

LA DISCAPACIDAD DE ESPECIAL DIFICULTAD. PERSPECTIVAS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Severe Disability. Perspectives and Lines of Action

Jordi CARRILLO PUJOL
Geneva Business School
jcarrillo@gbsge.com

Recepción: 5 de noviembre de 2021

Aceptación: 6 de junio de 2022

RESUMEN: Al tratarse la discapacidad y el empleo en los estudios académicos, normalmente se hace de una forma conjunta, sin tener en cuenta la diversidad que existe dentro de este ámbito. La realidad es que, según el grado y la tipología de discapacidad, la incorporación al mercado laboral resulta más o menos sencilla. De hecho, la legislación española ha definido lo que denominamos discapacidad de “especial dificultad” con la finalidad de diferenciar unos grados y tipos determinados. Este artículo pretende incidir en las características de dicha categoría, mostrando aquellos aspectos que la diferencian del resto. Se proponen asimismo unas estratégicas líneas de acción a seguir por parte de la Administración Pública. Con la proposición de estas líneas de acción se pretende recibir una respuesta específica de apoyo a estas personas, cuya incorporación al mercado laboral no es tan solo un propósito loable y de responsabilidad social, sino que a su vez genera un impacto positivo en la economía, donde el empleo protegido va cada vez ganando mayor importancia.

PALABRAS CLAVE: centro especial de empleo; discapacidad intelectual; empleo protegido; empleo.

ABSTRACT: In academic literature, disability and employment are normally studied as one unique field, not minding that there is enormous diversity among them. What should be taken into account is the fact that disabilities could turn into a barrier when it comes to entering the Spanish labor market. This task turns into something worse depending on the type and degree of disability. That is why it is very important to be aware of different disability degrees. In this way, Spanish law has distinguished what

is considered to be a disability of “special difficulty”, stating a way of measuring the different disabilities degrees. This paper focuses on the characteristics of this disadvantage, showing those aspects of which make a difference from the rest of the disabilities. Strategic action lines, in which these differences are taken into account, are proposed to be followed by the Public Administration, to give a specific response to support these people in a better and more accurate way. Their incorporation into the labor market is not only a laudable purpose and a social responsibility, but it also generates a positive impact on the economy, in which sheltered employment has become increasingly important in recent years.

KEY WORDS: sheltered employment centre; intellectual disability; sheltered employment; employment.

Códigos Econlit

L31; A13, A130, J140, J210, M140

1. Introducción

LA DISCAPACIDAD ha sido objeto de estudio desde diferentes ámbitos. Aun así, en la mayoría de las investigaciones realizadas vemos que no se define una clasificación que tenga en cuenta la diversidad que existe en la discapacidad, lo cual es absolutamente necesario. Es relevante esta distinción puesto que todas las medidas y políticas públicas vinculadas a este sector deberían tenerla en cuenta. Es preciso dar un tratamiento específico a aquellas personas que tienen mayores dificultades, con el fin de ofrecerles un apoyo adaptado y personalizado según sus necesidades. Asimismo, es necesario que se dé a conocer esta realidad a la sociedad, con el fin que esta tome conciencia y sea un agente impulsor de cambios en el sector.

Hasta el momento, si nos centramos en la relación entre discapacidad y trabajo, encontramos estudios que tratan todo el campo de las PCD de forma conjunta, cuando la realidad resulta ser más compleja: como comentamos, según la tipología y grado de discapacidad, las personas requieren un tipo u otro de apoyo y soporte. Este trabajo se centra en un ámbito poco tratado en la literatura académica como es la distinción en la tipología de discapacidad, haciendo un especial hincapié en la denominada discapacidad de “especial dificultad”.

Por otra parte, el proceso de adaptación de las tareas concretas a desarrollar por las personas tiene ritmos diferentes. Esto está vinculado con la capacidad y facilidad de cada uno de encajar en un puesto de trabajo, ya sea en el de una empresa ordinaria o en el de un centro especial de empleo (CEE), donde tanto las condiciones como el entorno han sido concebidos específicamente para dar soporte a las personas con discapacidad (PCD).

Es cierto que la normativa hace una distinción en relación con las PCD y el trabajo, diferenciando las PCD de las que se podrían calificar como PCD de “especial

dificultad”¹. De forma parecida, en investigaciones sobre la materia se han utilizado los términos “personas con necesidades extensas o generalizadas de apoyo” (Navas *et al.*, 2017) para hacer referencia a personas con necesidades diferentes y que, por tanto, requieren de recursos específicos tanto desde el ámbito familiar como desde la Administración Pública.

En Navas *et al.* (2017) se apunta a la discapacidad intelectual (DI) como la que genera mayores necesidades de apoyo, aunque las políticas sociales parecen no haberse involucrado lo suficiente para determinar cuál es el mejor soporte que se le puede dar a alguien con DI respecto al resto de personas con discapacidad.

Debemos asumir como un objetivo común conseguir que todas las PCD se integren adecuadamente en la sociedad y para ello es importante tener en cuenta que una de las mejores herramientas para lograrlo es mediante su incorporación en un puesto de trabajo que se adapte a sus capacidades.

El objetivo de este estudio es, en primer lugar, realizar una distinción entre los diferentes tipos de discapacidad que son relevantes en relación con el trabajo. Por otra parte, poner en contexto y aportar datos contrastados sobre la mayor dificultad que tienen algunas PCD para incorporarse en el mercado de trabajo en comparación a otras. Finalmente se aportan líneas estratégicas futuras sobre las que se debería trabajar para mejorar la situación actual.

El estudio se ha basado en datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística en sus informes anuales referentes a la relación entre discapacidad y empleo. Asimismo, también se han tomado en consideración datos del anuario del Servicio Público de Empleo (SEPE).

Para la realización del estudio se ha utilizado una metodología consistente en: (a) la revisión de la literatura académica más relevante sobre PCD, DI y necesidades de apoyo en el trabajo; y (b) la revisión de los datos de las fuentes mencionadas anteriormente.

2. Discapacidad y empleo

El concepto de discapacidad se ha definido desde muchos ámbitos (Abellán e Hidalgo, 2011). En este sentido encontramos tanto estudios que parten de posiciones médicas, como sociales, de salud pública o incluso morales (Toboso y Guzmán, 2010).

Desde el punto de vista legal se ha realizado una definición en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, que establece el concepto de PCD en relación con el grado de minusvalía: “A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad

³ Según el Decreto Ley 469/2006 —y, con posterioridad, la Ley 27/2009— existen unas referencias generales para caracterizar dentro del ámbito de la discapacidad aquellos colectivos que requieren de un mayor apoyo. Según el artículo 3.1, son los siguientes grupos:

- Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento”.

La tendencia de las políticas públicas se ha orientado a evitar que existan personas que vivan aisladas de la sociedad, con independencia de la gravedad de su discapacidad, debiendo asumir colectivamente que toda persona debe poder participar en el ámbito de su comunidad, como establece la Convención de la ONU de 2006 (Navas *et al.*, 2012). Conseguir que todos los ciudadanos puedan ejercer sus derechos es una responsabilidad de la sociedad en su conjunto (Verdugo y Alonso, 2018). Esta ha sido la línea seguida por la legislación internacional; la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que las PCD tienen derecho a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (art. 26).

Por su parte, las políticas públicas relacionadas con la discapacidad han evolucionado desde la visión de apoyo a las personas hacia un planteamiento que entiende que el desarrollo de un trabajo es la mejor forma de obtener la integración social de las PCD (Santero *et al.*, 2016). Con esta idea se promulgó en España en 1982 la Ley de Integración Social de los Minusválidos, conocida comúnmente como LISMI³, que creaba el marco legal del trabajo de las PCD, hasta entonces distribuido entre variadas iniciativas surgidas de las voluntades personales de sus promotores.

El principal objetivo que se planteaba la ley era que las PCD consiguieran entrar en el mercado ordinario de trabajo. Pero, siendo conscientes de su dificultad, la ley dejaba la puerta abierta a otras alternativas laborales. De esta forma el RD 1/2013 proponía diferentes posibilidades a las PCD para ejercer su derecho al trabajo: preferentemente debía ser en un empleo ordinario, ya fuera en empresas o en las Administraciones Públicas; en segundo lugar, el conocido como *empleo protegido* en los CEE y en enclaves laborales, y, finalmente, el empleo autónomo.

Es cierto que las políticas de fomento de contratación en la empresa ordinaria dieron sus frutos, especialmente para aquellas personas con grados de discapacidad inferiores. Pero aparecieron mayores dificultades en las pequeñas y medianas empresas donde era difícil que estos trabajadores obtuvieran el soporte adecuado para ellos (López y Seco, 2005). Por otra parte, el empleo autónomo no se llegó a consolidar como una alternativa real de forma generalizada; el trabajador que opta por esta opción debe valerse por sí mismo sin ninguna ayuda y de forma totalmente independiente, lo cual no suele encajar con las características de las PCD.

Así pues, de las tres opciones existentes, tomaron un destacado protagonismo los CEE, que se erigieron como empresas apropiadas para las PCD al contar con una estructura y características que facilitaban su desarrollo en todos sus ámbitos (De Lorenzo, 2004; Yip y Ng, 1999). Además, en muchas ocasiones los CEE quedaban encuadrados en el ámbito de fundaciones o asociaciones que prestaban otros servicios a las PCD (como, por ejemplo, transporte hasta el punto de trabajo o pisos tutelados).

⁴ La ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos fue derogada por el vigente Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobaba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad.

Además, los CEE se han consolidado en varios sectores del mercado y la importancia de su impacto económico ha ido creciendo con los años (Gelashvili *et al.*, 2016). Se trata de empresas que, compitiendo en el mercado como el resto, lo hacen con el fin de poder cumplir con su misión fundacional que es atender mejor a sus beneficiarios en los objetivos que se han propuesto (Battilana y Lee, 2014; Dart, 2004).

3. La especial dificultad en la discapacidad y su relación con el empleo

Como señalábamos anteriormente, no todas las PCD son iguales y, de hecho, es indiscutible que existen mayores dificultades de encontrar y consolidarse en un puesto de trabajo según el tipo y grado de discapacidad que se tenga. Consciente de ello, el legislador ha realizado una diferenciación dentro de las PCD y aquellas a las que podemos calificar de “especial dificultad” (PCED). Este colectivo se enfrenta a una problemática mayor que el resto de PCD cuando tratan de conseguir un empleo (Segarra *et al.*, 2019).

Hay que tener en cuenta que las PCED ven agravada su situación por la dificultad que se da en algunas ocasiones de ver atendidas sus necesidades. Por una parte, requieren de la interpretación de sus deseos por otros (Hogg *et al.*, 2001). Y, por otra parte, al tener menores habilidades para la comunicación y las relaciones sociales, tienen mayor probabilidad de acabar en entornos segregados (Mansell, 2006). Como consecuencia de ello, se encuentran más frecuentemente en situaciones de exclusión que otras personas con discapacidades menos severas (OMS, 2011).

En relación con estas personas, no podemos asimilar su inclusión al hecho de que convivan en comunidad; es necesario que se den requisitos adicionales. Esto es especialmente cierto para las personas con limitaciones más severas (Mirenda, 2014). A modo de ejemplo, en Rollins *et al.* (2011) se destacaba la importancia que tiene para las personas con trastorno mental la posibilidad de establecer vínculos sociales en el lugar de trabajo. Todos aquellos que lo conseguían expresaban su satisfacción por encontrarse en esa atmósfera de trabajo (Lukas *et al.*, 2018).

3.1. Concepto y principales cifras del empleo de las PCD

En 2018, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en todo el Estado español había un total de 1.899.800 personas en edad laboral (comprendida entre 16 y 64 años) con alguna discapacidad reconocida. Para entender su importancia relativa, esta cifra suponía el 6.3 % de la población total en edad laboral.

En relación con el trabajo remunerado, su situación era muy diferente al de las personas sin discapacidad. Es cierto que algunos indicadores invitaban al optimismo como, por ejemplo, que las PCD fueran aumentando su tasa de actividad a lo largo de los años o fuera disminuyendo su tasa de paro. Según el SEPE (2019), las PCD con un empleo remunerado iban aumentando anualmente en tasas cercanas al 8 %, con un

incremento acumulado en los últimos cinco años de más del 40 %. En 2018, las PCD suponían el 1.43 % del total de trabajadores cotizantes.

Si comparamos los principales indicadores laborales se hacen evidentes las diferencias que se dan según se trate de personas sin discapacidad, PCD o PCED.

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro entre personas sin discapacidad, PCD y PCED			
	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
Personas sin Discapacidad	77.6 %	65.9 %	15.1 %
Personas con Discapacidad	34.5 %	25.8 %	25.2 %
Personas con Discapacidad de “especial dificultad”	29.9 %	18.5 %	n. d

Como se observa en la Tabla 1, realizamos una diferenciación entre el colectivo total de personas con discapacidad de aquellas que tienen una discapacidad intelectual y enfermedad mental al tratarse del colectivo que calificamos de “especial dificultad”. Es cierto que en esta categoría de “especial dificultad”, según el artículo 3.1 del RD 469/2006 deberíamos incluir a “Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %”, pero en las estadísticas del INE no se realiza esa distinción y, por tanto, no las podemos contabilizar. Distinguimos pues el conjunto de “personas con discapacidad”, que engloba todas aquellas personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33 % y asimilados, de las “personas con discapacidad de especial dificultad” como subgrupo de la anterior, que englobaría solo a las PCD intelectual o enfermedad mental.

En primer lugar, según los datos de la Tabla 1, en cuanto a la tasa de actividad³ observamos que mientras que tres de cada cuatro personas sin discapacidad buscan de forma activa trabajo (el 77.6 %), en el caso de las PCD son solo una de cada tres (34.5 %), bajando esa tasa casi cinco puntos porcentuales en el caso de las PCED (el 29.9 %).

En el caso de la tasa de empleo⁴, los porcentajes son todavía inferiores para las PCD. Dos de cada tres personas sin discapacidad (65.9 %) que buscan empleo lo encuentran. Mientras que solo una de cada cuatro PCD consiguen uno (25.8 %). Si nos centramos en las PCED vemos que la proporción disminuye a uno de cada seis (18.5 %).

³ La tasa de actividad comprende la proporción de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que se encuentran trabajando o en búsqueda de empleo en relación con el total de personas en ese rango de edad.

⁴ La tasa de empleo se define como el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 o más años.

En cuanto a la tasa de paro⁵, también es muy significativa la diferencia. Mientras que el 15.1 % de personas sin discapacidad que buscan trabajo no lo encuentran, en el caso de las PCD (no hay clasificación de las PCED) eso sucede en un 25.2 % del total.

Son unas cifras que muestran, pues, las mayores dificultades que encuentran las PCD y en particular las PCED para incorporarse o mantenerse en el mercado de trabajo. Estas diferencias entre PCD y personas sin discapacidad se vienen manteniendo a lo largo del tiempo. Ya se detectaron en estudios centrados en las décadas de los ochenta y noventa (Rubio, 2003). Constatándose la misma dinámica con posterioridad (Cueto *et al.*, 2012). Las diferencias dentro de las PCD según el grado o tipo de discapacidad también se han mantenido a lo largo del tiempo. Es una realidad indudable que a medida que aumenta el grado de discapacidad más se complica la posibilidad de que consigan un trabajo. Y esto se hace especialmente evidente en las PCED (Villa, 2003).

3.2. Otros aspectos relevantes en relación con las PCED

Las cifras anteriores se deben poner en contexto con determinados aspectos que dificultan no tan solo la incorporación de las PCED en el mercado de trabajo, sino de forma muy especial la posibilidad de que se puedan mantener en él.

3.2.1. Soporte adicional necesario para el empleo

En primer lugar, debemos tener en cuenta que si las PCED se encuentran en trabajos donde no tienen un soporte material adecuado no se adaptarán a su puesto de trabajo, generándose también problemas de productividad adicionales.

Además, las PCD requieren de los cuidados y atención de otras personas. Verdugo y Navas (2016) estiman que el 70 % las personas con DI leve reciben algún tipo de apoyo, un porcentaje que aumenta hasta el 98.6 % en los casos con discapacidad intelectual severa y profunda. La intensidad de los cuidados varía proporcionalmente a su grado de discapacidad; las personas con discapacidades leves reciben de promedio 10.2 horas diarias aumentando hasta las 15.9 horas cuando la discapacidad es severa y profunda.

Los profesionales de atención a las personas también son relevantes por el soporte que prestan. En este sentido, la formación y el entrenamiento les ayudará a estar más orientados hacia las personas, pudiendo atender mejor las necesidades e intereses individuales de cada una de ellas (Maes *et al.*, 2007). Y, adicionalmente, debemos tener en cuenta el entorno en su conjunto, que puede ser tanto una influencia positiva como negativa en su estimulación (Petry y Maes, 2007).

⁷ La tasa de paro se obtiene como el cociente entre el número de parados y el de activos.

3.2.2. El trabajo y la salud

Uno de los aspectos más diferenciales de las PCED respecto al resto de trabajadores son los problemas de salud que desarrollan a lo largo de los años. Es una característica que las distingue y comparativamente les perjudica en relación con las personas sin discapacidad. Así, en Dean *et al.* (2018) se encontró una relación positiva entre el trabajo de las PCD y su calidad de vida.

Otro aspecto adicional para tener en cuenta es que las personas con discapacidad intelectual tienen más posibilidades de padecer enfermedades (a modo de ejemplo, problemas en los tiroides u obesidad crónica) que las personas sin DI (García Domínguez *et al.*, 2020). Su estado de salud, en general, es peor que el de las personas sin discapacidad, y el sistema sanitario no está preparado ni tiene en cuenta estas desigualdades ni las necesidades específicas de atención de estas personas.

Como posibles causas de ese empeoramiento de la salud se han señalado factores genéticos, ambientales o la mayor dificultad que tienen de acceso al sistema de salud (Krahn *et al.*, 2006). A ello se unen los problemas de salud mental que en el grupo de población con DI se estima en torno al 30 %-40 % (Cooper *et al.*, 2007), derivados de diversos factores que se dan conjuntamente (Novell *et al.*, 2003). La situación de la salud a su vez empeora cuanto mayor es la severidad de la discapacidad (Folch-Mas *et al.*, 2017).

Pero este indicador sobre el estado de salud mejora si hay un soporte organizado individual para cada una de estas personas. En ese caso existen hasta trece veces más posibilidades que las PCED muestren mejoras en su salud. Esos apoyos es más fácil conseguirlos en instituciones destinadas a ellos, donde se puede atender a cada uno según sus necesidades (Friedman *et al.*, 2020). De hecho, se ha observado que estos problemas son menores si las personas están tratadas en un centro que si están atendidas en casa (Folch-Mas *et al.*, 2017).

En cuanto a la tipología de los problemas, se ha demostrado la prevalencia de problemas de salud crónicos en los adultos con DI donde destacan la obesidad mórbida o la muerte prematura (Hahn *et al.*, 2015; Verdugo y Navas, 2016; Muñoz Bravo *et al.*, 2017).

3.2.3. El ambiente de trabajo y la productividad

Es cierto que el trabajo en la empresa ordinaria ha sido asociado con ventajas tales como una mayor retribución económica o mayores oportunidades de progreso laboral, pero a su vez también se han detectado importantes inconvenientes para las PCED relacionados con la mayor complejidad de los trabajos a realizar, la falta de soporte específico a las personas o la posibilidad de relacionarse en igualdad con los compañeros de trabajo, que sucede de forma más habitual en los entornos protegidos (Migliore *et al.*, 2007). Si sucede esto se generará una insatisfacción de la persona en su trabajo que acabará repercutiendo en su productividad (Petrovski y Gleeson, 1997).

Cuando el puesto de trabajo tiene unas características que se adaptan a la PCD se generan una serie de consecuencias positivas: mejora la vinculación del trabajador con su puesto de trabajo y se reduce su fatiga, de forma que puede realizar mejor y más eficientemente sus tareas (Ybema *et al.*, 2019). De forma más acentuada se ha demostrado que sucede con los trabajadores con DI (Akkerman *et al.*, 2016).

Las PCED son un colectivo especialmente vulnerable en referencia a su calidad de vida, entendiendo esta como un constructo compuesto de cinco variables importantes para la persona: el bienestar físico, el material, el social, emocional y el desarrollo de actividades (Petry *et al.*, 2005). Que se den todas ellas depende de las oportunidades que tenga cada persona, las cuales están correlacionadas con su situación personal (Maes *et al.*, 2007).

Otro problema añadido es el referente a su conducta (Domínguez y Navas, 2018; Moss *et al.*, 2000), con diferentes formas de expresión exterior como pueden ser las agresiones hacia los demás o hacia ellos mismos, así como conductas sexuales inapropiadas (Tassé *et al.*, 2017). Una tipología de problemas que se suele mantener relativamente estable a lo largo del tiempo. Este tipo de situaciones es más difícil de asumir de forma normalizada en un ambiente de trabajo ordinario y sin soportes profesionales que ayuden a gestionarlas.

3.2.4. Envejecimiento

Si el envejecimiento de cualquier persona conlleva asociadas determinadas patologías, como puede ser el deterioro cognitivo o la pérdida de memoria, ello es más evidente y pronunciado en las PCDI (Heller, 2009; Sheehan *et al.*, 2015). Además, como sucede con el resto de la población, a medida que avanza la edad se incrementan los problemas de salud, un aspecto que todavía es más sobresaliente cuando nos fijamos en las PCED (Bittles *et al.*, 2002).

Tengamos en cuenta que en la población con DI el período de envejecimiento, con toda su sintomatología, se considera que empieza a partir de los 45 años (Barrio del Campo *et al.*, 2007). A ello se añade la realidad de contar con un colectivo mayoritariamente envejecido. En el caso de Europa, un 45 % de PCDI en la actualidad es mayor de 60 años. Si nos centramos en España, en pocos años más del 60 % de estas personas serán mayores de 45 años, una tendencia que crecerá en el futuro (García Domínguez *et al.*, 2020).

Como consecuencia de lo anterior, la muerte más temprana de las PCED es otro factor en el cual comparativamente salen peor paradas que las personas sin discapacidad. Aquellas tienen entre el doble y el triple de probabilidades de morir prematuramente que las personas sin discapacidad (Mouridsen *et al.*, 2008; Tyrer *et al.*, 2007). De hecho, las PCED tienen de media una esperanza de vida de entre 7 y 12 años inferior al resto de la población global, una situación que se agrava a medida que más severa es la discapacidad detectada (Charlson *et al.*, 2015).

4. Líneas de actuación futuras

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es necesario que se tomen una serie de medidas cuya realización es factible y que incidiría de forma positiva en las PCD y especialmente en las PCED.

La primera de ellas sería la dedicación de mayores recursos para la formación de profesionales de apoyo, así como la inversión en adaptación de puestos de trabajo a las capacidades y habilidades de las PCD. De esta forma aumentaría su voluntad de participar en el mercado de trabajo, además de mejorar su productividad y permanencia en el mismo.

En segundo lugar, es necesario que se conjugue la actividad laboral de las PCDI y sus mayores limitaciones con la posibilidad de que sigan recibiendo la prestación económica que cobran por propio derecho (Navas *et al.*, 2017). Como apuntan Verdugo *et al.* (2009), la percepción de pensiones por parte de las PCED puede incidir de forma inversa en su acceso al empleo, es decir, como un desincentivo para ellas. Es necesario aumentar el abanico de posibilidades que permita compaginar prestaciones económicas y sociales teniendo en cuenta la persona, sus circunstancias y el momento (Segarra *et al.*, 2019).

Finalmente, sin renunciar al objetivo de la incorporación de todas las PCD en el mercado ordinario, es necesario impulsar y reforzar las ayudas y el compromiso de la Administración con los CEE puesto que son espacios laborales que facilitan su integración social y donde en muchas ocasiones encuentran todos los apoyos necesarios para desarrollar en mejores condiciones su trabajo. Los CEE, además de estar preparados convenientemente, son un lugar que facilita la socialización de las PCD además de contar en muchas ocasiones con servicios adicionales para ellas.

5. Conclusiones y limitaciones del estudio

Las PCED, como hemos visto, presentan una serie de características que las hacen más vulnerables y dependientes de soportes externos para poder desarrollarse completamente en todas sus facetas personales.

La integración en el mercado de trabajo es una de las mejores formas de conseguir ese pleno desarrollo, y las cifras indican que se está consiguiendo cada vez en mayor medida. Ahora bien, queda un largo camino por recorrer y para avanzar es necesario apostar por las iniciativas expuestas. No se trata tan solo de una declaración de principios, sino de un impulso necesario con el que se conseguirán efectos beneficiosos para el conjunto de la sociedad.

El impacto social positivo será uno. Es imprescindible reducir el peso del esfuerzo que soportan las familias, tanto en forma de tiempo como de dinero. Recordemos que los que atienden mayoritariamente a las PCDI son los familiares, lo cual redundará en un claro perjuicio económico para ellos. De hecho, este sobreesfuerzo familiar se traduce hasta en 47.129 € anuales para las familias de aquellos que tienen mayores limitaciones (FEAPS, 2015).

Este coste se subdivide en tres categorías: el ocasionado por el tiempo de apoyo que les dedican; el derivado de compras adicionales para poder acompañar a estas personas, y un coste asimilable al de oportunidad, que deriva de aquellas actividades o trabajos que dejan de realizar para poder atender a sus familiares. Adicionalmente a ello, se ha observado un deterioro de la salud de estos familiares, de forma especial en aquellos que cuidan a personas con discapacidades más severas (Verdugo y Navas, 2016).

Por otra parte, es interesante incorporar al mercado de trabajo las PCED porque supone conseguir la conversión de receptores de prestaciones en contribuyentes al erario y consumidores de bienes. En este sentido es relevante la presencia cada vez mayor de CEE en los diferentes sectores productivos.

Finalmente, porque es una obligación de toda la sociedad conseguir el mejor desarrollo posible de las PCED, y ello pasa por la posibilidad de que puedan trabajar en empresas que estén preparadas para darles soporte con todas las herramientas y con un personal profesional que sea capaz de ayudarles a aprovechar al máximo sus diferentes capacidades.

En este trabajo se han detectado algunas limitaciones que han dificultado su realización y que, de hecho, ya habían sido señaladas por la literatura académica. Es relevante destacar que no constan datos específicos en todas las categorías de discapacidad intelectual para identificar de forma concreta el peso que la población con DI severa y profunda tiene en nuestro país y analizar correctamente su relación con el mercado de trabajo (Verdugo y Navas, 2016).

Ahora bien, con los datos publicados por el SEPE y el INE referentes a 2018 se pueden construir categorías similares a las poblaciones objeto de estudio que nos permiten aportar los datos que se incluyen en esta investigación. Sería importante haber podido contar con datos específicos de las personas con discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65 %, lo que nos hubiera permitido valorar de forma completa los datos de empleo de las PCED. Esperemos en el futuro poder contar con esos datos estadísticos más precisos.

En esta misma línea se ha detectado otra limitación en la literatura académica que no habla habitualmente de PCED, sino que se centra en un ámbito muy concreto de la misma, la DI.

6. Referencias bibliográficas

- ABELLÁN, A. e HIDALGO, R. M. (2011). *Definiciones de discapacidad en España* (Informe n.º 109). Informes Portal Mayores.
- AKKRAMAN, A., KEF, S. y MEININGER, H. P. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: an exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>
- BARRIO del CAMPO, J. A., ÁRIAS, M., RUIZ, M. I. y VICENTE, F. (2007). Envejecimiento y discapacidad intelectual: la nueva etapa. *INFAD Revista de Psicología*, 2, 43-56.

- BATTILANA, J. y LEE, M. (2014). Advancing research on hybrid organizing-insights from the study of social enterprises. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 397-441. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.893615>
- CHARLSON, F. J., BAXTER, A. J., DUA, T., DEGENHARDT, L., WHITEFORD, H. A. y VOS, T. (2015). Excess mortality from mental, neurological and substance use disorders in the Global Burden of Disease Study 2010. *Epidemiology and Psychiatric Science*, 24(2), 121-140. <https://doi.org/10.1017/S2045796014000687>
- COOPER, S. A., SMILEY, E., MORRISON, J., WILLIAMSON, A. y ALLAN, L. (2007). Mental ill-health in adults with intellectual disabilities: prevalence and associated factors. *The British Journal of Psychiatry*, 190(1), 27-35. <https://doi.org/0.1192/bjp.bp.106.022483>
- CUETO, B., MALO, M. A. y RODRÍGUEZ, V. (2011). La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España: un análisis con la edad. *Cuadernos del Mercado del Trabajo*, 8, 20-27.
- DART, R. (2004). The legitimacy of social enterprise. *Nonprofit and management leadership*, 14(4), 411-424. <https://doi.org/10.1002/nml.43>
- DEAN, E., SHOGREN, K., HAGIWARA, M. y WEHMEYER, M. (2018). How does employment influence health outcomes? A systematic review of the intellectual disability literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(1) 1-13. <https://doi.org/10.3233/JVR-180950>
- DE LORENZO, R. (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*, 50, 73-89.
- DOMÍNGUEZ, J. y NAVAS, P. (2018). Deterioro cognitivo y trastorno neurodegenerativo en personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 49(1), 53-67. <https://doi.org/10.14201/sce-ro20184915367>
- FELCE, D. y PERRY, J. (1995). Quality of life: its definition and measurement. *Research in Developmental Disabilities*, 16(1), 51-74. [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)
- FOLCH, A., CORTÉS, M. J., VICENS, P. y MARTÍNEZ-LEAL, R. (2017). Health profiles in people with intellectual developmental disorders. *Salud Pública de México*, 59(4), 400-407. <https://doi.org/10.21149/8199>
- FRIEDMAN, C., RIZZOLO, M. C. y SPASSIANI, N. A. (2020). The impact of organizational supports on the person-centered health of people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 17(1), 70-78. <https://doi.org/10.1111/jppi.12320>
- GARCÍA, L., NAVAS, P., VERDUGO, M. Á. y ARIAS, V. B. (2020). Chronic health conditions in aging individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093126>
- GELASHVILI, V., CAMACHO, M. M. y SEGOVIA, 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>
- HAHN, J. E., FOX, S. y JANICKI, M. P. (2015). Aging among older adults with intellectual and developmental disabilities: setting national goals to address transitions in health, retirement, and late-life. *Inclusion*, 3(4), 250-259. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-3.4.250>
- HELLER, T. (2009). Envejecimiento y discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 40, (1), 67-78.
- HOGG, J., REEVES, D., ROBERT, J. y MUDFORD, O. C. (2001). Consistency, context and confidence in judgements of affective communication in adults with profound intellectual and multiple disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45(1), 18-29. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2001.00289.x>

- HOLLAND, A., SULLIVAN, S. y HUSSAIN, R. (2002). The influence of intellectual disability on life expectancy. *The Journals of Gerontology: Medical Sciences*, 57A(7), 470-472.
- KRAHN, G. L., HAMMOND, L. y TURNER, A. (2006). A cascade of disparities: health and health care access for people with intellectual disabilities. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Review*, 12, 70-82. <https://doi.org/10.1002/mrdd.20098>
- LÓPEZ, C. M. y SECO, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(26), 59-72.
- LUKAS, J. F., LIZASOAIN, L., GALARRETA, J. y ETXEBERRIA, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(2). <https://doi.org/10.1111/jar.12492>
- MAES, B., LAMBRECHTS, G., HOSTYN, I. y PETRY, K. (2007). Quality-enhancing interventions for people with profound intellectual and multiple disabilities: a review of the empirical research literature. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32(3), 163-178. <https://doi.org/10.1080/13668250701549427>
- MANK, A., GROSSI, T. y ROGAN, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.
- MANSELL, J. (2006). Deinstitutionalisation and community living: progress, problems and priorities. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 31(2) 65-76. <https://doi.org/10.1080/13668250600686726>
- MCAFEE, J. K. y McNAUGHTON, D. (1997). Transitional outcomes – job satisfaction of workers with disabilities. Part one: general job satisfaction. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8, 135-142.
- MIGLIORE, A., MANK, D., GROSSI, T. y ROGAN, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.
- MOSS, S., EMERSON, E., KIERNAN, C., TURNER, S., HATTON, C. y ALBORZ, A. (2000). Psychiatric symptoms in adults with learning disability and challenging behaviour. *The British Journal of Psychiatry*, 177(5), 452-456.
- MOURIDSEN, S. E., BRONNUM-HANSEN, H., RICH, B. e ISAGER, T. (2008). Mortality and causes of death in autism spectrum disorders: an update. *Autism*, 12(4), 403-414. <https://doi.org/10.1177/1362361308091653>
- MUÑOZ, A., FERNÁNDEZ, A. B., BELINCHÓN, M., SELLÁN, M. C., DÍAZ, M. L., HERNANDO, M. F. y MUÑOZ, L. (2017). *Discapacidad intelectual y salud: derechos, desigualdades, evidencias y propuestas*. <http://www.plenainclusioncantabria.org/wp-content/uploads/2016/03/DISCAPACIDAD-INTELECTUAL-Y-SALUD.pdf>
- NAVAS, P., GÓMEZ, L. E., VERDUGO, M. Á. y SCHALOCK, R. L. (2012). Derechos de las personas con discapacidad intelectual: implicaciones de la Convención de Naciones Unidas. *Siglo Cero*, 43(3), 7-28.
- NAVAS, P., VERDUGO, M. Á., MARTÍNEZ, S. y SAINZ, F. (2017). Derechos y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo. *Siglo Cero*, 48(4).
- NOVELL, R., RUEDA, P. y SALVADOR, L. (2003). *Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual. Guía práctica para técnicos y cuidadores*. https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/libro_saludmental.pdf
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

- PETROVSKI, P. y GLEESON, G. (1997). The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 22(3), 199-212.
- PETRY, K. y MAES, B. (2007). Description of the support needs of people with profound multiple disabilities using the 2002 AAMR system: an overview of literature. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 42(2), 130-143.
- PETRY, K., MAES, B. y VLASKAMP, C. (2005). Domains of quality of life of people with profound multiple disabilities: the perspective of parents and direct support staff. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 18(1), 35-46. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2004.00209.x>
- ROLLINS, A. L., BOND, G. R., JONES, A. M., KUKLA, M. y COLLINS, L. A. (2011). Workplace social networks and their relationship with job outcomes and other employment characteristics for people with severe mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 243-252. <https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0575>
- RUBIO, F. J. (2003). La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 8. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18100819.pdf>
- SANTERO, R., CASTRO, B., MARTÍNEZ, M. I. y GUILLÓ, N. (2016). Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados en la incorporación del colectivo. *CIRIEC-España*, 88, 29-59. https://abayanalistas.net/es/wp-content/uploads/informes/CIRIEC_8802_Santero.pdf
- SEGARRA, J. A., FONTRDONA, J., PALENCIA, L., CARRILLO, J. y POBLETE, M. J. (2019). *Libro Blanco para la formación, ocupación y empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades en los centros especiales de trabajo de Cataluña*. <https://doi.org/10.15581/018.ST-498>
- SEPE. (2019). *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad*. https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf
- SHEEHAN, R., SINAI, A., BASS, N., BLATCHFORD, P., BOHNEN, I., BONELL, S. y MUKHERJI, K. (2015). Dementia diagnostic criteria in Down syndrome. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 30(8), 857-863. <https://doi.org/10.1002/gps.4228>
- TASSÉ, M. J., BERTELLI, M., KATES, W., SIMON, E. y NAVAS, P. (2017). Intellectual disability (intellectual disability disorder). En R. FLETCHER, S. A. COOPER y J. BARNHILL (Eds.), *Diagnostic Manual - Intellectual Disability* (2.ª ed.) (pp. 75-90). NADD Press.
- TOBOSO, M. y GUZMÁN, F. (2010). Cuerpos, capacidades, exigencias funcionales... y otros lechos de Procasto. *Política y Sociedad*, 47(1), 67-83.
- TYRER, F., SMITH, L. K. y MCGROTHER, C. W. (2007). Mortality in adults with moderate to profound intellectual disability: a population-based study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(7), 520-527. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00918.x>
- VERDUGO, M. Á. (2018). Conceptos clave que explican los cambios en la provisión de apoyos a las discapacidades intelectuales y del desarrollo en España. *Siglo Cero*, 49(1), 35-52. <https://doi.org/10.14201/scero20184913552>
- VERDUGO, M. Á., JORDÁN DE URRÍES, F. B., SÁNCHEZ, M. C. y BENITO, C. (2009). Influencia de las pensiones en el acceso al empleo y la actividad. En M. Á. VERDUGO, T. NIETO, F. B. JORDÁN DE URRÍES, B. y M. CRESPO (Coords.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (pp. 163-177). Amarú.
- VERDUGO, M. Á. y NAVAS, P. (2016). *Todos somos todos. Derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo: informe ejecutivo*.

- INICO. <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/30-11-16-todossomostodos-informeejecutivo.pdf>
- VILLA, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), 393-424. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220393A/16401>
- YBEMA, J., KOPPMAN, A. y PEETERS, M. (2019). Working in sheltered employment: a weekly diary study. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 160-171. <https://doi.org/10.1037/str0000141>
- YIP, K. S. y NG, Y. N. (1999). The dilemma of productivity-oriented management versus treatment-oriented management in sheltered workshops in Hong Kong. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(4), 390-397. <https://doi.org/10.1037/h0095211>
- ZOHAR CONSULTORIA y MARKETING SOCIAL. (2015). *El sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual o de desarrollo ocasiona en la familia en España 2014*. FEAPS Resumen Ejecutivo. https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/informe_ejecutivo_sobre esfuerzo_feaps_final_feb15.pdf

