

Los egresados discapacitados visuales formados en Fisioterapia: su integración laboral y empleabilidad

Resumen

Introducción

En los últimos años se observa un gran número de **egresados discapacitados** en la Universidad; de ellos, el 8.8% son deficientes visuales, y una gran mayoría estos eligen **Fisioterapia** para estudiar. Éstos necesitan un mercado laboral acorde a sus cualidades y una ley de protección laboral que les permita una **integración** adecuada y dé respuesta a sus necesidades.

Objetivo

Conocer las leyes que den amparo a los futuros fisioterapeutas en **materia laboral**, los **tipos de empleo** a los que pueden acceder, las adaptaciones que puedan necesitar en las tareas cotidianas y las habilidades que el **fisioterapeuta deficiente visual** pueda mostrar con sus capacidades visuales.

Método

El trabajo presenta un diseño descriptivo, observacional y transversal de corte cualitativo, basado en el III Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto a la realidad de la discapacidad, presentado por la Fundación Universia y realizado por varias universidades españolas, con la colaboración del Servicio de Atención de la Comunidad Universitaria y otras organizaciones de discapacitados.

Conclusiones

Actualmente, hay muchos estudiantes con discapacidad visual que están cursando estudios superiores y luchan todos los días con múltiples barreras encontradas, por ser un problema de accesibilidad emergente derivado de la incorporación de nuevos recursos tecnológicos. Sus perspectivas de trabajo tienen un gran apoyo de diferentes instituciones, especialmente de la ONCE (en adelante, Organización Nacional de Ciegos de España), de modo que su empleo es óptimo para su empleabilidad y el trabajo se lleva a cabo con adaptaciones adecuadas.

AUTORES

Narciso Ortiz Espinosa

Fisioterapeuta. FADEC Federación Andaluza de Deportes para Ciegos.

María Trigo Rodríguez

Enfermera y fisioterapeuta. Asociación de Enfermos de Parkinson, Sevilla.

Marina López García

Fisioterapeuta. Profesora asociada departamento de fisioterapia. Universidad de Sevilla.

Correspondencia

Narciso Ortiz Espinosa

 narcisortiz@gmail.com

Palabras claves:

Fisioterapia.

Personas con discapacidad.

Adaptación.

Educación.

The visually disabled graduates formed in Physiotherapy: their employability integration and employability

Abstract

Introduction

In recent years a large number of disabled graduates at university, 9% of them are visually impaired, and a large number of these choose careers in Health Sciences. These students need a labor market according to their qualities, and Labour Protection Act, allowing them proper integration and to respond to their needs.

Objective

To know the laws that provide protection to future physical therapists in the workplace, the types of employment to which they have access, any adjustments needed in everyday tasks and skills that poor physical therapist visual can be displayed with the losses of their visual capabilities.

Method

Work present a descriptive and cross-sectional qualitative design based on the III Study on the degree of inclusion of the Spanish university system to the reality of disability, presented by the 'Universia Foundation' and conducted by several Spanish universities with the collaboration of the University Community Care and disability organizations most relevant Spanish.

Conclusions

Are currently many students with visual disabilities who are pursuing higher education and struggling every day with multiple barriers encountered, being a pop accessibility problems arising from the incorporation inclusion of new technological resources. Their job prospects have great support from different institutions, especially ONCE, so that their employment is optimal to their employability and work is carried out with suitable adaptations employment.

Key words:

Physical Therapy Specialty.

Disabled persons.

Adaptation.

Education.

Introducción

Los egresados fisioterapeutas discapacitados visuales se van incrementando cada año al mercado laboral, debido a una mejor accesibilidad a las universidades, normativa de amparo adecuada para su empleabilidad e integración y a los CEE (Centros Especiales de Empleo).

Se ha utilizado como base para el presente artículo el III Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad, promovido por Fundación Universia y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (en adelante CERMI) y con la colaboración de 55 universidades participantes de nuestro país.

Según la Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad 2015/2016, incluida en dicho estudio, en los últimos años se viene observando que aunque existe una ligera disminución de estudiantes con discapacidad matriculados en algunas universidades españolas, durante el curso 2015-2016 se ha llegado a 17.634 personas.

Estudiantes	Total estudiantes	Total estudiantes con discapacidad	% estudiantes con discapacidad
Total estudiantes (*)	1.057.039	17.634	1,7%
Total estudiantes universidades públicas	914.083	16.104	1,8%
Total estudiantes en universidades privadas	142.956	1.530	1,1%
Total estudiantes en universidades de modalidad presencial	833.061	10.285	1,2%
Total estudiantes en universidades de modalidad a distancia	223.978	7.349	3,3%
Total de estudiantes de grado, primer y segundo ciclo	870.003	15.594	1,8%
Total de estudiantes de posgrado y máster	128.921	1.529	1,2%
Total de estudiantes de doctorado	58.115	511	0,9%

* Se incluye a estudiantes de grado, de primer y segundo ciclo, posgrado y máster y de doctorado

Figura 1: Estudiantes con Discapacidad.

Como dato de interés destacamos que el 8,8% de estudiantes de Grado, Primer y Segundo Ciclo son

discapacitados visuales y que el 1,9% de ellos eligen estudios de Ciencias de la Salud.(1)

	Estudiantes de grado, primer y segundo ciclo, con alguna discapacidad					TOTAL
	Discapacidad física (*)	Discapacidad psíquica (**)	Discapacidad auditiva	Discapacidad visual	Otro tipo de discapacidad (***)	
Ciencias Sociales y Jurídicas	20,5%	7,2%	3,1%	4,4%	10,4%	43,8%
Ingeniería y Arquitectura	3,6%	1,5%	0,5%	0,5%	2,1%	10,9%
Artes y Humanidades	9,0%	4,0%	1,3%	1,8%	4,0%	19,2%
Ciencias de la Salud	10,0%	3,7%	1,3%	1,9%	4,8%	21,7%
Ciencias	1,8%	1,2%	0,3%	0,2%	0,8%	4,4%
TOTAL	44,9%	17,6%	6,5%	8,8%	22,1%	100,0%

* Se incluye la discapacidad orgánica

** Se incluye la discapacidad intelectual o del desarrollo

*** Otro tipo de discapacidad: discapacidad múltiple, dislexia, TDAH, etc.

Figura 2: Porcentajes de estudiantes de grado, primer y segundo ciclo por tipo de discapacidad y por rama de conocimiento.

Algunas universidades españolas disponen de guías de orientación y apoyo al profesorado para poder atender a las necesidades educativas de los alumnos, incluso de protocolos de actuación que favorecen la equiparación de oportunidades de los estudiantes con discapacidad en las universidades, que proporcionan pautas que promueven la igualdad de oportunidades, mejorar las políticas de inclusión en el ámbito universitario, así como la implantación de programas. (2)

La accesibilidad a la Universidad, las medidas de inclusión propuestas desde las instituciones, a través de ayudas de los dispositivos tiflotécnicos cedidos por la ONCE, la organización de ofertas de servicios o unidades de atención a los estudiantes con discapacidad, etc. han supuesto una mejora en las condiciones de acceso a la educación universitaria.

Hay una justificación jurídica muy desarrollada en torno a la accesibilidad del discapacitado visual, no solo a nivel de la educación reglada universitaria sino también en torno al mundo laboral. La aportación que realiza la ONCE a sus afiliados por medio de ILUNION (Grupo de empresa ONCE) aporta al fisioterapeuta discapacitado visual una ayuda a la empleabilidad muy interesante, por eso vamos a desarrollar el camino hacia una actividad laboral integradora.

En este trabajo se pueden diferenciar distintas partes. La primera de ellas incluye un detallado análisis del marco teórico, que recoge, en primer lugar, una delimitación conceptual jurídica de las personas con discapacidad, que se construye sobre tres pivotes: la **deficiencia**, la **discapacidad** y la **minusvalía**, además de la conceptualización del término específico de la discapacidad visual. A continuación se hace referencia al ordenamiento jurídico a nivel nacional y autonómico (centrado este último en Andalucía), que protege al discapacitado en relación al empleo. Seguidamente, se muestran las medidas de orientación laboral; la intermediación en el mercado de trabajo de diferentes instituciones, como la ONCE, que se centra principalmente en los discapacitados visuales; los CEE; incentivos a los distintos tipos de contratación (indefinida, temporal y de formación); las cuotas de reserva de empleo al colectivo de discapacitados en general. Y, por último, contemplamos las medidas de apoyo para las adaptaciones de los puestos de trabajo, centrándonos en el fisioterapeuta discapacitado visual y las ayudas tiflotécnicas que le son facilitadas por la ONCE.

En nuestra experiencia como docentes, profesionales y alumnos, hemos encontrado que la orientación educativa y laboral de las personas con discapacidad visual severa se encuentra en la gran disyuntiva sobre cómo enfocar su futuro cuando se es discapacitado visual fisioterapeuta.



Figura 3. Lector de pantalla Jaws adaptación informativa para personas con deficiencia visual

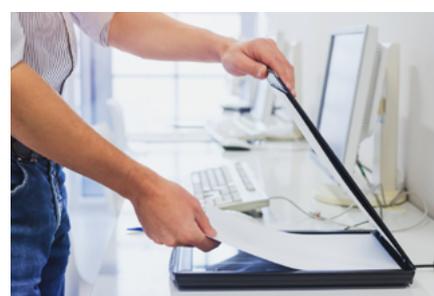


Figura 4. Escáner OCR (reconocimiento óptico de caracteres).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), mediante la **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)** en adelante de 1980, define **discapacidad** como: "Toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano".

La anterior definición contiene la palabra **deficiencia**, que, según la CIDDM, "es toda pérdida o anomalía, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica".

La OMS, en su 54ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada el 22 de mayo de 2011, aprueba, mediante Resolución, la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)** en adelante). Esta nueva clasificación es mucho más adecuada a la hora de establecer los apoyos que necesita cada persona con discapacidad.

La discapacidad visual es la limitación del individuo en su capacidad de visión, que influye negativamente en su facultad de realizar de forma normalizada las actividades básicas de la vida diaria, como

Los egresados discapacitados visuales formados en Fisioterapia

son las tareas domésticas, los desplazamientos, el acceso a la información escrita y audiovisual, la realización de estudios y el desempeño de cualquier empleo, entre otras. (3) La discapacidad visual se deriva de deficiencias en la función visual. Podemos incluir en ésta la total falta de visión y baja visión. (3)

Esperamos que exista un desarrollo importante sobre la protección en la discapacidad no solo a nivel estatal y regional. El ordenamiento jurídico español no es ajeno a la problemática de la integración laboral de las personas con discapacidad, por los que nuestros objetivos con este estudio son:

- Conocer las leyes que den amparo a los discapacitados en general, y a los futuros fisioterapeutas deficientes visuales en materia laboral.
- Identificar los tipos de empleo a los que pueden acceder.

Material y método

Realizamos una revisión de la literatura legal existente, donde se desarrollan los contenidos de amparo, integración y empleabilidad. Leyes y marco jurídico a nivel nacional y andaluz, hasta el mes de Octubre del 2017, en relación al discapacitado visual en la dedicación a la fisioterapia. Biblioteca ONCE y Fundación ONCE.

Los nombres de los autores de los artículos que se localizaron se emplearon para poder encontrar otros posibles manuscritos. También revisamos las citas bibliográficas de los artículos seleccionados y se contactó con expertos en este campo, al objeto de localizar nuevos trabajos. A continuación se identificaron los artículos relevantes, basándonos en el análisis del título y resumen del mismo, para posteriormente pasar a revisar el texto completo de los manuscritos.

Selección de los estudios

Tras esta búsqueda, de todos los estudios, documentos y leyes encontrados, se seleccionó únicamente aquellos que cumplieron con los criterios que a continuación se exponen.

Criterios de inclusión:

- Las acciones recogidas en la Constitución Española de la discapacidad.

- Leyes estatales de integración social de los Minusválidos.
- Leyes y estudios donde se incluyeran apartados sobre la accesibilidad, la integración laboral y la no discriminación del discapacitado.
- Recoger las definiciones de discapacidad en términos global, y la visual en concreto.
- Las medidas en reservas de puestos de trabajo para el discapacitado en la empresa pública y privada.
- Artículos, estudios, acuerdos y tratados publicados en idiomas español o inglés.
- Criterios de exclusión:
- Artículos relacionados con el tratamiento fisioterapéutico.
- Investigaciones o referencias sobre discapacitados con dudas sobre su formación reglada de fisioterapeuta.

Todo ello tras una exhaustiva observación sobre las conclusiones y comprobaciones de veracidad de que existieran discrepancias en las fuentes o contenidos de los artículos.

Resultados

En relación a normativa básica de igualdad y ayudas al discapacitado visual

En la **Constitución Española de 1978**, los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos. Artículo 49, Publicado en Boletín Oficial del Estado (en adelante, BOE) número 311 de 29 de diciembre de 1978. Vigencia desde 29 de Diciembre de 1978. Revisión vigente desde 27 de septiembre de 2011 (4).

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (vigente hasta el 4 de diciembre de 2013). Publicado en BOE de 30 de abril de 1982. Vigencia desde 20 de mayo de 1982. Esta revisión vigente desde 3 de agosto de 2011 hasta 4 de diciembre de 2013.

Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. En el artículo 2, punto 3 señala a las Comunidades autónomas a crear los Incentivos al empleo de personas con discapacidad en empresas y en Centros Especiales de Empleo. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía - Histórico del BOJA Boletín número 71 de 18/06/2002.

La **Ley Orgánica 2/2007** (7), de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. En concreto lo recoge en sus **artículo 10.3.16º, artículo 24, artículo 37.1.5º, artículo 169.2 y Orden de 11 de mayo de 2007** y el **Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013**, aprobado por el Parlamento andaluz y publicado en **BOJA** de 10 de enero de 2008 plasma las orientaciones estratégicas para intensificar las medidas de apoyo en el acceso al empleo para las personas más vulnerables, es decir, las personas desempleadas en riesgo de exclusión y personas con discapacidad. El objetivo general es lograr una tasa de empleo para estos grupos de forma real y efectiva.

La nueva **Ley 4/2017, de 25 de septiembre**, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. En esta ley se desarrolla la integración. Uno de los principales objetivos de esta ley se centra en dar prioridad a las políticas de empleo dirigidas a la igualdad de oportunidades para todas las personas según sus capacidades, no solo en el ámbito del empleo público, sino en todos los perfiles de ocupación. **Boletín Oficial de la Junta de Andalucía - Histórico del BOJA Boletín número 191 de 04/10/2017**

En relación a la accesibilidad, la formación, el empleo y centros especiales de empleo del discapacitado visual

El **Pacto Andaluz por la Accesibilidad** (8), y La **Ley 56/2003** (en adelante **L.E.**) define en el **artículo 20.1 la intermediación laboral** (9).

A nivel empresarial y de Empleo, existen acuerdos entre MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CERMI (comité español de representantes de personas con discapacidad) desde 2002, donde se recoge el compromiso de suscribir un convenio de colaboración entre el INEM (Instituto Nacional de Empleo) y el CERMI, con el fin de apoyar a la agencia de colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad autorizada a CerMI-Asociación Discapacidad FSC, de ámbito estatal, integral y especializada (apartado I.1)

(10) y también existen portales de empleo de internet que se dedican exclusivamente a demandantes de empleo con discapacidad. (11).

Orden de 15 de abril de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a organizaciones sindicales por el instituto andaluz de administración pública para la organización de acciones formativas, y se convocan las mismas para el ejercicio 2005. (BOJA de 29 de abril de 2005).

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Publicado en BOE número 168 de 14 de Julio de 2007.

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. BOE. número 294, de 09/12/1985.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Discusión y conclusiones

Discusión

Esta investigación nos aporta la evolución positiva que en general se ha dado, en el colectivo de discapacitados deficientes visuales en particular, debido, por una parte a la creación de leyes en materia de integración laboral, al acceso a la empleabilidad y las adaptaciones a los puestos de trabajo. Todas estas medidas adoptadas, vienen a incorporar a las personas discapacitadas no solamente en el ámbito social sino también en su formación y en el acceso al empleo, tanto privado como público.

En este artículo se pone de manifiesto que existen incentivos a las empresas para la contratación de discapacitados; diferentes medidas de integración; modelos de empresas específicas, como los centros especiales de empleo; programas de compromisos de empleabilidad a determinados colectivos.

Se constata que la profesión de fisioterapia para la persona con discapacidad visual, invidente, o

deficiente visual, demuestra ser una profesión adecuada. Hay un campo normativo, que ampara; una organización (ONCE), que respalda; la mediación laboral; la creación de empresas y puestos de trabajo.

En este artículo no sólo hemos intentado dar una visión sobre un colectivo, de discapacitados visuales, y si es la fisioterapia es un campo de actuación adecuado al mismo, sino que hemos querido referendar desde nuestra experiencia particular, como el avance del tiempo, ha mejorado la integración en general de las personas discapacitadas. Pues hace 40 años estos colectivos estaban avocados a empleos precarios, niveles de educación muy bajos y socialmente casi en exclusión.

Para la realización de su trabajo, no son muchas las **adaptaciones** que necesita un fisioterapeuta discapacitado visual, porque es precisamente ésa una de las características que hacen esta profesión adecuada para las personas con discapacidad visual, en las visitas realizadas a diferentes puestos de trabajo, donde desarrollan sus funciones estos trabajadores, y por nuestra propia experiencia en las actividades realizadas en las prácticas clínicas, así como en las prácticas realizadas en las diferentes asignaturas. Los trabajos que pueden requerir más adaptaciones son los aparatos electrónicos (electroterapia, ordenadores, aparatos de medición) y los entornos de trabajo.

Los campos en los que la tecnología permite mejorar la calidad de vida de los ciegos y deficientes visuales, y por ende aumentar su nivel de independencia y autonomía personal, son principalmente el control físico de su espacio circundante y el acceso a la información del entorno. (16)

Conclusiones

En la actualidad, hay desarrollada una legislación que ampara a los Fisioterapeutas con discapacidad visual para tener una salida laboral, adecuada en función de sus necesidades, y que hacen que sea la fisioterapia una salida educativa para los discapacitados visuales, que acceden al grado de Fisioterapia, que afrontan grandes dificultades en su preparación académica y que, una vez y profesional adecuada para el discapacitado visual.

Existe un mercado laboral regulado para que se pueda acceder por diferentes vías, no solo en el empleo público y privado, sino que además hay una regulación muy importante y poco explotada en el emprendimiento laboral, o por cuenta ajena, como son los CEE (Centros Especiales de Empleo).

Discussion and conclusions

Discussion

This research gives us the positive evolution that has generally occurred in the group of visually impaired people in particular, due, on the one hand, to the creation of laws on labor integration, access to employability and adaptations to Job positions. All these measures adopted, incorporate disabled people not only in the social sphere but also in their training and access to employment, both private and public.

In our article we show that there are incentives for companies to hire disabled people; different integration measures; specific business models, such as special employment centers; programs of commitments of employability to certain groups. It is noted that the profession of physiotherapy for the visually impaired, blind or visually impaired person proves to be an adequate profession. There is a normative field that protects; an organization (ONCE), which supports; labor mediation; the creation of companies and jobs.

In this article we have not only tried to give a vision about a group, of the visually impaired, and if physiotherapy is a field of action suited to it, we have wanted to endorse from my particular experience, as the advancement of time, has improved the general integration of disabled people. For 40 years ago these groups were advocating precarious jobs, very low levels of education and socially almost in exclusion. For the realization of their work, there are not many adaptations that a disabled visual physiotherapist needs, because this is precisely one of the characteristics that make this profession suitable for people with visual disabilities, in the visits made to different jobs, where These workers develop their functions, and from my own experience in the activities carried out in the clinical practices, as well as in the practices carried out in the different subjects. The jobs that may require more adaptations are electronic devices (electrotherapy, computers, measuring devices) and work environments.

The fields in which technology allows to improve the quality of life of the blind and visually impaired, and therefore increase their level of independence and personal autonomy, are mainly the physical control of their surrounding space and access to environmental information (16)

Conclusions

Currently, legislation has been developed that protects Physiotherapists with visual impairment to have a job, appropriate according to their needs, and that make physiotherapy an educational outing for the visually impaired, who access the degree of Physiotherapy, who face great difficulties in their academic preparation and who, once and professionally suitable for the visually impaired.

Is a regulated labor market so that it can be accessed by different means, not only in public and private employment, but also there is a very important and little exploited regulation in the labor entrepreneurship, or for others, such as the CEE (Centers Employment Specials).

Declaración de transparencia

El autor principal (defensor del manuscrito) asegura que el manuscrito es un artículo honesto, adecuado y transparente; que ha sido enviado a la revista científica SANUM, que no ha excluido aspectos importantes del estudio y que las discrepancias del análisis se han argumentado, siendo registradas cuando éstas han sido relevantes.

Fuentes de Financiación

Ninguna.

Conflicto de Intereses

No existen conflicto de intereses entre los participantes.

Publicación

El presente no ha sido presentado como comunicación oral-escrita en ningún congreso.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer al centro bibliográfico de la ONCE, el apoyo recibido, así como al CEE fisioterapia Alandalus, la atención recibida en sus instalaciones y la enseñanza en el empleo de su trabajo del día a día.

También agradecer a los profesionales del centro bibliográfico de la Universidad de Sevilla en el Campus de la Salud, por la ayuda prestada en localización de referencias y la adaptación a las necesidades específicas visuales de los autores.

BIBLIOGRAFÍA

1. <http://www.mendeley.com/research/iii-estudio-sobre-el-grado-inclusión-del-sistema-universitario-español-respecto-la-realidad-la-disca/>
2. Vieira Aller MJ FVC. *La inclusión del alumnado con discapacidad en la Universidad*. 2011;185–99.
3. Serrano Mascaraque E. *La e-accesibilidad y la discapacidad visual en España*. Rev Gen Inf y Doc. 2009;19(1):189–219.
4. Preliminar T. Constitución Española. p. 14.
5. Cermi E. *La discapacidad en la Constitución Española de 1978: materiales para una posible reforma*. 2013;1–4.
6. Ministerio de Sanidad y Política Social. *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*. 2008;45. Available from: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/20699/8-4-1/estrategia-global-de-accion-para-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-2008-2012.aspx>.
7. Jefatura del Estado. *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía*. Boletín Of del Estado [Internet]. 2007;68, 11871–909. Available from: www.andaluciajunta.es/SP/AJ/CDA/Ficheros/Leyes/LO_2-2007.pdf
8. Personas_Discapacidad_decreto_download1_pacto_andaluz_accesibilidad_2012.pdf.
9. Montoya Melgar. *Comentario a la ley de empleo 56/2003*. 2004;123–4.
10. ONCE. Agencia de colocación FSC [Internet]. Available from: <http://www.fsc-inserta.es/Servicios/Paginas/Asociacion.aspx>.
11. Discapacidad M de empleo para personas con. Mercadis [Internet]. Available from: www.mercadis.com.
12. Discapacidad P de personas con. Discanet. Available from: www.discapnet.net.
13. Once F. Informe de Valor Compartido 2011.
14. Calderon Milan, MJ; Calderon Milan, B. *Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario*. CIRIEC-España Rev Econ Pública, Soc. y Coop. 2012; 223–50.
15. Nombre EN, Rey DEL. 269/1994. 1994;43–8.
16. Amo FA, Hernández JPC-V y, Castro JLF, Normand LAM, Gracia CM, Sevilla JAM. *Un sistema experto para la adaptación de puestos de trabajo para personas ciegas*. 1998.