



FARming as an employment opportunity for people with Mild  
Intellectual Disability

Directrices nacionales para el empleo de personas  
discapacidad intelectual leve (PMID) en granjas

**ESPAÑA**

Authors: Julia Blázquez Arenas e Ignacio Rojas Pino

**MARZO 2018**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Introducción

El principal objetivo de estas directrices es ofrecer una visión general de la legislación nacional de cada país participante y de la UE en general. Dentro de las directrices, identificaremos las mejores opciones para establecer una empresa social (o cualquier otra forma legal de empresa) que asegure una oportunidad de empleo sostenible para PMID, dentro o en conexión con las granjas familiares y/u otros negocios rurales/agrícolas.

Incluya una descripción de la discapacidad intelectual leve reconocida en su país.

Una de las prioridades fundamentales de las políticas públicas en materia de discapacidad es la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y de desarrollo, brindando apoyo en aquellas áreas en las que son necesarias para el pleno ejercicio de sus derechos. Este enfoque ha conducido a avances notables en su acceso al empleo o a la educación inclusiva, aunque es evidente que aún estamos lejos de lograr una plena incorporación de este colectivo a los diferentes ámbitos de la vida.

La definición jurídica española de discapacidad se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la Ley General sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, en su artículo 4. Propietarios de derechos, afirma que:

1. Las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes, que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
2. Además, se tendrá en cuenta a las personas con discapacidad a las que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

El término Discapacidad Intelectual ha surgido recientemente por la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) para sustituir al concepto de retraso mental, que se utilizaba generalmente para referirse inicialmente a una persona cuyo funcionamiento, tanto a nivel cognitivo como adaptativo (social, laboral, etc.) está por debajo de un determinado umbral.

La legislación española ha modificado la terminología para adaptarla a la nueva conceptualización desarrollada en el marco internacional. Y aunque en la legislación el nivel de discapacidad se mide como porcentaje de la discapacidad, desde el punto de vista clínico, la discapacidad intelectual se sigue midiendo en términos del cociente intelectual (CI).

La discapacidad intelectual leve se caracteriza por tener un coeficiente intelectual entre 50 y 70 (33-50% de la discapacidad desde el punto de vista legal), el 85% de las personas con discapacidad intelectual se encuentran en este nivel.

## Empleo de personas con discapacidad

Describe las oportunidades de empleo para personas con discapacidades (con especial énfasis en las discapacidades intelectuales), respondiendo las siguientes preguntas:

- *¿Que entidad determina un nivel de discapacidad (enlace a la lista de referencias)?*

España cuenta con un sistema descentralizado de gestión de las políticas sanitarias y sociales, siendo los Centros de Evaluación y Orientación (CVO) a los que corresponde la evaluación de la discapacidad, determinando su tipo y grado. Son centros de ámbito provincial o de distrito destinados a la evaluación y orientación de las personas con discapacidad. Dependen de cada Comunidad Autónoma de los Ministerios de Igualdad, Salud y Política Social.

El reconocimiento de un grado de discapacidad se produce tras las opiniones técnico-facultativas emitidas por los Equipos de Evaluación y Orientación (EVO) formados en estos centros (CVO).

Las funciones generales que se desarrollan en estos centros son:

- La prestación de servicios de información y asesoramiento general.
- Diagnóstico, evaluación y orientación de personas con discapacidad.
- Terapia, estimulación temprana, psicomotricidad, fisioterapia y psicoterapia de forma ambulatoria.
- Asesoramiento y orientación en materia de formación y empleo y formación ocupacional.

Proceso:

- Presentación de la solicitud (con la documentación especificada en el registro de la Dirección General de Servicios Sociales)
- Se les citará para su examen.
- Se emitirá un dictamen técnico-facultativo.
- La resolución será notificada en el domicilio del interesado.

Legislación:

- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de examen, declaración y descripción del grado de discapacidad.
- Orden del 12 de junio de 2001 sobre la creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Evaluación de Títulos.

- *¿Existe algún tipo de incentivo para emplear a personas con discapacidad? En caso afirmativo, ¿qué tipo de estímulos?*

- **Empleo público (estatal-autónomo-local):**
  - En las ofertas públicas de empleo, se reservará una cuota no inferior al 7% de las vacantes para personas con discapacidad. El 2% de los puestos de trabajo ofrecidos se reservarán a personas con discapacidad intelectual y el resto se cubrirá con personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
- **Empleo privado / regular:**
  - Las empresas públicas y privadas, que emplean a un número de 50 o más trabajadores, estarán obligadas a contratar al menos un 2% de trabajadores con

discapacidad. La ley en España estipula algunas medidas correctivas para las empresas que no cumplan con la obligación de contratar a personas con discapacidad, incluyendo la prohibición de trabajar con el sector público.

- Ayudas a la contratación de personas con discapacidad consistentes en la bonificación de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social, para contratos indefinidos y a tiempo completo (70% menores de 45 años, 90% mujeres y 90% mayores de 45 años).
  - Existen incentivos para contratar a trabajadores con discapacidades de un "enclave laboral", con el fin de favorecer la transición del empleo protegido al empleo ordinario.
  - Subvenciones para la contratación permanente y a tiempo completo de personas con discapacidad.
- **- Autoempleo con discapacidades:** Las personas con discapacidad superiores al 33% que se inscriban como autónomos tendrán bonificaciones y deducciones en sus cuotas comunes de contingencia de la seguridad social durante un periodo de cinco años. También podrán acceder a subvenciones competitivas para financiar los intereses de los préstamos o subvenciones de capital, financiando así inversiones que faciliten la empleabilidad como trabajadores autónomos.
  - **Se entiende por empleo con apoyo** todas las acciones de orientación y apoyo individualizado en el lugar de trabajo, realizadas por asistentes/formadores especializados, cuyo objetivo es facilitar la adaptación social y laboral de los trabajadores con discapacidad con dificultades especiales. Existen subvenciones (entre 2.500 y 6.600 euros) para la contratación de asistentes de trabajo/formadores en el marco de proyectos de empleo subvencionado.
  - **Posibilidad de empleo en estructuras organizativas vinculadas al empleo protegido:**
    - El enclave laboral es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo -denominada empresa colaboradora- y un centro especial de empleo para la ejecución de obras o servicios relacionados con la actividad normal de la empresa colaboradora y por el cual un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se trasladan temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
    - Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es llevar a cabo una actividad productiva de bienes o servicios, con el fin de asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad e incluir el mayor número de estos trabajadores en la actividad ordinaria (al menos el 70%). Ayuda de 9.015 € por cada puesto de trabajo permanente a tiempo completo para personas con discapacidad, están exentos de IVA, tienen una subvención para el mantenimiento de un trabajador mensual de hasta el 50% del salario mínimo, reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
    - Las Unidades de Apoyo Profesional son los equipos multiprofesionales de los Centros Especiales de Empleo, que ayudan a superar las barreras, obstáculos o dificultades en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo. Dentro de esta estructura de empleo protegido existen múltiples líneas de ayudas y subsidios:
      - Subvenciones para asistencia técnica
      - Subvención de los costes salariales y/o de la Seguridad Social

- Subvenciones a la inversión (creación y ampliación)
- Subvenciones para la adaptación del lugar de trabajo
- Subvenciones para el equilibrio financiero y la consolidación
- Subvenciones para el equilibrio presupuestario

Referencia: <http://www.odismet.es/es/politicas/>

- *¿El nivel de discapacidad que tiene derecho a un empleo subsidiado?*
  - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedades mentales o personas con discapacidad intelectual con un grado reconocido de discapacidad igual o mayor al 33%.
  - Personas con discapacidades físicas o sensoriales con un grado reconocido de discapacidad igual o mayor al 65%.
- *¿Existen limitaciones o demandas especiales relacionadas con el empleo de PMID? (por favor vincule esto a la lista de referencias)*

Requerimientos usuales y generales:

- Tener dieciocho años o más
- No haber alcanzado la edad mínima para la jubilación
- Vivir legalmente en España y haberlo hecho durante los cinco años anteriores.
- Haber reconocido una discapacidad que implica dificultades especiales de inserción laboral.
- Discapacidades intelectuales con un grado reconocido de discapacidad igual o mayor al 33%.
- No estar registrado en otro régimen de Seguridad Social (para contratos especiales en régimen especial).
- Estar desempleado, registrado como demandante de empleo, más de 6 meses.
- No tener el estatus de pensionista o incapacidad permanente, ni recibir pensiones equivalentes en ningún otro régimen público de protección social.
- Para autónomos que no tengan deudas con la Seguridad Social
- En las cooperativas, el número de personas con discapacidad debe mantenerse durante 3 años

**Bajo cumplimiento de la cuota de reserva (2-7%), que se mitiga en parte con medidas alternativas.** Las medidas alternativas que las empresas pueden aplicar para cumplir con la obligación de reservar empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- a. **Firmar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad** para el suministro de productos o para la prestación de servicios vinculados a la actividad normal de la empresa.
- b. **Realizar donaciones y acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo para personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria tenga una finalidad social, formativa, de inserción laboral o de creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
- c. **Crear un enclave laboral**, tras la firma del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

**Las personas con discapacidad** empleadas **sufren discriminación salarial** con respecto a la población sin discapacidad, siendo sus salarios un 16% más bajos. A ello hay que añadir un descenso continuado de las retribuciones colectivas, pasando de 20.533 euros brutos/año en 2010 a 19.139 euros brutos/año en 2015.

- *¿Son estímulos para el empleo de PMID permanente o a corto plazo?*

Muchas de las políticas de ayuda a la creación de empleo antes mencionadas tienden a promover la contratación indefinida y a tiempo completo (con reducciones de beneficios y bonificaciones cuando se trata de contratos temporales o a tiempo parcial). Sin embargo, a pesar de estas políticas activas, las condiciones contractuales tienden a ser precarias y poco estables. En 2015, el 91% de los contratos colectivos eran temporales, el 39% a tiempo parcial y el número medio de contratos por año por persona era de 2,1.

Todas las empresas que contratan a personas discapacitadas, incluidas las que no están obligadas por ley, pueden beneficiarse de la ayuda para contratar a personas con discapacidades. Estos bonos y/o incentivos dependen del tipo de contrato que se realice. Las que suponen mayores ventajas son las siguientes:

- **INDEFINITIVAMENTE:** La contratación de personas con discapacidad tiene algunas reducciones con respecto a la contratación general de la cuota patronal de la Seguridad Social. Dependiendo de si son mayores o menores de 45 años, del tipo de discapacidad o del sexo de la persona contratada, el importe de las bonificaciones variará, oscilando entre 4.500 y 6.300 euros anuales.
- **PROMOCIÓN TEMPORAL DE EMPLEO:** En este caso, al igual que en el anterior, la prima dependerá del tipo de discapacidad, edad o sexo de la persona contratada; oscila entre 3.500 y 5.300 euros anuales.
- **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** En el caso de las empresas que contraten a personas con discapacidad a tiempo parcial, la bonificación dependerá del número de horas de trabajo. Partiendo de una deducción total del 100% cuando la jornada laboral es igual o superior a tres cuartas partes de la jornada a tiempo completo, es del 25% cuando es inferior al 25% de la jornada laboral a tiempo completo.
- **PARA UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO:** La bonificación económica en estos casos es del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Puede usar la tabla siguiente para describir las opciones de empleo subsidiado de PMID (opcional):

Nivel de discapacidad	Tasas de subsidio	Forma jurídica	Limitaciones
+33%	70% Seguridad social	Compañías privadas	Menos de 45 años, permanente y a tiempo completo (máx. 4500-6300 € / año)
+33%	90% Seguridad social	Compañías privadas	Mujeres, permanentes y a tiempo completo (máx. 4500-6300 € / año)
+33%	90% Seguridad social	Compañías privadas	Más de 45 años, permanente y a tiempo completo (máx. 4500-6300 € / año)
+33%	100% Seguridad social	Centros especiales de empleo	contratos permanentes y a tiempo completo
+33%	100% VAT	Centros especiales de empleo	contratos permanentes y a tiempo completo
+33%	Up to 50% minimum wage	Centros especiales de empleo	contratos permanentes y a tiempo completo
+33%	100% Seguridad social	Trabajadores por cuenta propia	5 años

Nota: en cualquier caso, las reducciones en el número de horas en comparación con el tiempo completo reducirán el% de beneficio.

### Posibles limitaciones de PMID que emplea empresas

Describe si existen limitaciones para las empresas agrícolas que emplean PMID, por ejemplo, si la granja se administra como una persona física (granja familiar) o una empresa, o las limitaciones relacionadas con los contratos de trabajo, seguros, etc.

Las limitaciones provienen del cumplimiento de los requisitos establecidos por las diferentes políticas de creación de empleo, tanto por el empleador como por el trabajador. Por lo tanto, no existen limitaciones legales específicas, pero **depende del cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener un beneficio específico.**

### Otros posibles beneficios de emplear PMID en granjas (opcional)

Describe otros estímulos (excepto el empleo subsidiado) y los beneficios para el empleo de PMID, por ejemplo, contrato reservado dentro de la contratación pública.

Las granjas tienen la **posibilidad de establecerse como un 'enclave laboral'** a través de un contrato con un centro especial de empleo, por lo que un grupo de trabajadores con discapacidad del centro podría mudarse a un negocio agrícola para llevar a cabo obras o servicios vinculados a la agricultura.

La **gestión y organización** del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el cual PMID mantiene plenamente su relación laboral de carácter especial.

El enclave de trabajo tiene los siguientes **objetivos**:

- Favorecer la transición** del empleo en centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado laboral ordinario.
- Permita que PMID de un centro de empleo especial desarrolle su actividad laboral en una empresa del mercado laboral ordinario y **complete su experiencia profesional, lo que aumenta sus posibilidades de acceso al mercado laboral ordinario.**



- c. **Asegurar que la granja tenga un mejor conocimiento de las capacidades y habilidades reales de los trabajadores con discapacidades, como un paso previo a su eventual incorporación a la granja.**
- d. **Permitir el crecimiento de la actividad de los centros especiales de empleo** y, por lo tanto, la contratación por ellos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
- e. Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de reserva legal de empleos para personas con discapacidad, como una **medida alternativa aceptada** para la reserva de empleo.

### Oportunidades alternativas (opcional)

*¿Existen otras oportunidades dentro de las empresas agrícolas que podrían alentar el empleo de PMID (además del empleo en sí), por ejemplo, reinserción laboral, formación profesional, etc.?*

Los trabajadores discapacitados son uno de los grupos que benefician expresamente a las **Cooperativas y Sociedades Laborales** al **incorporarlos como socios o trabajadores** a estas empresas. Entonces, para aquellas empresas de este tipo relacionadas con la agricultura, existen incentivos adicionales como:

- Hasta 10.000 euros por cada empleado con discapacidad.
- La subvención de 3.907 euros por cada contrato a tiempo completo.

Contrato como trabajador o compañero de trabajo, a tiempo completo o parcial. Indefinidamente. **El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años**, si es menor, debe ser reemplazado por otro trabajador con una discapacidad.

FARMID

## Referencias

### Referencias a entidades que se ocupan del empleo de PMID

Proporcione enlaces con descripción a las entidades que se ocupan del empleo de PMID, por ejemplo:

- Gestión General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, pertenece al Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad. Entidad nacional que gestiona beneficios, servicios, subsidios y protección de personas con discapacidad. <http://www.msssi.gob.es/>
- IMSERSO. Entidad de Gestión de la Seguridad Social del Gobierno de España responsable de la gestión de programas y prestaciones para personas mayores y personas en situación de dependencia. <http://www.imserso.es>
- El Consejo Nacional de Discapacidad. Órgano asesor interministerial a través del cual las organizaciones representan a las personas con discapacidad. Sus familias participan en la planificación, el seguimiento y la evaluación de las políticas desarrolladas en el campo de la discapacidad.
- Observatorio de discapacidad. Instrumento técnico del Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el campo de la discapacidad. <http://observatoriodeladiscapacidad.info/>
- Oficina de Asistencia a la Discapacidad (OADIS). Es un órgano asesor permanente y especializado del Consejo Nacional sobre Discapacidad responsable de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. <http://www.oadis.msssi.gob.es/>
- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad). Plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos españoles con discapacidad, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y lograr la ciudadanía plena en igualdad de derechos y oportunidades. <http://www.cermi.es/>
- Plena Inclusión, Confederación Española de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual. <http://www.plenainclusion.org/>
- Federación-Down. Institución española para el síndrome de Down. <http://www.sindromedown.net/>
- Confederación Española del Autismo. <http://www.fespau.es/index.html>
- FEDACE, Federación Española de Daño Cerebral. <https://fedace.org/>
- Inserta Empleo es la entidad de la Fundación ONCE para la formación y el empleo de personas con discapacidad. <http://www.fsc-inserta.es>
- PRODIS es una fundación comprometida con personas con discapacidad intelectual para ayudarlas en su desarrollo personal y en su inclusión laboral. <https://www.fundacionprodis.org>

### Referencias a la legislación nacional y otros documentos relevantes con respecto al empleo de PMID

Proporcione enlaces con una descripción de los documentos legislativos relacionados con el empleo de PMID, por ejemplo:

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, donde se aprueba el Texto Consolidado de la Ley General sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>
- REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida para promover el empleo de personas con discapacidad. <https://www.boe.es/boe/dias/2004/02/21/pdfs/A08386-08391.pdf>
- El RD 170/2004 del 30 de enero por el cual se modifica el RD 1451/83 del 11 de mayo, regula las medidas para promover el empleo de trabajadores discapacitados (BOE 31/01/2004). <https://www.boe.es/boe/dias/2004/01/31/pdfs/A04158-04159.pdf>
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30/12/2006), para mejorar el crecimiento y el empleo.

- RD 870/2007, de 2 de julio (BOE del 14/07/2007) por el cual se regula el programa de empleo con apoyo como medida para promover el empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/07/14/pdfs/A30618-30622.pdf>
- RD 469/2006, de 21 de abril, (BOE 22-04-2006) por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de adecuación personal y social de los centros especiales de empleo.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre el procedimiento para el examen, declaración y descripción del grado de discapacidad. <https://www.boe.es/boe/dias/2000/01/26/pdfs/A03317-03410.pdf>
- Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, que regula la firma de un acuerdo especial para personas con discapacidad que tienen dificultades especiales para ingresar al mercado laboral. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/02/pdfs/BOE-A-2013-2309.pdf>
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de empleos para personas con discapacidad. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21221-consolidado.pdf>
- Orden del 2 de noviembre de 2000, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que determina la composición, organización y funciones de los equipos de evaluación y orientación dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y desarrolla el procedimiento para la evaluación del título de discapacidad dentro del ámbito de la Administración General del Estado. <http://www.boe.es/boe/dias/2000/11/17/pdfs/A40084-40088.pdf>
- ORDEN de 16 de octubre de 1998, que establece las bases reguladoras para la concesión de subsidios públicos y subsidios destinados a promover la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y autoempleo. <https://www.boe.es/boe/dias/1998/11/21/pdfs/A38411-38414.pdf>
- Orden de 12 de junio de 2001 sobre la creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Evaluación de Titulaciones.
- RD 1368/1985, de 17 de julio (BOE 08-08-1985), que regula la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16663-consolidado.pdf>
- RD 1451/83 del 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y medidas para promover el empleo de trabajadores con discapacidades (BOE 4-6- 1983) <https://www.boe.es/buscar/pdf/1983/BOE-A-1983-15813-consolidado.pdf>
- RD 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE, 9-12-1985) por el cual el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definido en el art. 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de personas con discapacidad.
- Orden de 16 de octubre de 1998 (BOE 21-11-1998) que establece las bases reguladoras para la concesión de subsidios públicos y subsidios destinados a promover la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y autoempleo.

### Otras referencias bibliográficas

- Miguel Ángel Verdugo and Patricia Navas (2017): Todos Somos Todos. Derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo. Real Patronato sobre Discapacidad.
- Antonio Jiménez Lara y Agustín Huete García (2016): Informe Olivenza 2016, sobre la situación de la discapacidad en España. Observatorio Estatal de la Discapacidad.
- CERMI (2011): La discapacidad en las fuentes estadísticas oficiales. Examen y propuestas de mejora.
- CERMI (2015): Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2015.
- Down España (2010): Evaluación, diagnóstico, tratamiento y servicios de apoyo para personas con discapacidad intelectual y problemas de conducta.



- FEAPS (2015). El sobreesfuerzo económico que la discapacidad intelectual o de desarrollo ocasiona en la familia en España 2014.
- Goñi, M. J.; Martínez, N. y Zardoya, A. (2007). Apoyo conductal positivo. Algunas herramientas para afrontar las conductas difíciles. Madrid: FEAPS
- Martín-Cilleros, V.; Canal, R. and González-García, C. (2010). Apoyo conductal: cómo actuar ante la conducta problemática. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Consejería de Salud y Bienestar Social e INICO.
- Hall, E. (2010). Spaces of social inclusion and belonging for people with intellectual disabilities.
- Instituto Nacional de Administración Pública (2015). Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad.
- Instituto Nacional de Estadística (2014). El empleo de las personas con discapacidad.
- Martorell, A.; Ayuso, J. L.; Novell, R.; Salvador-Carulla, L. and Tamarit, J. (2011). Discapacidad intelectual y salud mental. Guía Práctica.



FARMID