” del colectivo como sujeto pasivo al que se debía de “cuidar”.

Desde finales del s. XX esto ha cambiado. El empleo constituye una herramienta clave que provee a las PDF de los medios necesarios para aumentar su intervención

en la vida comunitaria, permitiéndoles desarrollar su capacidad participativa y productiva (Shepherd, 1989), al mismo tiempo que posibilita la implementación de otros derechos, como la oportunidad de desarrollar una vida independiente, (Mercado et al, 2013).

Se ha de tener en cuenta que el colectivo de PDF presenta una especial vulnerabilidad para caer en situaciones de exclusión, (Huete, 2013; Fundación Foessa, 2019). Por lo tanto, si el empleo para la población en general es fundamental, para las PDF sirve de palanca para sacarlas de esa potencial situación de exclusión y pobreza a la que pueden llegar, aumentando su autonomía y la de su entorno familiar, y dotándoles de una estructura organizativa, que les permita mejorar su autoestima y su sentimiento de pertenencia, convirtiéndose en apoyo fundamental de inserción social y de logro personal y vital (Shepherd, 1989; Lorenzo, 2004; Mascayano et al., 2013; Rodríguez, 2012).

Dada su importancia, la necesidad de mejorar las condiciones de acceso de las PDF a un puesto de trabajo, tal y como se recoge en todas las declaraciones y textos legislativos nacionales e internacionales, es vital. La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre 2006, reconoce en su artículo 27 el “derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. Esta proclamación representa un hito en el reconocimiento de los derechos de las PDF, ya que anteriormente no existía ningún documento con carácter vinculante que lo hiciera (Organización Internacional de Trabajo, 2015). Por tanto, bajo el marco del modelo social, la Convención reconoce los mismos derechos a las personas trabajadoras con DF, que los que tiene el resto de la sociedad (García, 2013).

En España los cambios llegarán de forma tardía. La legislación española arranca en el año 1982, con la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) un claro exponente del modelo médico, (Ferreira y Cano, 2021). Su propio título, al hablar de minusválido, ya es significativo.

No será hasta la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), cuando se produzca el cambio hacia el modelo social, poniendo el acento en las dificultades que hay en el entorno y no en el individuo. Ahora bien, a pesar de la buena intención plasmada en su Exposición de Motivos, parte del

contenido de su articulado y las Disposiciones Finales rebajan las sanciones a aplicar en caso de incumplimiento de sus premisas, de ahí que en la práctica se haya conseguido poco (Lorenzo, 2004; Guzmán et al., 2010).

Posteriormente, tras la entrada en vigor de la Convención Internacional en España (3 de mayo de 2008), se promulgará el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LEDIS), con el objetivo de adaptar la normativa nacional al contenido del mandato internacional. En su Exposición de Motivos establece la existencia de “un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos y los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos”, exhortando a los mismos a que garanticen el ejercicio de los derechos de las PDF, de forma plena y efectiva, reconociéndoles libertad en la toma de sus decisiones.

Bajo este escenario, la LEDIS recoge en el Capítulo VI el derecho al empleo, reconociéndoles la posibilidad de poder elegir un trabajo en igualdad de condiciones que el resto de la población, garantizando los principios de igualdad de trato y no discriminación, lo que implica la posibilidad de acceder tanto al mercado ordinario como al protegido, según la voluntad del individuo. No hay que olvidar que el artículo 27 de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, habla de la libertad de la persona a elegir libremente el trabajo que uno quiera desarrollar, en contextos abiertos, inclusivos y accesibles. Por tanto, ambas normativas se encuentran muy alineadas en cuanto a sus objetivos. Ahora bien, al igual que ocurre con la LIONDAU, se observa nuevamente la relajación en las medidas adoptadas, al mantener la exclusión a la cuota de reserva de puestos de trabajo para PDF, con carácter excepcional, para las empresas públicas o privadas, cuando se den algunas de las circunstancias recogidas en la norma, lo que supone la continuidad de la postura de la norma anterior; a lo que hay en este caso, también hay que añadir, un sistema de sanciones poco efectivo en caso de incumplimiento (Lorenzo, 2004).

## **2. Herramientas legislativas de inserción Laboral de las PDF**

En este contexto, el Estado español ha articulado varias herramientas para fomentar el empleo de las PDF. Entre ellas, se incluyen, (Santero et al., 2016), aquellas de carácter pasivo: como son ayudas y subvenciones dirigidas a que las personas puedan mantener un nivel de ingresos mínimos; y las de carácter activo, que abar-

can la regulación de instrumentos con los que conseguir una inclusión real y efectiva y, por tanto, un empleo, de las PDF. Entre ellas, se pueden diferenciar las que forman lo que se denomina mercado protegido, cuyos instrumentos se describirán a continuación, y aquellas que se incluyen en el mercado ordinario, es decir, las que facilitan la inserción en empresas públicas y/o privadas que desarrollan una actividad económica, al mismo tiempo que generan empleo.

En cuanto a la inclusión de las PDF en el mercado ordinario, existen distintas medidas e incentivos como:

El empleo con apoyo, que, como manifiestan Mascayano et al. (2013), se basa en la metodología IPS (Individualized Placement and Support), que consiste en incorporar la figura del insertor o insertora laboral<sup>2</sup> para acompañar a la persona trabajadora con diversidad funcional durante la contratación, con la finalidad de que se consolide en su puesto de trabajo. Para ello, el insertor o insertora prestará los apoyos necesarios a la PDF para que pueda ir superando las dificultades que vayan surgiendo en el contexto laboral. Para conseguir los objetivos, la persona insertora llevará a cabo labores de coordinación con la empresa que ha firmado el contrato, con la propia persona trabajadora con diversidad funcional y con otros agentes implicados en su vida, con relevancia en el ámbito laboral.

En segundo lugar, se cuenta también con ayudas económicas a la contratación de PDF, vía subvenciones y bonificaciones en los costes de la Seguridad Social.

Por último, se incluye la cuota de reserva, anteriormente indicada, por la cual se obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras, a que al menos el 2% de la plantilla tenga DF, aunque en la práctica se produce un alto incumplimiento de esta norma (Cendrero, 2019). Ahora bien, como se ha apuntado, la presente medida puede excluirse de forma excepcional, como se recoge en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Si bien, este carácter excepcional tendrá que ser acordado por los Servicios de Empleo Públicos en base al cumplimiento de los requisitos establecidos. Su declaración, permitirá acogerse a alguna de las medidas alternativas recogidas en el artículo 2:

- a y b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de bienes o la prestación de servicios.

---

<sup>2</sup> Aunque pueden recibir otros nombres.

- “c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- d) La constitución de un enclave laboral...”.

En cuanto a las herramientas que se incluyen dentro del empleo protegido para aumentar el número de puestos de trabajo para PDF en España, se ha de destacar, en primer lugar, que las recogidas en nuestro país tienen ciertas peculiaridades. Como señala Migliore (2010), los instrumentos de fomento de la inserción laboral de las PDF regulados en los diferentes Estados, no se pueden comparar, ya que la realidad que existe es plural. En algunos países se habla por ejemplo de talleres, donde el trabajo está poco remunerado, o incluso no llegan a lo legalmente establecido (Mascayano et al. 2013). Nada que ver con lo que ocurre aquí.

Estas divergencias hacen que la comparativa se vuelva compleja, si no imposible, (Organización Internacional de Trabajo, 2015).

En España, el mercado protegido abarca los Centros Especiales de Empleo y el Enclave Laboral, tal y como establece el art. 4 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Por tanto, en ningún caso los Centros Ocupacionales, definidos en el art. 53 de la LISMI, tendrán la consideración de CEE, ya que el empleo generado no responde a la legislación laboral vigente, ni a los Convenios de aplicación, en cuanto a nóminas, prevención de riesgos laborales y demás normativa laboral aplicable.

Los *Centros Especiales de Empleo* (CEE en adelante) son entidades que desarrollan una actividad económica, ya sea de producción de bienes o prestación de servicios, y cuya plantilla ha de estar compuesta por al menos en un 70% de PDF<sup>3</sup>. Se encuentran regulados en el Reglamento de Centros Especiales de Empleo, aprobado mediante el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre. Como se ha indicado, la

---

<sup>3</sup> Personas con un Certificado de Minusvalía de al menos el 33%, declarado por la administración pública competente.

contratación y desempeño en los puestos de trabajo queda regulada por la normativa laboral y de prevención en riesgos laborales vigente, recibiendo por su desempeño el salario correspondiente según el Convenio aplicable.

Existen una serie de características relevantes de los CEE, además de contar con una plantilla de un 70% de PDF. Se trata de entidades que compiten con el resto de las empresas, ya que como establece el artículo 1 del Reglamento de CEE participarán “regularmente en las operaciones del mercado”. Por tanto, las sitúa en la misma posición en cuanto al desarrollo de su actividad económica que al resto de empresas del sector. De hecho, en cuanto a estructura y organización, como estipula el artículo 2, se adecuará a lo establecido para las empresas ordinarias, a pesar de la incuestionable función social que realizan.

Por otro lado, son organizaciones que han de contar con un Servicio de Ajuste Social y Personal. Este servicio se regula en el artículo 3: “Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social”. Es decir, el objetivo es que las inserciones laborales de las PDF realizadas en el CEE, vayan acompañadas de una serie de acciones sobre su entorno bio-psico-social, traducidas en la coordinación con los agentes profesionales que intervienen en la vida de la persona y que pueden ser: su familia, profesionales de los ámbitos social y médico, entre otros; para que la evolución laboral se integre en la vida de la persona como un aspecto complementario más, con el que se pueda mejorar su calidad de vida y su forma de estar en el mundo. Esto explica el que se incluyan, como ámbitos a trabajar por estos servicios, esferas vitales como el ocio o las actividades deportivas, ya que son áreas que mejoran el desarrollo personal y el bienestar individual y social (World Leisure Organization, 2020; Cuenca, 2014; Madariaga, 2011; Cátedra Ocio y Discapacidad, 2019).

Dentro de estos servicios, se han de desatacar las Unidades de Apoyo, reguladas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. En su artículo 1.2 se definen como “los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos en el artículo 2 de este real decreto, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo”. El objetivo es que la PDF pueda incorporarse a un puesto de trabajo, como el inicio del desarrollo de

una carrera profesional, cuya evolución implicará abordar los problemas de ámbito laboral que vayan surgiendo, como parte de dicho crecimiento profesional. Este apoyo se realizará durante todo el itinerario de la persona trabajadora, llegando a aplicarse incluso durante el tránsito al mercado ordinario en una empresa, sin que medie un Enclave Laboral. Aunque esta medida, pueda verse como algo exclusivo para las PDF, los fines que persiguen podrían aplicarse a todas las personas trabajadoras, ya que todas se enfrentan a obstáculos laborales que dificultan su desarrollo. Es por ello, por lo que sería una buena medida a extender en el mercado ordinario con el objetivo de mejorar los resultados de las inserciones laborales de la población en general, al aumentar el éxito de sus itinerarios profesionales y el desempeño en el puesto de trabajo.

Por último, cuando se habla de CEE, el Reglamento que lo regula, explica que es una medida de integración y de transición al régimen de trabajo ordinario de las PDF, aunque en muchas ocasiones el CEE se vuelve el destino final de muchas personas trabajadoras con DF (Rey, 2018). Como destaca Ruiz de Santamaría (2019), López (2023), la realidad demuestra que esa transición y esa inclusión en el mercado ordinario de las PDF, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras, se vuelve muy difícil, constituyéndose como uno de los colectivos que más problemas han sufrido para integrarse y conseguir un trabajo con el que desarrollarse laboralmente en el mercado ordinario. Es por ello, por lo que no debemos minusvalorar el valor del empleo protegido en cuanto a su eficacia para la creación de empleo para PDF.

El segundo de los instrumentos del Mercado Protegido viene regulado en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Su artículo 1 define el enclave laboral como el “contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad – (de 3 a 5 según la plantilla de la entidad colaboradora) - del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. Una vez que se crea este contrato, la empresa podrá contratar a las personas trabajadoras con DF que forman parte del enclave, contando para ello con una serie de incentivos para favorecer su tránsito.

Como se observa, el enclave laboral constituye una figura que vincula a tres partes: por un lado, el CEE, entidad de la que saldrán las personas trabajadoras con diversidad funcional para desarrollar sus funciones en la empresa colaboradora. Por

otra parte, la empresa colaboradora del mercado ordinario, en la que se desarrollarán los trabajos para los cuales nace el enclave laboral. Y en último lugar, las propias personas trabajadoras, que tendrán la oportunidad de poder desarrollar un trabajo en un entorno normalizado.

Durante el tiempo en el que se desarrolla el enclave laboral, esas personas trabajadoras estarán vinculadas laboralmente al CEE. De ese modo, el CEE marcará las instrucciones a seguir, y ejercerá la potestad de dirección y organización, así como la facultad disciplinaria, sobre las personas trabajadoras que lo forman, aunque, para ello, se coordine con la empresa colaboradora.

Las ventajas del establecimiento de esta relación a tres se manifiestan, tal y como señala el Real Decreto 290/2004, del siguiente modo: para el empresario, ya que puede conocer a los trabajadores del CEE realizando el trabajo asignado en su centro laboral, con el fin de crearles oportunidades de contratación. Para las personas trabajadoras que participan, ya que durante el tiempo que dure el enclave, van a trabajar en un entorno normalizado, lo que les permitirá adquirir una experiencia y conocer sus capacidades y destrezas en ese contexto. En último lugar, el CEE se convierte en el marco de enlace que permite crear la oportunidad de contratación en el mercado ordinario, a partir de la relación entre las otras dos partes.

En cuanto a la duración del enclave, según el artículo 5.2 de la norma, será de 3 meses como mínimo, pudiéndose prolongar hasta 3 años, prorrogable a otros 3 años más si se cumplen los requisitos establecidos. Dentro del tiempo que dura el enclave, el empresario puede contratar a una de las personas trabajadoras con DF que lo forman, beneficiándose de las ayudas reguladas para esos casos.

Por último, no hay que olvidar que el enclave laboral se estableció como una medida alternativa de carácter excepcional a la que se pueden acoger las empresas, por el no cumplimiento de la reserva del 2% a PDF en la plantilla para entidades de más de 50 trabajadores. Esto resulta un poco paradigmático, (Garrido, 2005), ya que, si las empresas de más de 50 trabajadores tienen que reservar un 2% de puestos a PDF para dar cumplimiento a la cuota de reserva, (esto es un, un trabajador), al solicitar la excepcionalidad y aplicar como medida alternativa un enclave laboral, se obliga a contar con al menos 5 personas trabajadoras con DF, lo que resulta, cuanto menos, contradictorio.

Llegados a este punto y teniendo en cuenta lo expuesto, ¿el enclave laboral es efectivo? ¿Se está consiguiendo esa transición de los trabajadores con DF desde el mercado protegido al ordinario, mediante el uso del enclave laboral?

### 3. Metodología

Para poder abordar estas preguntas, se ha llevado a cabo una revisión sistemática consistente en la búsqueda, mediante el establecimiento de una serie de criterios de inclusión y exclusión, de la cuestión que se plantea a través de la literatura científica. Posteriormente se ha realizado su análisis, con el objetivo de poner de manifiesto el estado en el que se encuentra la hipótesis propuesta.

Antes de iniciar la búsqueda, se empleó la estrategia PICO (en sus siglas en inglés) para concretar y dar mayor claridad sobre la materia que se quiere analizar. De ese modo, la hipótesis propuesta se analiza bajo los cuatro componentes que conforman esta estrategia, (Landa-Ramírez y Arredondo-Pantaleón, 2014), que son:

P.- Pacientes.

I.- Intervención.

C.- Comparación.

O.- Resultados.

El uso de esta herramienta permite aumentar la precisión de cada uno de estos componentes y concretarlos, lo que mejorará las búsquedas que se realicen. En el caso concreto que se expone, la pregunta contiene los siguientes elementos.

Tabla 1: Análisis PIO

<b>Análisis PIO<sup>4</sup></b>		
¿Se está consiguiendo esa transición de los trabajadores con DF desde el mercado protegido al ordinario, mediante el uso del enclave laboral?		
<b>P. Pacientes</b>	<b>I. Intervención</b>	<b>O. Resultados</b>
Personas con Diversidad Funcional	El tránsito del mercado protegido al ordinario, mediante el uso del enclave laboral	Sí / No

Fuente: Elaboración propia.

Una vez evaluada la cuestión con la estrategia PICO, se procede a explicar las fuentes empleadas: por un lado, se ha utilizado la literatura científica escrita sobre lo que se propone. Por otro, se ha realizado un análisis de los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>4</sup> No se comparan distintas formas de tránsito al mercado ordinario, por lo que la fórmula PICO se transforma en PIO.

### 3.1. *Búsqueda de literatura*

Se ha procedido a examinar las siguientes bases de datos: Dialnet, Eric, Redalyc, Xabio de la Universidad de Murcia, Academic Search Premier, Google Scholar, CSIC y Scopus.

Para la búsqueda se han empleado las siguientes palabras: empleo, discapacidad, enclave laboral, Centro Especial de Empleo, mercado laboral, trabajo, tránsito; realizando combinaciones entre ellas, empleando el operador de búsqueda AND.

<b>Búsquedas</b>	
1	Empleo AND Discapacidad
2	Enclave Laboral AND Discapacidad
3	Centro Especial de Empleo
4	Trabajo AND Discapacidad
5	Laboral AND Discapacidad AND Tránsito
6	Mercado Laboral AND Discapacidad
7	Inserción Laboral AND Discapacidad

### 3.2. *Criterios de Inclusión y Exclusión*

Las distintas búsquedas se hicieron aplicando los siguientes parámetros:

- Artículos publicados entre 2019 y 2024.
- Se buscaban documentos escritos sobre el tránsito al empleo ordinario en España.
- Todo tipo de textos salvo Tesis y TFM.

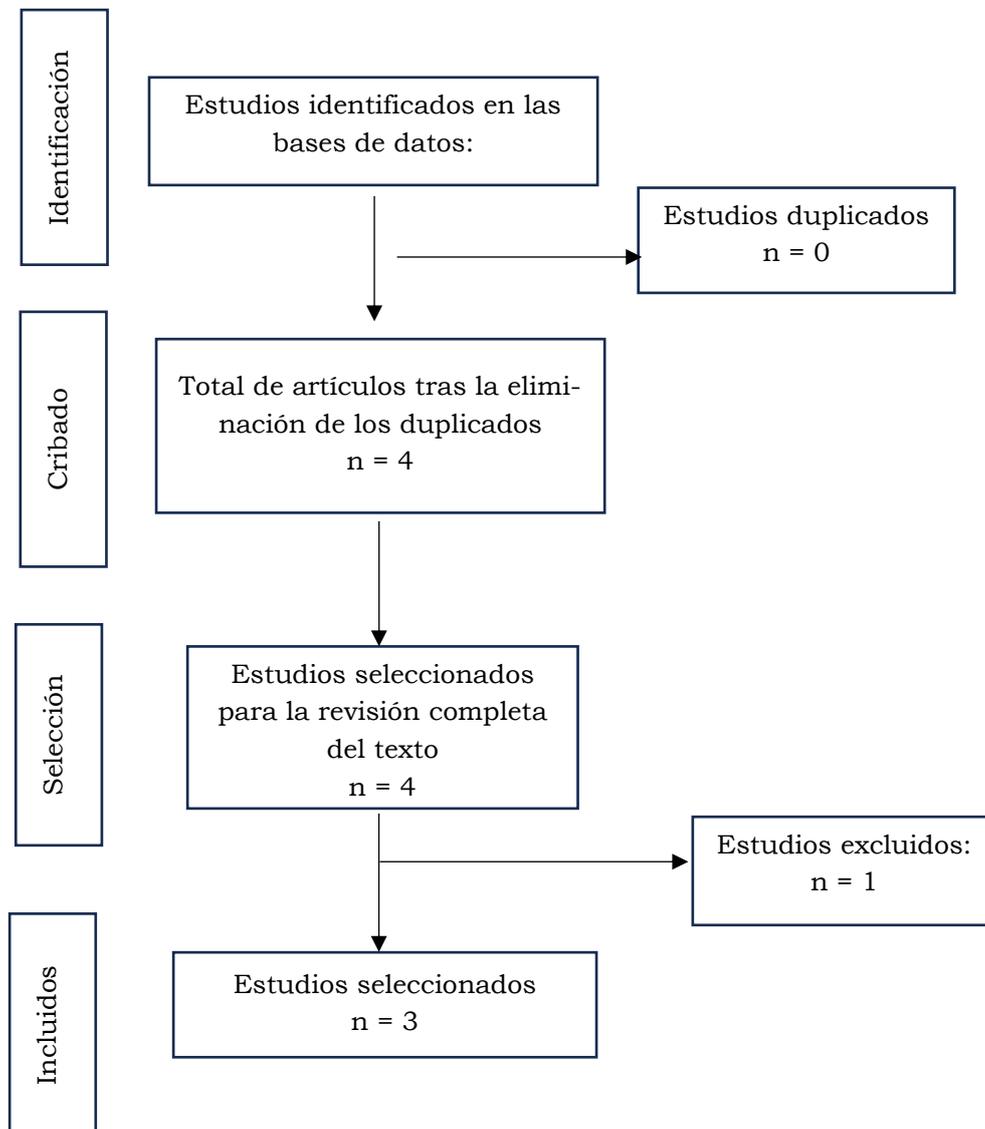
Las búsquedas realizadas, nos llevaron a un total de 4 artículos que hablan de los enclaves laborales como mecanismo de transición del mercado protegido al ordinario. Para hacer la selección definitiva de los mismo, se realizó una combinación de la estrategia PIO y el análisis PRISMA 2000. (Page et al, 2021).

## 4. **Resultados obtenidos**

Lo primero que se ha de destacar es la ausencia de investigación relacionada con el tema que nos ocupa. Durante el periodo seleccionado para el presente análisis,

tan sólo se han recogido 4 artículos que hablan de transición. Tras la revisión completa de los textos, se observa que uno de ellos, habla de la transición desde el punto de vista de las empresas de inserción, por lo que se descarta.

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de estudios, PRISMA.



Fuente: Elaboración propia

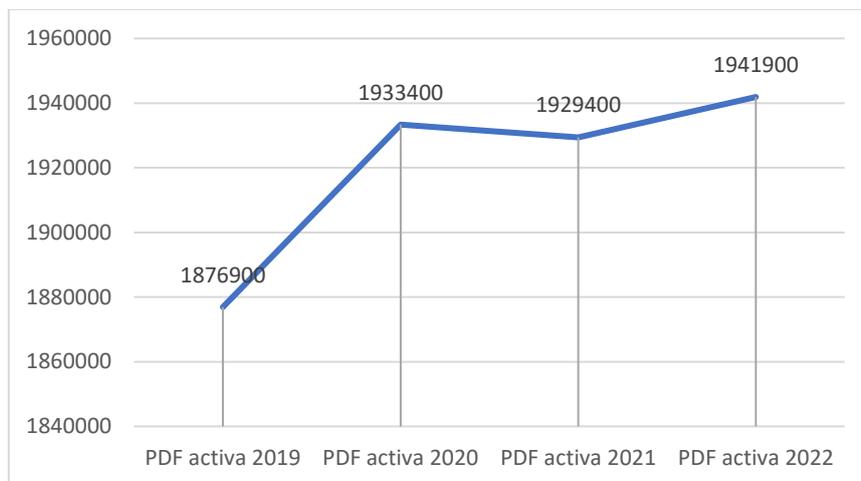
El análisis de los textos encontrados realiza una exposición de la herramienta del Enclave Laboral como mecanismo de transición de las PDF al mercado ordinario, realizando un análisis detallado del mismo, pero sin aportar datos de carácter primario, por lo que es difícil poder contestar a la hipótesis, a partir de la literatura encontrada.

Por tanto, existe un vacío en cuanto a investigaciones basadas en datos primarios para conocer la realidad objeto de este artículo. A esto se ha de añadir, que la norma que regula el Enclave Laboral es del año 2004, sin que se haya producido ninguna reforma o modificación para adaptarla a los cambios ocurridos en la realidad laboral de nuestro país. Ante este escenario, es obligada la siguiente cuestión, en la práctica, ¿Cuál es la situación en cuanto al empleo de las PDF?

#### 4.1 Situación del mercado laboral de las PDF

Antes de analizar las contrataciones en el Mercado Ordinario y el Mercado Protegido, se ha de realizar una primera aproximación sobre la situación general del empleo de las PDF. Si tenemos en cuenta los datos recogidos durante los años 2019 al 2022, la población activa de PDF va en aumento, según datos de los Informes sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad 2019, 2020, 2021 y 2022 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Gráfico 1. Evolución Población Activa del colectivo de PDF



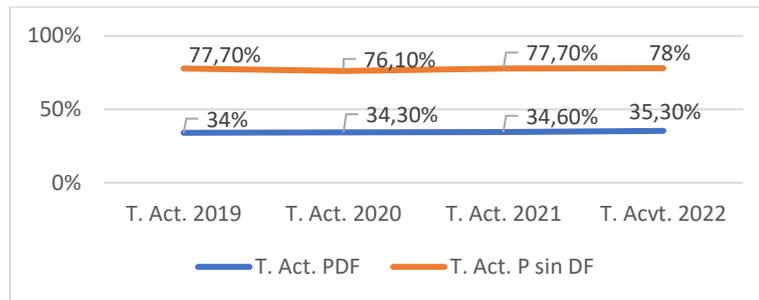
Fuente: INE y elaboración propia.

El Gráfico 1 recoge un aumento en la población activa de PDF. El número de personas en edad de trabajar ha ido incrementándose durante el intervalo de años a los que se hace referencia, salvo en el año 2021, que hay una disminución mínima: 4000 personas menos. En un principio podría parecer contradictorio, ya que el colectivo de PDF va creciendo, tal y como se señala por Lorenzo, (2004). Los motivos que explican la falta de incidencia del aumento de PDF en la población activa de este colectivo, es debido, como señala el autor, a que las causas del aumento de la

diversidad funcional entre la población tienen su origen en varios aspectos: enfermedades sobrevenidas, recuperación tras accidentes y el envejecimiento de la población, teniendo, por tanto, su incidencia en la población de edad más avanzada.

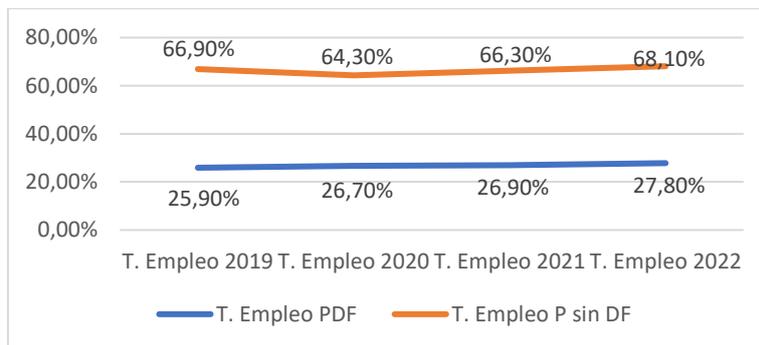
Aunque la población activa del colectivo va aumentando, en el intervalo de tiempo señalado apenas hay variación en la tasa de actividad y las tasas de empleo, tal y como se indica en los Gráfico 2, 3 y 4.

Gráfico 2. Comparativa Tasa de Actividad PDF – P sin DF



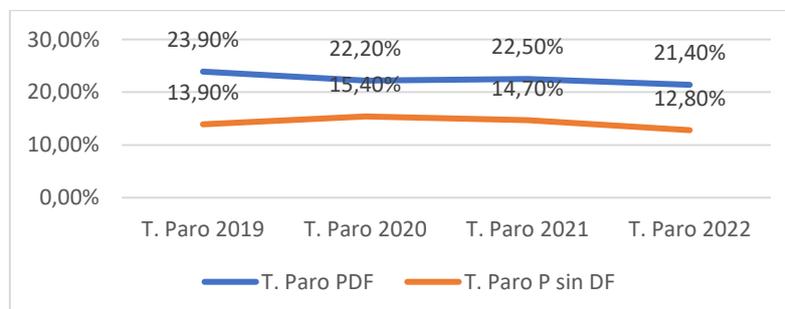
Fuente: Informe del Mercado de trabajo de las PDF Estatal, elaboración propia.

Gráfico 3. Comparativa Tasa de Empleo PDF – P sin DF



Fuente: Informe del Mercado de trabajo de las PDF Estatal, elaboración propia.

Gráfico 4. Comparativa Tasa de Paro PDF – P sin DF



Fuente: Informe del Mercado de trabajo de las PDF Estatal, elaboración propia.

Comparando los datos de las personas sin diversidad funcional con los que sí la tienen, se pueden observar grandes diferencias, entre un conjunto de la población y otro. La tasa de actividad y empleo claramente es inferior entre las PDF en comparación con el resto, existiendo una importante diferencia entre ambos grupos. En cuanto a las tasas de actividad en los años propuestos, las de la población general están más de 40 puntos porcentuales por encima de las de las PDF. En la tasa de empleo ocurre algo similar, teniendo una diferencia de entre 37 y 41 puntos, según el año concreto analizado. Por último, en la tasa de paro es el colectivo de PDF el que presenta las mayores tasas, teniendo unas diferencias de 6 a 10 puntos en relación con el resto de población.

Todos estos datos son un indicativo de que, a pesar de las propuestas y las políticas establecidas en beneficio de la empleabilidad del colectivo de PDF, éstas no están dando sus frutos, ya que los números siguen caracterizándose por la falta de oportunidades reales de trabajo para las PDF.

Entre las causas que podrían intervenir en este panorama se pueden destacar, como señala Ruiz Santamaría (2019), fenómenos como la globalización de los mercados o la crisis del capitalismo durante el final del s. XX, que han impuesto nuevas estructuras que vienen a modificar las realidades laborales reguladas, dentro del marco del neoliberalismo, que impone un capacitismo que va más allá de las declaraciones legales que reconocen los derechos de las PDF, impidiendo su implementación, tal como ocurre con la Convención Internacional de los Derechos de PDF.

Esta realidad sobrepasa al legislador, cuyas intenciones, si bien son buenas, quedan sobrepasadas por una realidad caracterizada por la falta de oportunidades laborales para las PDF.

En cuanto al volumen de contrataciones realizadas en el mercado ordinario y protegido, se parte de los siguientes datos:

Tabla 2: Contratos de PDF

<b>Total contratos PDF</b>	<b>Contratos</b>	<b>Personas contratadas</b>	<b>Índice de rotación</b>
2019	354.991	157.565	2,3
2020	248.486	122.932	2
2021	307.885	145.643	2,1
2022	314.948	159.929	2
2023	274.039	143.457	1,9

Fuente: ODISMET, Instituto Nacional de Estadística.

La Tabla 2 nos muestra el total de contratos hecho a PDF, cuyo índice de rotación está entre el 1,9 y el 2,3 en el periodo de tiempo referido, habiendo una disminución en 16.472 contratos en el año 2023, si bien el peor año fue el 2022, debido en gran parte a los efectos de la pandemia por COVID-19, donde se dejaron de realizar 34.633 contratos, en comparación con el año anterior.

Tabla 3: Contratos de PDF en CEE

Total contratos específicos a PDF	Total	Contratos en CEE's	% CEE sobre el total contratos específicos	% CEE sobre el total de contratos
2019	117.818	83.408	70,8 %	23,5 %
2020	86.706	65.461	75,5 %	26,3 %
2021	114.315	85.902	75,1 %	27,9 %
2022	123.523	87.714	71 %	27,9 %
2023	105.262	74.856	71,1 %	27,3 %

Fuente: ODISMET, Instituto Nacional de Estadística.

En la tabla 3 se recogen los contratos realizados a PDF incluyendo los firmados con PDF declaradas como tal en la demanda de empleo, y aquellos que lo manifiestan en el mismo contrato. Del total de estos, se recogen en la tercera columna, los realizados en CEE's. Como se observa, el % de contratos realizado en el mercado protegido, no baja del 70% durante el periodo de referencia, lo que supone un 27% en el año 2023, del total de contratos. Los datos vienen ratificar lo que ya puso de manifiesto Rodríguez, (2012) tras el análisis de las contrataciones a PDF entre 2007 y 2011. En este período el número de contratos en CEE fue incluso mayor que en el mercado ordinario, poniendo de relieve la importancia de estos centros. Por tanto, estas entidades constituyen un sector de inserción laboral para las PDF bastante importante, y ello a pesar de la polémica que suscitan, ya que se perciben por algunos autores como espacios de inserción laboral segregados, sobre todo a raíz de la entrada en vigor de la Convención Internacional de PDF. (Rey, 2018; Cueto et al., 2007; Calderón y Calderón, 2012). Estas opiniones se basan en gran medida por su composición, ya que se exige que estén formados como mínimo por un 70% de PDF. Y aunque esta cuestión debería ser objeto de un análisis de mayor profundidad, lo que muestran los datos aportados de manera indiscutible, es que el CEE es una herramienta que crea empleo para un colectivo, que siempre ha tenido muchas dificultades para encontrarlo. Esto adquiere especial importancia sobre todo para aquellos sectores que, dentro de la diversidad funcional, presentan especiales dificultades de inserción, como son la diversidad funcional intelectual y la de salud mental, para los que, en la mayoría de las ocasiones, el CEE representa la única vía de encontrar un trabajo, al constituirse como espacios donde cuentan

con los apoyos necesarios en todas sus dimensiones, facilitándoles su inserción laboral, (Carrillo, 2022; y Lorenzo 2004).

A pesar de esto, la intencionalidad del legislador ha sido dotar al CEE de un carácter transitorio. Esto lleva a plantear si los instrumentos de tránsito al mercado ordinario son útiles, ya que permitirán ampliar las opciones de empleo del colectivo y mejorar la implementación de lo establecido en el artículo 27 de la Convención de 2006, en cuanto al reconocimiento del derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas; incluyendo el tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. Es decir, lo deseable es que la transición al mercado ordinario mediante el uso de enclaves laborales sea alta, teniendo en cuenta los datos de contratación de los CEE aportados.

Tabla 4: Contratos de PDF en enclaves laborales

<b>Contratos registrados a PDF en enclaves Laborales</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
2018	129	190	319
2019	134	167	301
2020	74	101	175
2021	123	153	276
2022	268	343	611
2023	265	301	566

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Pues bien, como se observa en la Tabla 4, el total de contrataciones que se realizaron durante el periodo de referencia es de 2.248. Por lo tanto, el uso de esta herramienta es ínfimo para conseguir la transición al mercado ordinario. Lo que viene a confirmar la tendencia de años anteriores en cuanto a su uso (Calderón y Calderón, 2012).

## 5. Conclusiones

Hasta épocas recientes, la inclusión laboral de las PDF no ha sido abordada por parte de los poderes públicos. Sin embargo, y bajo el modelo social, en las últimas décadas ha habido un aumento en el interés de todas las administraciones para conseguir que la inclusión sea una realidad, aunque, como se ha podido observar, no ha sido suficiente. Durante las últimas décadas, en España se han desarrollado diferentes herramientas con las que fomentar esa inclusión laboral, dentro del mercado ordinario y del protegido.

En el mercado protegido, como se ha indicado anteriormente, existen los CEE y los enclaves laborales. En cuanto a los primeros, teniendo en cuenta los datos aportados, a pesar de que se trata de un espacio cuestionado por parte de algunos autores, al no ser considerados contextos laborales abiertos, se confirma que estas entidades son herramientas importantes de inserción laboral, dado el gran número de contrataciones que realizan para el colectivo de PDF. Esto permite exponer algunas cuestiones que pueden abrir nuevas líneas de investigación con datos de carácter primario, sobre las posibilidades que tiene el empleo creado en CEE como mecanismo de inserción social, que permite mejorar la autoestima, la autoimagen y, en definitiva, su calidad de vida, al ser un medio con el que poder sentirse realizados y desarrollar una vida digna (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003; López, 2023).

Por otro lado, también se ha puesto en duda la calidad del empleo en los CEE. Es por ello por lo que se considera importante realizar investigaciones dirigidas a analizar la aplicación de la normativa laboral en vigor, así como sobre otras cuestiones que pueden influir sobre la misma, como es la parcialidad en las jornadas laborales.

En relación con los enclaves laborales se ha podido constatar la inexistencia de investigaciones que aporten datos primarios sobre su uso como instrumento que favorece la transición de las PDF del mercado protegido al ordinario. Además, los datos aportados ponen de manifiesto, a diferencia de lo que expone Rey (2018), un uso muy limitado de este instrumento, así como dejan entrever su gran desconocimiento. Esto ha de servir de reflexión para que, por un lado, los poderes públicos revisen la normativa al respecto, tengan en cuenta la realidad y legislen nuevas fórmulas que permitan conseguir lo que hasta ahora no se ha podido hacer. Téngase en cuenta que la norma que lo regula es del año 2004, sin que se haya producido una reforma para realizar su adaptación a los cambios que se van produciendo, además de que existen aspectos que no están contemplados, como es la falta de descripción en cuanto a los modos de justificar una ausencia prolongada de un trabajador del enclave, derivadas de causas diferentes a la baja por enfermedad común. Por otro lado, se deben realizar análisis acerca de los motivos por los cuales apenas se llegan a realizar transiciones del colectivo al mercado ordinario. De ese modo, si se consigue una mayor claridad en cuanto a esta cuestión, se pueden establecer nuevas propuestas, más realista y fundamentalmente más eficaz, con la que abordarlo.

En cuanto al tránsito de los CEE a la empresa ordinaria sin el uso del enclave, es importante destacar el papel relevante que han de cobrar las unidades de apoyo de los CEE para conseguirlo. De ese modo, se deberían recoger nuevas fórmulas que

puedan favorecer la coordinación y actuación de las unidades de apoyo con la persona trabajadora con DF, más allá de su entrada en la empresa ordinaria, extendiéndose todo el tiempo que sea necesario para que se pueda asegurar su permanencia en el puesto de trabajo.

Ahora bien, para abordar las propuestas realizadas, se apuesta por hacerlo a partir de un nuevo paradigma, que parte de un concepto diferente de dignidad humana. Es el modelo de Diversidad Funcional, cuyo origen se encuentra en el estudio realizado por algunos autores en las últimas décadas (Palacios 2008; Guzmán et al., 2010) sobre ciertas deficiencias detectadas en el modelo social, ya que parte de un concepto de dignidad humana vinculado con lo que una persona es capaz de aportar al entorno, es decir, se es más digno conforme más capacidad se tiene. Pues bien, como proponen Palacios y Romañach (2006), se ha de dar un paso más, dentro del modelo social, hacia una idea de dignidad, que se le reconozca a toda persona por el hecho de serlo, con independencia del tipo de diversidad que tenga. Esto permite entender la sociedad como un espacio variado y diverso formado por tantas diversidades como personas existen. Todas y cada una de ellas, son sujetos de derechos y oportunidades. Para que esta premisa sea real, es vital, como destacan Guzmán et al. (2010), que, en el reconocimiento e implementación de los derechos y oportunidades de las personas, se encuentren presentes todas las voces de las distintas colectividades, partiendo de una relación simétrica entre ellas. De ese modo, mejorar las condiciones para el ejercicio de los derechos, pensando en la diversidad del ser humano, beneficiara a toda la humanidad, independientemente de las características del sujeto.

Abordando la inserción laboral de las PDF desde el modelo de la Diversidad Funcional, se podrán plantear las propuestas señaladas en el presente artículo, con una base más simétrica e igualitaria para todos, ya que se abordarán fórmulas que beneficien la situación laboral de la sociedad, teniendo en cuenta la diversidad que cada persona tiene. Esto nos llevará a implementar mejoras que generen entornos más equitativos, abiertos y eficaces con los que disminuir las tasas de paro de las PDF y, por extensión, de la población en general.

**Bibliografía:**

Alonso-Olea García, B. (2017). El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: La perspectiva del derecho interno español. *Panorama Social*, 26, 57-67.

Ballesteros Pérez, F.; Polvorinos Galán, S.; Cerezo Quintana, Y. & Navarro Bayón, D. (2022). Retorno Económico y Social de la Inversión en un Centro de Rehabilitación Laboral. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 106, 149-176. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.106.19183>

Calderón Milán, M. J. & Calderón Milán, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo, como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *Revista Ciriec España*, 75, 223-249. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17425798012.pdf>

Carrillo Pujol, J. (2022). La discapacidad de especial dificultad. Perspectivas y líneas de actuación. *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 53(4), 53-67. <https://doi.org/10.14201/scero20225345367>

Cátedra Ocio y Discapacidad, (2019) Manifiesto por un ocio inclusivo. Bilbao, España: Publicaciones de la Universidad de Deusto. <https://repositori.lecturafacil.net/sites/default/files/Manifiesto%20Ocio%20inclusivo%20LF%20CAST%20PR4%20DIG%20%281%29.pdf>

Cendrero Uceda, L. A. (2020). La cuota de reserva de puestos de trabajo en el empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿Un incumplimiento permanente? Tesis Doctoral defendida en la Universidad Complutense de Madrid. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/7823>

Cuenca Cabeza, M. (2014). *Ocio Valioso*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Cueto Iglesias, B.; Malo Ocaña, M. Á.; Rodríguez Álvarez, V. & Francos Arias, C. (2007). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: Análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales. [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/be250769-afa4-4d91-ba1d-e4277cda9804/F10\\_07N.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/be250769-afa4-4d91-ba1d-e4277cda9804/F10_07N.pdf?MOD=AJPERES)

España, (1985). Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado*, nº 294, 1985, de 9 de diciembre.

España, (2003). Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, (LIONDAU). Boletín del Estado, nº 289, 2003, 3 de diciembre.

España, (2005). Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, nº 94, 2005, 20 de abril.

España, (2006). Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. Boletín Oficial del Estado, nº 96, 2006, 22 de abril.

España, (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión Social. Boletín del Estado, nº 289, 2003, 3 de diciembre.

Ferreira, M. A. V. & Cano Esteban, A. (2021). Capacitismo neoliberal: Los derechos y las condiciones de empleo de las personas con Diversidad Funcional (PDF) en España. *Dilemata*, 36, 19-34.

Fundación Foessa (2019). VIII Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España. Madrid, España: Fundación Foessa y Cáritas Española Editores. [https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/Informe-FOESSA-2019\\_web-completo.pdf](https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/Informe-FOESSA-2019_web-completo.pdf)

García Presas, I. (2013). El acceso al trabajo de las personas discapacitadas. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidades da Coruña*, 17, 299-318. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/12561>

Garrido Pérez, E. (2005). Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados? Comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Trebal*, 3, 1-18. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58107>

Gelashvili, V.; Camacho-Miñano, M. D. M. & Segovia-Vargas, M. J. (2016). Análisis económico-financiero de los centros especiales de empleo de España. *Revista Española de Discapacidad*, 4(2), 7-24. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.04.02.01>

Guzmán Castillo, F.; Toboso Martín, M. & Romañach Cabrero, J. (2010). Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía: Hacia una ética de la interdependencia. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 45-62.

Huete García, A. (2013). La exclusión de la población con discapacidad en España. Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea. *Revista Española de Discapacidad*, 1 (2): 7-24. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/62/54>

Landa-Ramírez, E. & Arredondo-Pantaleón, A. de J. (2014). Herramienta pico para la formulación y búsqueda de preguntas clínicamente relevantes en la psicooncología basada en la evidencia. *Psicooncología*, 11(2-3). [https://doi.org/10.5209/rev\\_PSIC.2014.v11.n2-3.47387](https://doi.org/10.5209/rev_PSIC.2014.v11.n2-3.47387)

López Vico, S. (2023). El Tránsito de los Trabajadores con Discapacidad a Empresas Ordinarias. Los Enclaves Laborales en Andalucía. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, Extraordinario 5*. 111-132. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/731>

Lorenzo, R. D. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 50, 73-90. <https://vlex.es/vid/discapacidades-factor-determinante-236663>

Madariaga Ortuzar, A. (2011). *Los Servicios de Ocio de las Asociaciones de Discapacidad*. Bilbao, España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Mascayano Tapia, F.; Lips Castro, W. & Moreno Aguilera, J. M. (2013). Estrategias de Inserción Laboral en la población con discapacidad mental: Una revisión. *Salud Mental*, 36(2), 159-165. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2013.019>

Méndez Calvo, M. R. (2012). Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma de 2012. *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá V*. 223-243.

Mercado García, E.; Aizpurúa González, E. & García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2013.v26.n1.39571](https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571)

Migliore, A. (2010): “Shelthered Workshops”. En: Stone, J. H. & Blouin, M. (edit). *International Encyclopedia of Rehabilitation*. [https://wintac-s3.s3-us-west-2.amazonaws.com/topic-areas/ta\\_511/Migliore-2010-sheltered\\_workshops\\_0.pdf](https://wintac-s3.s3-us-west-2.amazonaws.com/topic-areas/ta_511/Migliore-2010-sheltered_workshops_0.pdf)

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003). II Plan de acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO6636/iipapcd2003\\_2007.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO6636/iipapcd2003_2007.pdf)

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, (2022) Estrategia Española sobre Discapacidad, 2022 – 2030. Madrid, España: Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/estrategia-espanola-discapacidad-2022-2030-def.pdf>

Organización Internacional de Trabajo (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: Promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_430938/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430938/lang--es/index.htm)

Organización de Naciones Unidas, (2006) Organización de Naciones Unidas. Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2023). Discapacidad. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Page, M. J.; McKenzie, J. E.; Bossuyt, P. M.; Boutron, I.; Hoffmann, T. C.; Mulrow, C. D.; Shamseer, L.; Tetzlaff, J. M.; Akl, E. A.; Brennan, S. E.; Chou, R.; Glanville, J.; Grimshaw, J. M.; Hróbjartsson, A.; Lalu, M. M.; Li, T.; Loder, E. W.; Mayo-Wilson, E.; McDonald, S. & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

Palacios, A. & Romañach, J. (2006). El modelo de la Diversidad Funcional. La Bio-ética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/cd059f7b-1244-442d-9fc8-74b4a3be6e1e/content>

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf>

Rey Pérez, J. L. (2018). Propuestas para la plena integración laboral de las personas con discapacidad. En J. L. Rey Perez y L. Mateo Sanz (Eds.) Empleo de Personas con Discapacidad. (pp 393 – 412). Madrid, España: Dykinson.

Rodríguez Álvarez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? *Estudios de Economía Aplicada*, 30-1, 237-260. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/3387>

Ruiz Santamaría, J. L. (2019). Trabajo decente de las Personas con Discapacidad en la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7, (4), 112-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7236317>

Santero Sánchez, R.; Castro Núñez, B.; Martínez Martín, M. I. & Guilló Rodríguez, N. (2016). Integración de personas con discapacidad en la Economía social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 28-59. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.88.8899>

Servicio Público de Empleo Estatal, (2020) Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2019. Madrid, España: Servicio Público de Empleo Estatal. En [https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2020/imt2020\\_datos\\_2019\\_discapacidad.pdf](https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2020/imt2020_datos_2019_discapacidad.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal, (2021) Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2020. Madrid, España: Servicio Público de Empleo Estatal. En <https://consaludmental.org/centro-documentacion/informe-mercado-trabajo-discapacidad-2020/>

Servicio Público de Empleo Estatal, (2022) Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2021. Madrid, España: Servicio Público de Empleo Estatal. En [https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2022/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacitados-2022-datos2021.pdf](https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2022/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacitados-2022-datos2021.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal, (2023) Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2022. Madrid, España: Servicio Público de Empleo Estatal. En <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

Shapiro, J. (1994). *No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*, Times Books, Random House, New York.

Shepherd, G (1989). The value of work in the 1980s. *Psychiatric Bulletin*, 13, 231-233. <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/E1C9F5DF94A96F646EFB14D870469083/S0955603600012988a.pdf/div-class-title-the-value-of-work-in-the-1980s-div.pdf>

World Leisure Organization, (2020). Charter for Leisure. [https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure\\_en.pdf](https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure_en.pdf)