



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022 / 2023

**LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD / THE EMPLOYMENT
SITUATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES**

Realizado por el alumno D. José Raúl Valbuena Modino

Tutorizado por el profesor Dña. Adelina Rodríguez Pacios

Índice

Resumen	3
Objetivos.....	4
Metodología.....	4
1. El concepto de discapacidad.....	6
1.1. Tipos de discapacidad	9
1.2. Modelos explicativos de la discapacidad.....	11
1.2.2. El modelo social de la discapacidad	11
1.2.3. El modelo político-activista de la discapacidad	11
1.2.4. El modelo Universal de la Discapacidad.....	12
1.2.5. Modelo Bio-psico-social	12
1.3. Prejuicios y discriminaciones hacia las personas con discapacidad	12
2. Normativa encaminada a la protección e integración de las personas con discapacidad.....	12
2.1. Normativa internacional	13
2.2. Normativa Europea	13
2.3. Normativa española	14
3. El concepto de integración laboral	17
4. Situación laboral de las personas con discapacidad en España.....	17
4.1. Tasa de actividad	18
4.2. Tasa de empleo	20
4.3. Tasa de Paro.....	21
4.4. Condiciones de trabajo de las personas con discapacidad	24
4.4.1. Trabajo asalariado.....	24
4.4.2. Trabajo por cuenta propia y autónomo.....	34
4.5. Pobreza y/o exclusión social de las personas trabajadoras con discapacidad..	36
5. Integración laboral de las personas con discapacidad	37

5.1. Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo	38
5.1.1. Contratación por cuenta ajena	39
5.1.2. Contratos formativos	41
5.1.3. Empleo por cuenta propia.....	42
5.1.4. Empleo con apoyo	45
5.2. Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema Protegido de trabajo	46
5.3. Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario	49
6. Conclusiones.....	50
7. Referencias bibliográficas	53

Resumen

Este trabajo se basa en examinar la situación laboral actual de las personas con discapacidad en España, un colectivo altamente vulnerable y expuesto al riesgo de exclusión social. Estas personas enfrentan múltiples formas de discriminación tanto en el ámbito social como laboral, ya que no cuentan con las mismas oportunidades de empleo que aquellas sin discapacidad. A pesar de algunos avances en los últimos años, aún queda un largo camino por recorrer, y es crucial llevar a cabo cambios tanto a nivel social como institucional.

Es fundamental abordar los diversos prejuicios existentes para permitir una verdadera integración de las personas con discapacidad en la sociedad. Se requiere un cambio profundo que trascienda las barreras sociales y promueva una igualdad real de oportunidades laborales. Para lograr esto, es necesario un compromiso tanto a nivel individual como colectivo, así como acciones concretas por parte de las instituciones.

Es crucial que se implementen políticas y medidas que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, brindando un acceso equitativo a oportunidades de empleo y eliminando cualquier tipo de discriminación. Además, se deben generar conciencia y sensibilización en la sociedad, desafiando los estereotipos y estigmatizaciones que limitan las posibilidades de estas personas.

This paper is based on examining the current employment situation of people with disabilities in Spain, a highly vulnerable group at risk of social exclusion. These people face multiple forms of discrimination in both the social and employment spheres, as they do not have the same employment opportunities as those without disabilities. Despite some progress in recent years, there is still a long way to go, and it is crucial to make changes at both social and institutional levels.

Addressing the various existing prejudices is essential to enable a real integration of people with disabilities into society. A profound change is required that transcends social barriers and promotes real equality of employment opportunities. To achieve this, commitment at both individual and collective levels is needed, as well as concrete actions by institutions.

It is crucial that policies and measures are implemented to promote the inclusion of people with disabilities in the labour market, providing equal access to employment opportunities and eliminating discrimination of any kind. In addition, awareness and sensitisation of society must be raised, challenging stereotypes and stigmatisation that limit the possibilities of people with disabilities.

Objetivos

El siguiente trabajo cuenta con tres objetivos, uno general y dos específicos, los cuales están relacionados entre sí.

El objetivo general de este trabajo se basa en:

- Conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en España.

En cuanto a los objetivos específicos de este trabajo, hay dos:

- Conocer las diferencias que existen en el entorno laboral entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.
- Conocer la evolución histórica respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad.

Metodología

En este trabajo, se empleó una metodología que se basa en una investigación rigurosa de la literatura existente, con el objetivo de analizar tanto la situación laboral como social de las personas con discapacidad en España. Esta metodología implica examinar y recopilar información diversa con el fin de obtener una comprensión objetiva de la realidad que experimenta este colectivo en su entorno social y laboral.

Para llevar a cabo este proceso, se realizaron exhaustivas revisiones bibliográficas y se consultaron diversas fuentes relevantes. Se recopilaron datos y estudios previos que abordaban el tema de interés, lo cual permitió obtener una visión global y actualizada de la situación.

La metodología empleada implicó un análisis minucioso de la información recopilada. Se realizó una síntesis y evaluación crítica de los hallazgos, buscando establecer conclusiones sólidas y fundamentadas. Es importante destacar que se buscó mantener una

postura imparcial y objetiva, evitando sesgos y prejuicios en la interpretación de los resultados.

En primer lugar, para realizar el trabajo, se introdujo el término de discapacidad en el primer epígrafe, así como sus tipos y los modelos históricos con el fin de conseguir que un lector de este pueda comprender el concepto de discapacidad con solo leer el primer epígrafe del trabajo. Para desarrollar este se obtuvo información de diversas páginas como pueden ser la de las Naciones Unidas o la de Fundación Adecco.

En segundo lugar, el trabajo se basó en conocer la normativa que cubre a las personas del colectivo comenzando por la internacional, siguiendo por la europea y finalizando por la nacional a través de distintas páginas web como la de la Organización de las Naciones Unidas o las del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Además, se pudo ver que la legislación que más seguridad y apoyo da a las personas con discapacidad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Una vez introducido esto, también era importante hablar algo de la integración laboral. Debido a eso se acudió a un informe redactado por Losa (2007) en el cual abarcaba distintas definiciones y puntos de vista de numerosos autores. A pesar de que el núcleo de este trabajo son las personas con discapacidad no hay que olvidar que lo que se quiere conocer es la situación laboral de estos en España y es por eso que una vez hablado de lo que es la integración laboral lo siguiente era ya centrarse en dicha situación.

El mayor grosor del trabajo se basa en la situación laboral de las personas con discapacidad. Gracias a lo extraído en el Informe Olivenza (ODISMET, 2023), se pudo analizar dicha situación a través de una serie de datos en cuanto al mundo laboral del colectivo y que este los desglosa en diferentes apartados, así como que los compara con la situación laboral de las personas sin discapacidad lo cual es uno de los objetivos de este trabajo. Para realizar este epígrafe se sacaron datos y cifras numéricas para posteriormente interpretarlas y poder así desarrollar la situación laboral de las personas con discapacidad y es por eso que dicho apartado se puede considerar el más importante del trabajo.

Por último, se abarcó el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad, donde gracias a datos obtenidos del SEPE y el Ministerio de Trabajo y Economía Social se pudo ver por un lado las distintas ayudas y subvenciones destinadas a que las personas con discapacidad puedan acceder de una manera más fácil al mercado laboral y por otro

lado la integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario y en el sistema protegido.

1. El concepto de discapacidad

En primer lugar, hay que decir que lamentablemente no todas las personas de la sociedad cuentan con las mismas posibilidades a la hora de formar parte del mercado laboral debido a que existe una discriminación directa o indirecta la cual se produce cuando una persona es tratada de manera diferente o desfavorecida en su trabajo debido a características personales como su raza, color, género, religión, afiliación sindical, opiniones políticas, o cualquier otra razón que no sea justificada o racional. Esta discriminación puede afectar la igualdad de trato en el trabajo y en la ocupación, y puede tener un efecto negativo en la carrera profesional y la calidad de vida de la persona afectada. Además, hoy en día, el colectivo que más discriminación sufre es el de las personas con discapacidad.

Se puede decir de este colectivo que la discapacidad es una parte inherente y esencial de la condición humana. Surge de la interacción entre diversas condiciones como demencia, ceguera o lesiones en la médula espinal, junto con factores personales y ambientales. Se estima que actualmente 1300 millones de personas, es decir, alrededor del 16% de la población mundial, experimentan una discapacidad significativa. Esta cifra está en aumento debido al crecimiento de enfermedades no transmisibles y al aumento en la esperanza de vida. Las personas con discapacidad conforman un grupo diverso, y sus experiencias y necesidades de salud están influenciadas por factores como género, edad, identidad de género, orientación sexual, religión, raza, etnia y situación económica. Es importante destacar que las personas con discapacidad tienen una esperanza de vida más corta, peor salud y enfrentan más limitaciones en su vida diaria en comparación con el resto de la población.¹

Las personas con discapacidad a menudo se enfrentan a limitadas oportunidades económicas, dificultades para acceder a la educación y altos índices de pobreza. Esto se debe principalmente a la escasez de servicios que les brinden apoyo en su vida diaria,

¹ Organización Mundial de la Salud. (2023) Discapacidad. Recuperado 14 de abril de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

como acceso a la información y al transporte, además de contar con menos recursos para proteger sus derechos. Estos obstáculos cotidianos se suman a la discriminación social y a la falta de legislación adecuada para salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad.

Además, las personas con discapacidad se encuentran en mayor riesgo de sufrir violencia:

- Los niños con discapacidad tienen cuatro veces más probabilidades de ser víctimas de actos violentos.
- Los adultos con algún tipo de discapacidad tienen 1,5 veces más probabilidades de ser víctimas de violencia.
- Los adultos con trastornos mentales tienen cuatro veces más probabilidades de sufrir violencia.

Gran parte de la estigmatización y discriminación que enfrentan las personas con discapacidad se origina en la ignorancia.²

La discapacidad es una condición que limita una o varias áreas de la vida de una persona, ya sea física, mental, sensorial o cognitivamente. Esta limitación puede ser permanente o temporal y puede manifestarse de diferentes maneras, afectando la movilidad, la comunicación, el aprendizaje, la percepción, entre otras áreas. La discapacidad no solo afecta a la persona en sí, sino que también puede tener un impacto en su entorno social y familiar. Es importante tener en cuenta que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y merecen el mismo respeto y consideración que cualquier otra persona.

Las personas consideradas como personas con discapacidad son aquellas que³:

- Tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Tienen reconocido un grado de incapacidad permanente de manera total, absoluta o gran invalidez.

² Naciones Unidas. (s.f.) Día internacional de personas con discapacidad. Recuperado 8 de abril de 2023, de <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>

³ RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE 3 de diciembre de 2013), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632#a4>

- Los pensionistas de clases pasivas a los que se les ha reconocido una pensión por una incapacidad permanente o de jubilación que cuenten con un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad.

El concepto de discapacidad ha experimentado una notable transformación a lo largo de la historia. Si retrocedemos en el tiempo, en las antiguas culturas se asociaba a intervenciones divinas o castigos sobrenaturales, generando rechazo y aislamiento. Afortunadamente, esta perspectiva ha ido cambiando progresivamente. En el siglo XV, la discapacidad adquiere una dimensión secular y surgen las primeras instituciones conocidas como "manicomios", las cuales, como su propio nombre indica, reflejaban una mentalidad discriminatoria, segregadora y estigmatizante.

A medida que nos adentramos en el siglo XX, comenzamos a abordar la discapacidad desde una perspectiva de asistencia, en la cual el Estado se involucra y se establecen los primeros centros de educación especial. Sin embargo, esta visión paternalista refuerza la dependencia y fomenta actitudes de discriminación social y laboral. Después de la Segunda Guerra Mundial, se observa un aumento en la protección hacia las personas con discapacidad, debido a la aparición de numerosas discapacidades adquiridas. Por primera vez, algunas personas con discapacidad son reconocidas como héroes.

En la segunda mitad del siglo XX, comienzan a surgir los primeros grupos de presión, asociaciones conformadas por personas con discapacidad y sus familias, que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad adquieren más poder y presencia en la agenda política, aunque todavía queda mucho por avanzar. En España, en 1982, se produce un cambio significativo con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), actualmente conocida como Ley General de la Discapacidad. Esta ley reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligación de que las empresas con más de 50 empleados incorporen un mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, no es hasta la entrada de los 2000 cuando comenzamos a abandonar la perspectiva asistencial y paternalista que consideraba a las personas con discapacidad como dependientes, inactivas e improductivas. En su lugar, evolucionamos hacia un nuevo enfoque que reconoce las habilidades, competencias, recursos y potencialidades de las personas con discapacidad, siempre y cuando se les brinde el apoyo necesario.

En 2006, España ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, comprometiéndose a garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad.

En resumen, el término discapacidad comenzó a utilizarse en España en los años 70 y desde entonces ha habido una evolución hacia un enfoque más social e inclusivo de la discapacidad, con la promoción de la accesibilidad y la eliminación de barreras.

1.1. Tipos de discapacidad

Según Gil (2021), los tipos de discapacidad se clasifican en cinco grupos:

1. La discapacidad física es un término amplio que abarca las discapacidades motoras, que dificultan el movimiento y la motricidad, y limitan la actividad y participación en las actividades cotidianas, así como las discapacidades orgánicas, que implican la pérdida de funcionalidad de uno o varios sistemas corporales.
La discapacidad motora o funcional se refiere a alteraciones que afectan al funcionamiento del sistema neuromuscular y/o esquelético, lo que hace que el movimiento sea difícil o limitado.
Por otro lado, la discapacidad orgánica se refiere a aquellas discapacidades que afectan a procesos fisiológicos u órganos internos, como el sistema digestivo, metabólico, endocrino, respiratorio, excretor, circulatorio, entre otros. Estas discapacidades pueden limitar la capacidad de una persona para realizar actividades cotidianas y participar plenamente en la sociedad.
2. La discapacidad mental se refiere a cambios en la conducta adaptativa, que afectan la capacidad cognitiva y la estructura neurológica de una persona. En otras palabras, se trata de una limitación en la habilidad para adaptarse a situaciones de la vida diaria debido a problemas mentales o neurológicos.
3. La discapacidad intelectual se refiere a una limitación significativa en la función cognitiva, lo que dificulta la comprensión y respuesta ante diversas situaciones de la vida diaria. Esto significa que una persona con discapacidad intelectual tiene dificultades para aprender, comprender y aplicar conceptos.

4. La discapacidad sensorial se refiere a limitaciones que afectan a las estructuras sensoriales del cuerpo. Puede ser de tipo auditivo, visual o afectar a otros sentidos como el tacto, el gusto o el olfato. La discapacidad auditiva se relaciona con problemas en el oído, mientras que la discapacidad visual se relaciona con problemas en la vista. También existen limitaciones sensoriales que afectan al sistema nervioso y a la percepción del tacto, gusto y olfato.

5. La pluridiscapacidad es una condición que se caracteriza por la combinación de múltiples tipos de discapacidad, que a menudo incluyen deficiencias en el desarrollo psicomotriz y/o sensorial, así como otros problemas de salud. Esto significa que una persona con pluridiscapacidad puede tener dificultades en varias áreas de su vida, incluyendo la movilidad, la comunicación, el aprendizaje y el bienestar físico. Es importante destacar que la pluridiscapacidad puede ser una condición compleja y variada, y que cada persona afectada puede presentar síntomas y necesidades diferentes.

Figura 1. Tipos de discapacidad.



Fuente: Fundación Adecco.

1.2. Modelos explicativos de la discapacidad

Desde tiempos atrás han existido y surgido modelos explicativos de la discapacidad, los cuales se van a explicar y son⁴:

1.2.1. El modelo médico biológico

A pesar de la efectividad de los tratamientos médicos, muchas enfermedades pueden producir déficits en el funcionamiento del individuo, lo que puede impedirles llevar una vida normal. La discapacidad, en este contexto, se considera como un síntoma que se observa como una desviación de la estructura y función corporal o mental normal debido a una enfermedad, trauma o lesión. Para abordar este síntoma, se deben implementar medidas terapéuticas o compensatorias, que suelen ser individualizadas.

1.2.2. El modelo social de la discapacidad

La idea principal es que la discapacidad no se debe únicamente a las limitaciones o deficiencias de la persona, sino a una combinación de factores, como las actividades y relaciones interpersonales que se dan en un entorno determinado, y que a menudo están influenciadas por factores ambientales.

1.2.3. El modelo político-activista de la discapacidad

Un modelo social ampliado es aquel que abarca las luchas por los derechos de las personas con discapacidad. En este modelo se defiende que las personas con discapacidad son miembros de un grupo minoritario que ha sido discriminado y explotado sistemáticamente por la sociedad.

⁴ IMSERSO. (s.f.) Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la Discapacidad. Recuperado 25 de mayo de 2023, de https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Evolucion-Historica-de-los-Modelos-en-los-que-se.cid220440

1.2.4. El modelo Universal de la Discapacidad

Habla de la discapacidad como una situación de riesgo a la cual toda la población está expuesta.

1.2.5. Modelo Bio-psico-social

Es una perspectiva la cual considera los aspectos biológicos, psicológicos y sociales para entender la discapacidad, un fenómeno complejo y diverso en su naturaleza.

1.3. Prejuicios y discriminaciones hacia las personas con discapacidad

Los prejuicios y discriminaciones hacia las personas con discapacidad son muchos y según Millas y Calderón (2005) existen una serie de mitos en el ámbito empresarial en cuanto a la contratación de las personas con discapacidad, tales como:

- “No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros”.
- “El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.
- “Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”.
- “Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”.
- “Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.

Todos estos pensamientos y mitos solo hacen que reforzar esa mentalidad de discriminación y prejuicios hacia las personas con discapacidad.

2. Normativa encaminada a la protección e integración de las personas con discapacidad

El sector de la población conformado por personas con discapacidad es muy diverso, pero todas ellas necesitan una protección especial para poder ejercer sus derechos humanos y libertades básicas. Esto se debe a las necesidades específicas que surgen de su condición de discapacidad y a las barreras que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

En este apartado se verán las distintas leyes y legislaciones que protegen a las personas con discapacidad tanto en el ordenamiento español como el internacional.

2.1. Normativa internacional

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) es el tratado más avanzado a nivel global en cuanto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, en términos de su amplitud y profundidad. En consecuencia, sustituye a todos los acuerdos, regulaciones e instrumentos internacionales y regionales previos.

La CRPD establece un conjunto completo de normas para salvaguardar los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las personas con discapacidad, basado en los principios de inclusión, igualdad y no discriminación. De manera clara, el documento establece que las personas con discapacidad tienen el derecho de vivir de forma independiente en sus comunidades, tomar decisiones propias y participar activamente en la sociedad. La CRPD mejora el enfoque tradicional utilizado en los tratados de derechos humanos anteriores al incluir cláusulas esenciales relacionadas con la cooperación internacional, la recopilación y análisis de datos, la sensibilización y los mecanismos nacionales de implementación y supervisión. De esta manera, este documento facilita el proceso de formulación de políticas y la movilización para lograr la plena realización de los derechos de las personas con discapacidad.⁵

2.2. Normativa Europea

Dentro de esta nos encontraremos como normativa más importante:

- La Estrategia Europea de Discapacidad 2021-2030.
- El Acta Europea de Accesibilidad.

En primer lugar, mediante esta Estrategia, la Comisión Europea busca potenciar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa y a nivel global.

⁵ Naciones Unidas. (s.f.) *El marco internacional. ACNUDH y los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado 12 de abril de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/disabilities/international-framework>

A pesar de los avances alcanzados en la última década, las personas con discapacidad todavía enfrentan obstáculos significativos y se ven expuestas a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

El propósito de esta Estrategia es avanzar hacia una situación en la cual todas las personas con discapacidad en Europa, sin importar su género, raza u origen étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual puedan ejercer plenamente sus derechos humanos, disfruten de igualdad de oportunidades y participación en la sociedad y la economía, tengan la capacidad de decidir dónde, cómo y con quién desean vivir, puedan moverse libremente dentro de la Unión Europea, independientemente de sus necesidades de asistencia y no sean objeto de discriminación.⁶

En cuanto a el Acta, es una nueva legislación que fue adoptada por la Unión Europea en 2019. Su objetivo es hacer que los productos y servicios sean más accesibles para las personas con discapacidad.

2.3. Normativa española

En este sub epígrafe se encuentran Leyes, Estrategias y Planes adoptadas a nivel nacional⁷:

- Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030.
- Plan Nacional para Bienestar Saludable de las Personas con Discapacidad 2022-2026.
- Fomento del empleo para personas con discapacidad a través del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

⁶ Comisión Europea. (s.f.) Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030. Recuperado 12 de abril de 2023, de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=es>

⁷ Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (s.f.) Información sobre discapacidad. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/informacion/index.htm>

En cuanto a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, nacida en el año 2013, esta reconoció a estas personas como titulares de una serie de derechos, y estableció que los poderes públicos son responsables de garantizar su ejercicio efectivo, siguiendo lo establecido en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además, establece el régimen de infracciones y sanciones para garantizar la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Esta ley refunde en un único texto las principales leyes de discapacidad, pero siempre teniendo en cuenta y como ejemplo a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Entre las leyes que el texto refunde se encuentran:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI)
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Estas leyes tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, y establecen medidas específicas para su inclusión laboral, educativa, social y cultural.

Por otro lado, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 es una hoja de ruta que se aprobó en mayo de 2022 con el objetivo de hacer efectivos los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias en España. Está basada en la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La estrategia se concibe desde un enfoque interseccional y con perspectiva de género, y aborda desafíos transversales como la emergencia climática y el reto demográfico. Además, tiene en cuenta a la España rural, donde también residen personas con discapacidad.

La elaboración de la Estrategia se ha democratizado para dar voz a las personas con discapacidad y sus familias, con la colaboración de sus entidades representativas, para que la sientan como propia y la vean como un documento que vele por el cumplimiento

de sus derechos. También se nutre del conocimiento y experiencia de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales para fortalecer la cooperación territorial.

La Estrategia se centra en siete retos estratégicos y establece objetivos concretos para cada uno de ellos. También cuenta con planes operativos en materias que requieren su propia planificación, como la accesibilidad, la cultura, la educación, la salud y las mujeres y niñas con discapacidad. El Consejo Nacional de la Discapacidad será consultado en la elaboración de planes adyacentes para impulsar otros aspectos contemplados en la Estrategia. En resumen, esta herramienta busca fortalecer la inclusión como política comunitaria y de estado en España en los próximos ocho años.

El Plan Nacional para Bienestar Saludable de las Personas con Discapacidad 2022-2026 fue aprobado en Consejo de Ministros en noviembre de 2022 en España. Este plan tiene como objetivo prevenir las deficiencias y discapacidades en la población en general, especialmente en niños y personas mayores. Se basa en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y se extiende más allá de las personas con discapacidad reconocida oficialmente. El plan se divide en seis líneas de acción y será evaluado anualmente por el Consejo Nacional de la Discapacidad, el Real Patronato sobre Discapacidad y el Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Para hablar de la normativa de fomento del empleo, en primer lugar, hay que destacar que serán consideradas personas con discapacidad a aquellas que posean un 33% o más de discapacidad.

El trabajo es un componente fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades, el crecimiento personal y la inclusión completa en la vida económica, cultural y social. Por lo tanto, las políticas de empleo deben tener como objetivo principal la integración de individuos con discapacidades en el mercado laboral. En los casos en los que esto no sea viable, se deben considerar alternativas como el empleo protegido, diseñado específicamente para estas personas.

Para conseguir esto, la normativa cuenta con varias formas para fomentar el empleo o distintas medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo como pueden ser el empleo ordinario y el empleo protegido que se verá más adelante con detalle.

3. El concepto de integración laboral

Dentro de la revista publicada por Losa (2007), se define la integración laboral se define como el proceso de adaptación de un trabajador a la empresa en su totalidad ya sea con sus compañeros, jefes o el propio centro de trabajo, por otro lado, una correcta integración en la empresa va a beneficiar tanto a los propios trabajadores ya que van a tener un buen clima socio laboral, además de ser más productivos como a la empresa ya que evitará absentismo, reducirá costes, los trabajadores se sentirán más cómodos y aprenderán más rápido, etc.

También, ambas partes (empleador y empleado) esperan lo mismo en cuanto a la integración, es decir, que esta sea exitosa y lo más rápida posible ya que si no es así la empresa puede prescindir del trabajador o el empleado prescindir del propio trabajo.

Cuando el nuevo miembro se percibe capaz de abordar las demandas de la organización, interpreta éstas como desafíos, los cuales estimulan al individuo, con la finalidad de adecuar las circunstancias a las necesidades individuales.

Según Losa (2007) este tema ha sido tratado por números autores y se puede decir que en la integración laboral existen dos enfoques: uno organizacional y otro informacional. El primero de estos enfoques estudia la integración laboral a partir de los movimientos, decisiones y, en general, las acciones que hace la propia empresa para asegurar el éxito en la integración. El segundo enfoque se podría decir que es a la inversa del primero ya que se centra en la percepción de los trabajadores sobre su propia integración en el centro de trabajo.

4. Situación laboral de las personas con discapacidad en España

La situación laboral de las personas con discapacidad en España dista aún mucho de ser la ideal. En 2020, la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 26,7 %, frente al 64,3 % de las personas sin discapacidad. Esto significa que las personas con discapacidad tienen más del doble de probabilidades de estar desempleadas que las personas sin discapacidad.

Hay una serie de factores que contribuyen a esta alta tasa de desempleo:

- Discriminación: Las personas con discapacidad a menudo son discriminadas en el lugar de trabajo, tanto en términos de contratación como de promoción.
- Falta de accesibilidad: muchos lugares de trabajo no son accesibles para las personas con discapacidad, lo que les dificulta encontrar y mantener un trabajo.
- Falta de capacitación: las personas con discapacidad a menudo carecen de la capacitación y las habilidades que buscan los empleadores.

Ante esto lo que se puede hacer para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad en España es tener una mayor conciencia de la discriminación contra las personas con discapacidad, una mayor accesibilidad en el lugar de trabajo y establecer un aumento de la formación y el apoyo a las personas con discapacidad.

El gobierno español ha tomado algunas medidas para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, como otorgar subsidios a los empleadores que contraten a personas de este colectivo. Sin embargo, y a pesar de estas medidas es necesario hacer más para garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de trabajo que los demás.

A continuación se verán una serie de datos extraídos del Informe Olivenza (ODISMET, 2023) y de las Notas de Prensa del (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

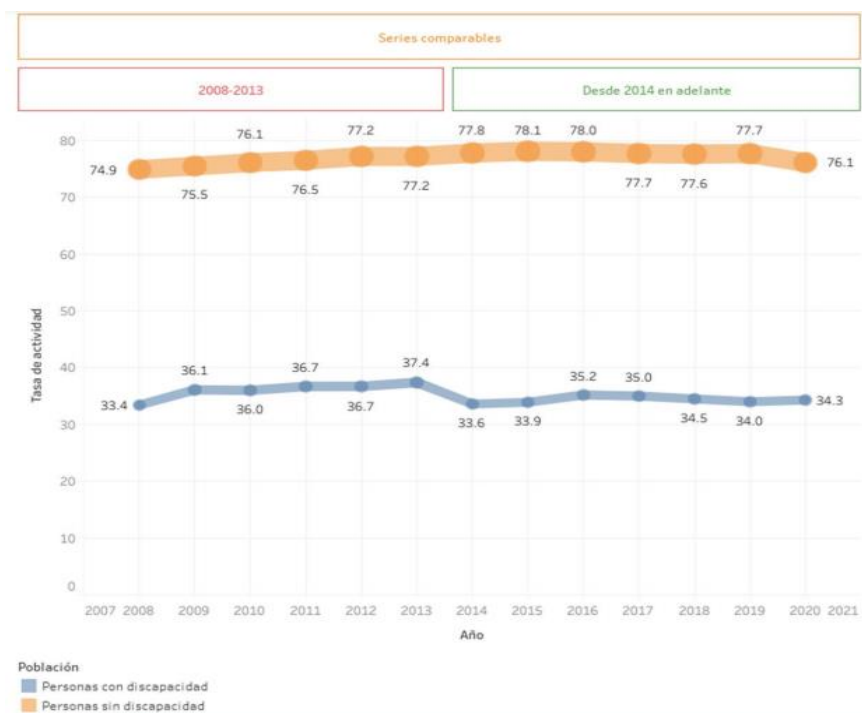
4.1. Tasa de actividad

En el año 2020 y según Informe, es necesario tener en cuenta sobre la tasa de actividad de la población con discapacidad que en lo que se refiere al género, no se observan diferencias significativas. En cambio, en cuanto a la edad, cabe destacar que el grupo de personas entre 25 y 44 años es el que tiene la mayor tasa de actividad laboral (49,5%). Además, el nivel educativo está estrechamente relacionado con la actividad laboral, ya que a medida que aumenta el nivel de estudios, también lo hace la tasa de actividad. En cuanto a las discapacidades, las de tipo sensorial tienen una tasa más alta de actividad laboral, mientras que las de carácter psicosocial tienen una tasa más baja. El grado de discapacidad también influye en la tasa de actividad, ya que, a mayor grado, menor es la tasa de actividad. Finalmente, el hecho de recibir alguna prestación tiene un impacto en la actividad laboral, ya que entre aquellos que no reciben ninguna pensión, la tasa de actividad es del 61,3%.

Si comparamos ambos años, el 2015 y el 2020, se puede ver que la tasa de actividad no ha variado en gran medida ya que en 2015 la tasa de actividad de las personas sin discapacidad era del 78,1% y de las personas con discapacidad de 33,9% mientras que en el año 2021 la tasa para los primeros era de un 76,1% y para las personas discapacitadas de un 34,3%, es decir, para unos descendió y para otros ascendió ligeramente.

En cuanto a la distribución territorial de la tasa de actividad en 2020 serán Ceuta y Melilla (42,7%), Castilla la Mancha (40,7%) y Aragón (39,8%) quienes posean las tasas más elevadas, por el contrario, son Asturias (29,8%) y Canarias (27,1%) quien la tienen menos elevada.

Figura 2. Evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad 2008 - 2020



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

Al ver la evolución de la tasa de actividad, en primer lugar, es sorprendente la amplísima brecha entre las personas con y sin discapacidad. El problema aquí está en que la tasa más alta se registró en 2013 con un 37,4%, año que dista mucho del último del cual tenemos datos, pero si miramos el aspecto positivo es que el año con menor tasa fue el 2008 con un 33,4%, primer año de referencia.

Si ponemos el centro de atención y hacemos una lista de las causas de la inactividad del colectivo se puede ver que:

1. La incapacidad (61%)
2. La jubilación (23,3%)
3. Labores del hogar (9,2%)
4. Estudiantes (3,7%)
5. Otros (2,9%)

La diferencia con la población que carece de discapacidad es muy notoria en estas dos causas:

1. Estudiantes (42,1%)
2. Labores del hogar (39%)

4.2. Tasa de empleo

Lo primero es introducir que es la tasa de empleo, la cual es el resultado de dividir la población ocupada entre la población en edad activa.

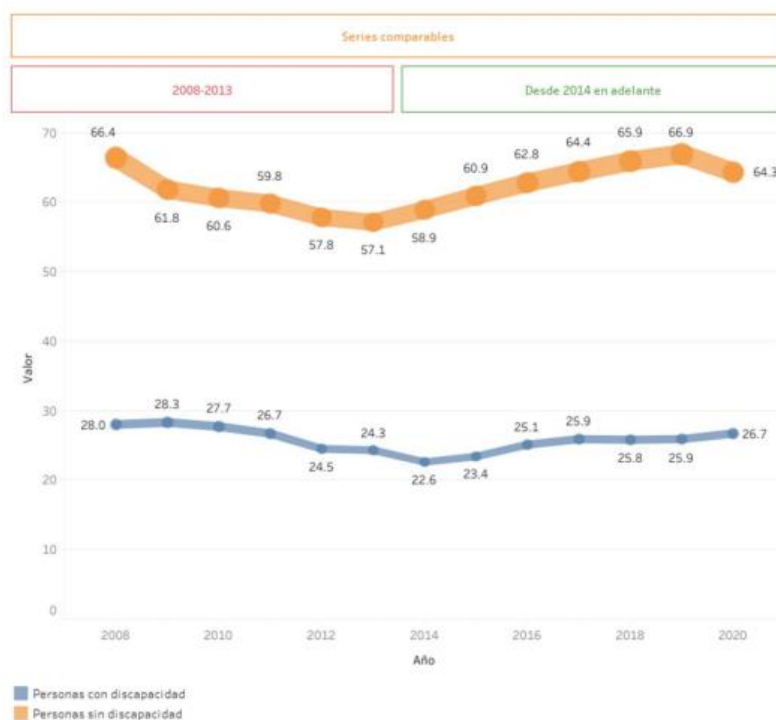
En 2020, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es muy baja y sobre todo si se compara con la población sin discapacidad que tiene su tasa en 37 puntos más con un 64,3% sobre un 26,7%. Esto nos hace ver que solamente una de cada cuatro personas del colectivo posee un empleo.

Si se analiza esta tasa de empleo teniendo en cuenta distintas variables se ve que:

- Ser mujer u hombre no es una variable que decante el tener empleo o no ya que las diferencias son ínfimas.
- La franja de edad de 25 a 44 años es la que más tasa de empleo posee entre el colectivo.
- En las áreas según su densidad, serán las más amplias las que más puestos generen y respectivamente.
- Los tipos de discapacidad mayor ocupados son los relacionados con la vista y la audición, mientras que los que menos los tipos psicosociales.
- En cuanto al grado de discapacidad, a mayor grado menor ocupación.

Si se analiza la distribución territorial de la tasa de empleo en 2018, las comunidades autónomas que más tasa de empleo tienen son La Rioja (35,4%) y Navarra (35,4%), mientras que las que menor tasa tienen son Canarias (19,5%) y Extremadura (18,7%).

Figura 3. Evolución de la tasa de empleo de las personas con discapacidad. 2008 - 2020



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

Como con la tasa de actividad, la tasa de empleo entre personas con discapacidad y sin discapacidad tiene una diferencia sorprendente a primera vista y que además independientemente de que pasen los años la diferencia es constante.

La mayor tasa de empleo se sitúa, por desgracia, en 2009 con un 28,3% y aunque es cierto que no ha vuelto a esos niveles, hay que destacar que tras la caída en 2014 esta está subiendo todos los años.

4.3. Tasa de Paro

Para contextualizar, la tasa de Paro da como resultado la división entre la población desempleada y la población activa.

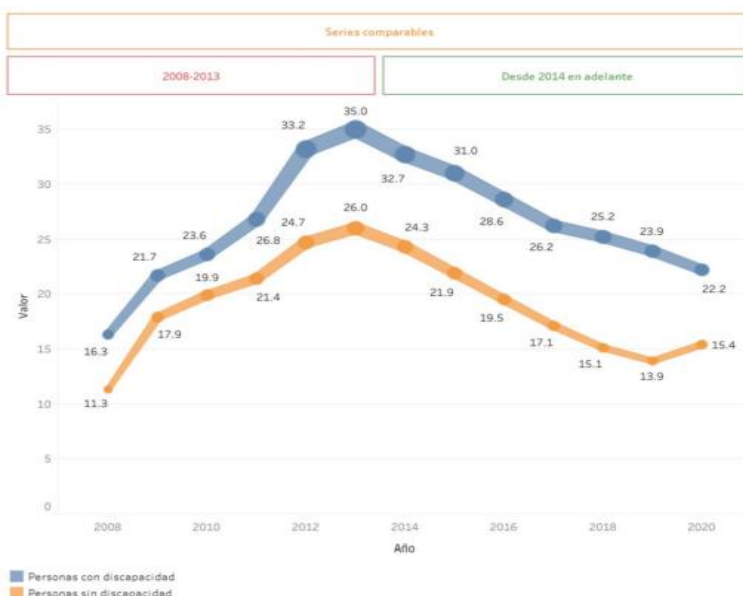
La tasa de Paro, en 2020, de las personas con discapacidad, era de 22,2%, mientras que de las personas sin discapacidad era de un 15,4%, diferencia de prácticamente 7 puntos.

Si se analiza esta tasa teniendo en cuenta diversos variables se ve que:

- El género no es una variable decisoria en la tasa de Paro.
- La población de edad entre 16 y 24 años son los que más sufren esta tasa con un 55,5% de los parados del colectivo.
- En cuanto a la densidad de la población, las diferencias son mínimas por lo cual no es una variable que decida mucho.

En cuanto a la distribución territorial, en 2018, las comunidades autónomas con mayor tasa de Paro son Extremadura (40,9%), Canarias (35,2%) e Islas Baleares (35,2%), por el contrario, las que menor tasa de Paro tienen son País Vasco, Navarra y La Rioja, ambas con un 16,5% de tasa de Paro.

Figura 4. Evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad, 2008 - 2020



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

En este caso la diferencia entre la tasa de Paro de las personas sin discapacidad y las del colectivo no es tan exagerada como en las dos tasas anteriores (actividad y empleo). Se puede observar como desde 2008 hasta 2013 subió en ambas en bastantes puntos, pero en

2014 comenzaron a caer, en el caso de la tasa de Paro de las personas con discapacidad hasta un 13,9%.

Otro dato a tener en cuenta es que la brecha en 2008 era de 5 puntos y que a pesar de que en 2020 bajó en comparación con los cursos anteriores esta subió a casi 7 puntos más.

Una vez introducida la tasa de Paro de las personas con discapacidad, se hablará de la población de discapacitados parados de larga duración.

Podemos definir a los desempleados de larga duración como aquellas personas que han estado registradas en los Servicios Públicos de Empleo durante más de un año y que siguen sin trabajo hasta el último día hábil del mes correspondiente.

En 2021 se encontraban en situación de desempleo de larga duración un total de 92.748 personas con discapacidad, número que representa al 64% de las personas con discapacidad en situación con desempleo.

Si se desglosa esta población parada de larga duración por distintas variables se puede ver que:

- Son más mujeres que hombres con un total de 51.841 que representa un 55,9% sobre un total de 40.907 que representa un 44,1%.
- En cuanto al grupo de edad, el que más personas posee es el que va de 45 a 65 años con un total de 63.392 personas, casi tres veces más que su grupo antecesor de 25 a 44 años que cuenta con 25.822. El grupo de 16 a 24 años es el que menos personas desempleadas de larga duración tiene, pero con mucha diferencia ya que posee 3.534 personas.
- En cuanto a la formación académica las personas que tienen menos estudios o nivel educativo son los que más sufren el desempleo de larga duración, en los que las personas que cuentan con primaria ascienden a 39.402 mientras que las que poseen un grado universitario son 4.038 personas.

Si comparamos los parados de larga duración de las personas con discapacidad y de las personas sin discapacidad, los primeros cuentan con un 64% de personas mientras que los segundos se encuentran unos cuantos puntos por abajo con un 50,1% del total de parados.

Lo peor de esta situación es que no solo más de la mitad de los parados sean de larga duración, sino que de ese porcentaje el 68% de las personas del colectivo se encuentran en la franja de edad de 45 a 64 años.

En el año 2021, hubo una disminución en el número de personas desempleadas por un período prolongado en comparación con el año anterior. El número de personas que se encontraban en esta situación pasó de ser 107.481 a 92.478.

4.4. Condiciones de trabajo de las personas con discapacidad

Dentro de este apartado se verán las características de los trabajos y contratos de las personas con discapacidad.

4.4.1. Trabajo asalariado

Este apartado se centrará en las personas con discapacidad que son asalariados.

En primer lugar, hablaremos del volumen de contratación a personas con discapacidad e índice de rotación de la contratación el cual en 2021 y según los datos proporcionados por el SEPE, se crearon un total 307.885 de contratos a personas con discapacidad de los cuales fueron contratadas 145.643 personas por lo cual nos hace ver que cada una firmo una media de 2,11 contratos ese año lo cual nos hace ver la poca seguridad, la temporalidad y precariedad en la contratación. Existen datos que 1.455 personas firmaron hasta 15 contratos en 2021, cifra bastante desorbitada y anormal.

Una vez expuesto esto podemos ver y comparar la contratación de personas con y sin discapacidad en la que la contratación a estos últimos es el 1,6% del total de contratos de 2021. En cuanto al índice de rotación, las personas sin discapacidad cuentan con este algo más elevado (2,25) pero no por mucha diferencia.

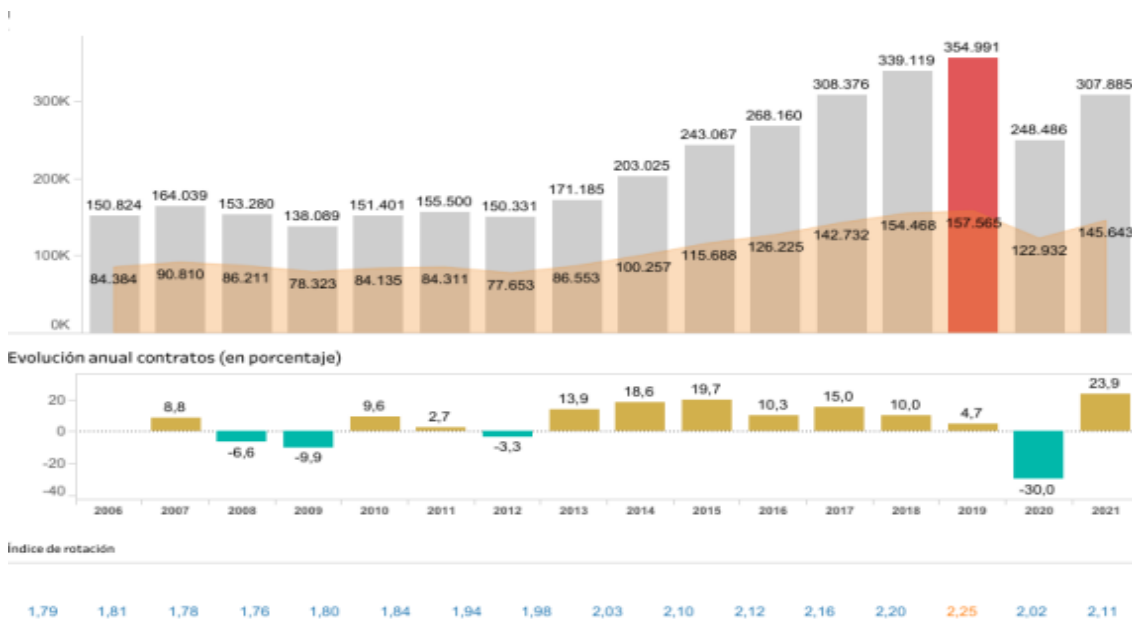
Si se analiza el volumen de la contratación a personas con discapacidad teniendo en cuenta diversas variables se ve que Solo el 39,3% de las mujeres con discapacidad han sido empleadas, lo cual es menor en comparación con la tasa general de empleo femenino del 45,3%. Entre los jóvenes, solo el 7,8% ha sido contratado, y la mayoría de las personas con discapacidad empleadas tienen discapacidades físicas. La contratación se centra principalmente en los niveles educativos más bajos, lo que se debe al alto volumen de empleo de baja cualificación. El sector servicios sigue siendo el principal generador de empleo en España, con una tasa del 78,2%.

Por otro lado, la precariedad laboral entre las personas del colectivo es muy notoria ya que el 37,6% de los contratos son "eventuales por circunstancias de la producción" y otro 30,8% son "obra o servicio". Aunque los trabajos a tiempo completo siguen siendo más comunes, el empleo a tiempo parcial está aumentando gradualmente y representa el 38,5% de la contratación. Además, el 88,5% de los contratos son temporales, lo que subraya la inseguridad del mercado laboral.

Si se analiza el volumen de contratación por cada Comunidad Autónoma, se ve que comunidades como Madrid (36,295), Cataluña (43.777) y Andalucía (62.581) son las que más contrataciones generan, algo en principio lógico ya solo por su tamaño de población. Por el contrario, las comunidades que realizan menos contratos son Ceuta (620), Melilla (1.051) y La Rioja (2.516).

En el ámbito laboral, se ha notado un aumento constante en la cantidad de contrataciones desde el año 2013, llegando a su punto más alto en el año 2019. Sin embargo, en el año 2020, después de que la pandemia afectara a nivel mundial, se registró una importante disminución en la contratación debido a la crisis generada por la misma. En el año 2021, aunque no se han alcanzado los niveles de contratación previos a la COVID-19, se ha visto una mejora en la contratación de trabajadores, con un incremento del 23,9% en la cantidad de contratos creados.

Figura 5. Evolución del número de contratos a personas con discapacidad y del índice de rotación de la contratación 2006 -2021



Fuente: SEPE. Informe anual del Mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

En cuanto a los distintos modelos de contratación específicos de las personas con discapacidad, los cuales se han hecho en empresas o en centros especiales de empleo. Estos contratos específicos no son todos los contratos que se hacen a las personas del colectivo, sino que más bien representan una parte entorno al 30% y 40%.

Si ese analiza el tipo de empresa que realiza estos contratos específicos en 2021 se puede ver que:

- La empresa ordinaria ha realizado 28.413 contratos específicos.
- Los centros especiales de empleo han realizado 114.315 contratos específicos.
- El total de contratos específicos fue de 114.315, de los cuales la empresa ordinaria realizó el 24,9% y la CEE el 75,1%.

Todo esto nos hace ver la importancia que tienen los centros especiales de empleo en la contratación de las personas del colectivo.

Si se analizan los contratos especiales teniendo como variable las comunidades autónomas:

- Andalucía con 15.922 contratos especiales es la CCAA que más ocupa, seguida de Madrid con 14.782 contratos especiales.
- Melilla con 146 contratos especiales es en este caso la comunidad autónoma que menos contratos realiza, la segunda que menos contratos especiales realiza es Ceuta con 244.

En cuanto a la evolución temporal de los contratos especiales, si bien en 2006 este tipo de contratación era baja, poco a poco comenzó a aumentar llegando a su cima en 2019 que en 2020 y debido a la pandemia mundial cayó en picado, aunque en el año posterior se volvió a recuperar a casi los números pre pandemia.

Figura 6. Evolución del volumen de contratos específicos para personas con discapacidad por tipo de empresa. 2006 – 2021.



Fuente: SEPE. Estadísticas de contratos.

Si se diferencian las contrataciones a las personas con discapacidad por ocupación y actividad económica se puede ver que en 2021 la actividad económica donde más personas con discapacidad contratadas es el de Servicios a edificios y actividades de jardinería que cuenta con un 17,1% del total de la población empleada.

En cuanto a las ocupaciones donde más personas con discapacidad hay son en las de Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares con un total de 48.485 contratos, Peones de las industrias manufactureras que cuenta con 28.006

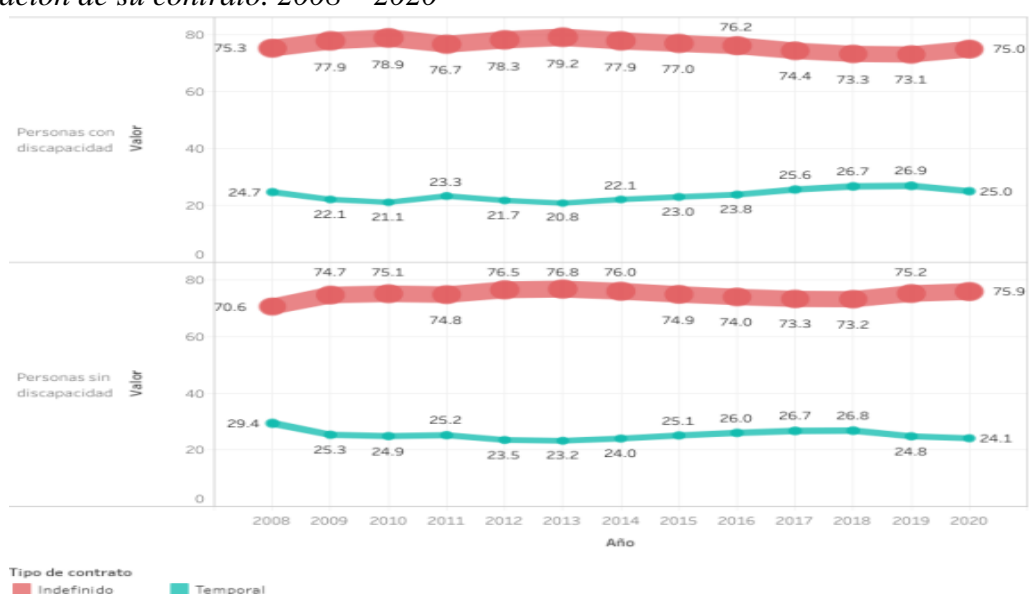
contratos, Otro personal de limpieza con 8.225 contratos, Conserjes de edificios que posee 8.909 contratos y Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes con un número de 5.562 contratos. Como se ve estas ocupaciones no requieren de alta cualificación. En la ocupación de directivo que si requiere de algo más solo existen 69 contratos de personas con discapacidad.

La tasa de estabilidad y temporalidad de las personas con discapacidad asalariadas, en el año 2020, el 75% de las personas con discapacidad que tenían un contrato laboral eran indefinidas, por otro lado, los contratos de las personas sin discapacidad eran parecidos ya que cuentan con un 75,9%. En 2019 eran un total de 73,1%.

Si se analizan estos datos teniendo diversas variables se puede ver que los hombres son más en los contratos indefinidos, además cuantos más años posea la persona mayor grado de contratos indefinidos existen.

En cuanto a la estabilidad laboral y durabilidad de contrato de las personas con discapacidad y sin ella, un análisis comenzado en 2008 muestra que en los primeros años las personas con discapacidad tenían más estabilidad, pero con el paso de los años ambos grupos se han acercado. Hay que destacar que la estabilidad de los contratos laborales de las personas con discapacidad ha ido cayendo hasta en 4,8 puntos en 2020.

Figura 7. Evolución de la distribución de los asalariados con y sin discapacidad según duración de su contrato. 2008 – 2020



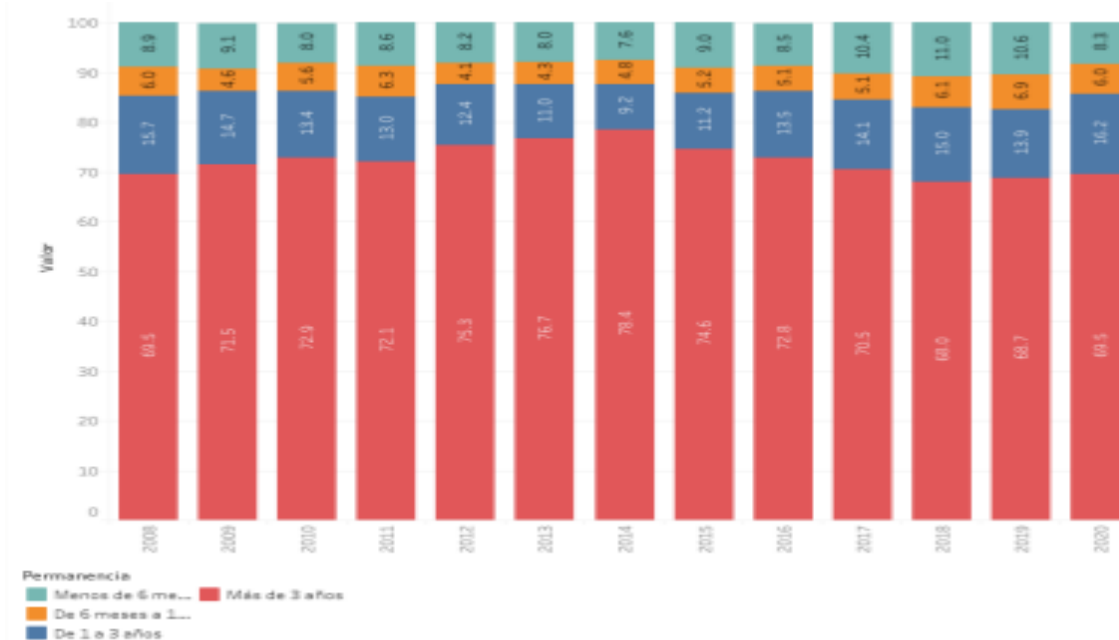
Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

Dentro del tiempo de permanencia de las personas con discapacidad en una empresa en 2020, el 69,5% de las personas con discapacidad llevaban 3 años o más en la misma empresa, un 16,2% llevaban de 1 a 3 años, de 6 meses a 1 año el 6% y menos de 6 meses el 8,3%.

Las personas sin discapacidad tienen unos datos bastante parecidos. El 69,2% cuentan con más de tres años en la misma empresa, el 15,8% se encuentran en el rango de 1 a 3 años en la misma empresa, al igual que las personas con discapacidad el 6% llevan entre 6 meses y 1 año, por último, el 9,1% cuentan con menos de 6 meses en la empresa.

Si se analiza el tiempo de permanencia de las personas con discapacidad teniendo en cuenta diversas variables se ve que a pesar de que los hombres tengan algo más de permanencia que las mujeres esa diferencia es ínfima, además como en el punto anterior dependiendo de la edad hay más o menos temporalidad siendo los que mayor edad tienen los que más antigüedad tienen en una misma empresa.

Figura 8. Evolución de las personas con discapacidad ocupadas por tiempo de permanencia en la misma empresa. 2008 – 2020.



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad.

Como se puede ver en la Figura 8. La antigüedad en la misma empresa de 3 o más años ha ido decayendo en gran escala y hasta 9 puntos desde 2014.

Si se analiza a los trabajadores con discapacidad según el tipo de jornada laboral que poseen:

Es la jornada completa la que más peso de la población con discapacidad empleada posee con un total de 82,7% en 2020. Las personas sin discapacidad cuentan con una mayor tasa de jornada completa pero muy poco más (85,6%).

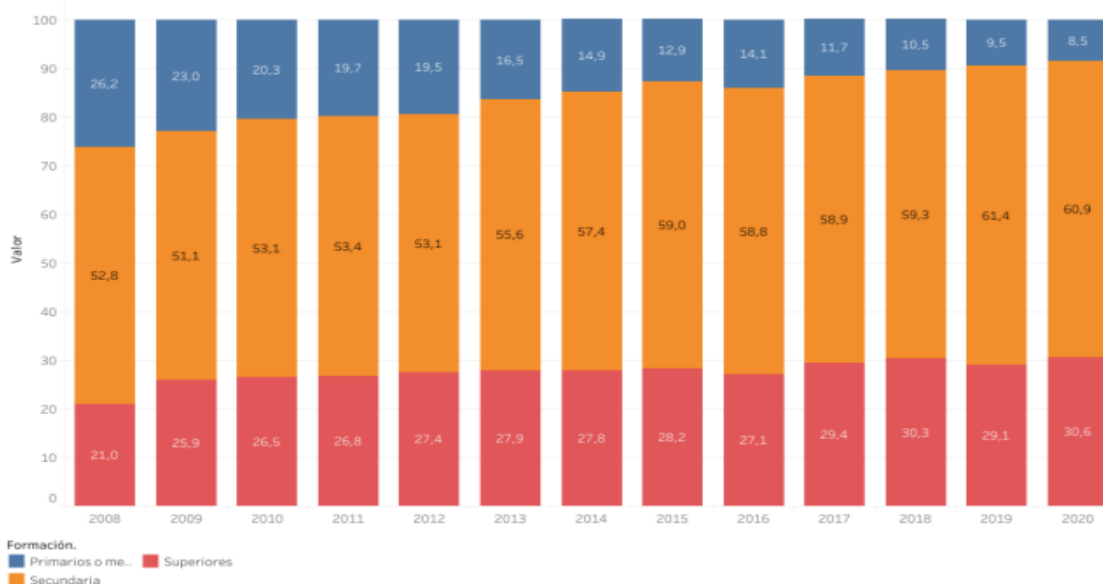
Analizando el tipo de jornada laboral teniendo en cuenta ciertas variables, las mujeres poseen más contratos parciales que los hombres, esto puede hacer ver que son las mujeres las que en mayor medida concilian la vida familiar y laboral. Además, como es lo habitual los jóvenes en este caso los que se encuentran en el grupo de 16 a 24 años son los que más tienen contratos temporales.

En lo referido a la evolución del tipo de jornada laboral, la jornada temporal comenzó a aumentar desde 2014 hasta en 2,9 puntos en 2017. Es en 2018 donde se rompe con ese aumento, aunque un año después volvió a subir llegando en 2020 a un 17,8% de contratos temporales de las personas con discapacidad.

En cuanto a la formación que poseen las personas con discapacidad empleadas, en 2020, el 60,6% de las personas con discapacidad tenían estudios secundarios, las personas que cuentan con formación universitaria representan la mitad con 30,6%. Si se compara con la población sin discapacidad se puede ver que las personas sin discapacidad tienen mayor porcentaje de estudios secundarios con un 60,6% frente a un 49,4%. Serán las personas sin discapacidad las que mayor tasa de estudios superiores posean con un 46%. En cuanto a estudios primarios o menos las personas con discapacidad cuentan con un 8,5% frente a un 4,6%.

La evolución de las personas con discapacidad del nivel de estudios como la Figura 9. muestra, las personas con estudios primarios o inferiores van descendiendo pasando de un 26,2% en 2008 a un 8,5% en 2020, lo cual hace que vayan aumentando los niveles más superiores. Los estudios superiores han aumentado hasta un 2,8% desde el 2014.

Figura 9. Evolución de las personas con y sin discapacidad ocupadas en función del nivel de estudios. 2008 – 2020



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

En 2020, las personas con discapacidad ocupadas tienen su mayor peso en dos categorías: Ocupaciones elementales con un 22,3% de la población ocupada y trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 20,1%.

La categoría de Directores/as y gerentes es la que menos peso tiene de la población con discapacidad con un 2%, dato muy inferior al 11,2% de las personas sin discapacidad. Un dato positivo es que la categoría de Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina pasaron de un 16% de la población con discapacidad ocupada en 2019 a un 18,1% en 2020.

En función al sector de actividad será el de servicios con un 81% el que más personas posee con una gran diferencia del segundo que es el de industria con un 12,2%. También es mucho mayor que el peso del sector servicios de las personas sin discapacidad el cual cuenta con un 75,4%. Si se comparan los demás sectores se ve que las personas con discapacidad solo cuentan con un mayor peso en el sector servicios ya que en los de la

construcción, industria y agricultura son las personas sin discapacidad las que cuentan con mayor porcentaje de personas empleadas.

En cuanto al salario medio anual bruto de las personas con discapacidad asalariadas, lo primero a destacar es que el salario medio de las personas con discapacidad es mucho más bajo que el de las personas sin discapacidad. La diferencia es del 17,8% menos para las personas con discapacidad lo que representa 4,506€ brutos al año. Para hacerlo más claro las personas sin discapacidad en 2020 tenían un salario media anual bruto de 25.305,3€ por consiguiente el sueldo anual del colectivo con discapacidad fue de 20.799,3€.

Si se interpreta el salario medio anual bruto teniendo en cuenta distintas variables se puede ver que:

- Existe una discriminación de género entre mujeres y hombres donde estas perciben 2.758,5€ de media menos que los varones.
- Las personas con discapacidad que cuentan con contratos a tiempo parcial ingresan menos salario.
- Como se viene dando en los apartados anteriores, las personas con menos edad cobran menos.
- Las personas que cuentan con una discapacidad intelectual son los que menos dinero perciben si lo segregamos por tipos de discapacidad.
- A mayor nivel formativo, mayores salarios.
- Existe una importante diferencia de salarios entre las empresas privadas y las públicas siendo estas últimas las que abonan 10.639,7€ al año más.
- Algo sorprendente es que las personas que poseen contratos específicos de discapacidad y contratos con bonificaciones cobran menos que las que poseen contratos más genéricos y sin bonificaciones.

En definitiva, teniendo en cuenta estas variables se puede apreciar una gran discriminación hacia las mujeres y los jóvenes.

Si se centra el enfoque en la evolución del salario medio bruto anual desde 2010 a 2020 de las personas con y sin discapacidad se puede ver que:

- En el periodo de 2010 a 2020 el salario medio anual bruto de las personas con discapacidad apenas ha subido (246€).

- El salario medio anual bruto de las personas con discapacidad ha subido un total de 2.462€ lo que supone un 10,8%.
- La brecha salarial entre ambos colectivos es preocupante y alcanzó en 2020 su cota más alta con un 17,8%.

Por otro lado, entre las personas que contaban en 2020 con dos o más trabajos, solo 9000 personas con discapacidad empleadas cuentan con más de un trabajo lo cual representa un número muy pequeño con un 1,8%. Para las personas sin discapacidad las que tienen dos o más trabajos representan un 2,3% de los empleados lo cual también es muy bajo.

Para acabar con este epígrafe, la tasa de baja intensidad laboral de las personas con discapacidad se centra en las personas con discapacidad que tienen entre 18 y 64 años que viven en hogares en la que sus habitantes en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% de su tiempo potencial de trabajo. Esto se traduce en precariedad laboral y dificultad de entrada al mercado laboral.

En 2021 la tasa de baja intensidad laboral de las personas con discapacidad es de un 21% lo cual es preocupante y representa un total de 1.292.556 personas. En cambio, esta tasa en las personas sin discapacidad afecta a 4.242.773 personas que representa un 11,6% de la población activa. Existe una diferencia de casi 9 puntos entre la tasa de ambos colectivos.

Si se analiza esta tasa teniendo en cuenta diversas variables, los hombres cuentan con mayor porcentaje (21,4%) solo 0,8% por encima de las mujeres. En cuanto a la edad será el grupo de 45 a 59 años el que más tasa posee con un total de 24,3%.

Figura 10. Evolución de la tasa de baja intensidad laboral de las personas con y sin discapacidad. 2008 – 2021



Fuente: INE. Fuente: INE. Encuesta de condiciones de vida

La evolución de esta tasa de baja intensidad laboral nos muestra que existe una amplia diferencia entre ambos colectivos, la cual fue más grande en 2019 ya que se disparó la tasa hasta un 34% en las personas con discapacidad.

4.4.2. Trabajo por cuenta propia y autónomo

Una de las formas de trabajo que existen en España es el trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo. En esta modalidad las personas con discapacidad gozan de una serie de subvenciones y ayudas para que éstas puedan acceder al trabajo autónomo.

Para poder acceder al trabajo autónomo es necesario pagar una serie de cuotas de autónomo en las cuales como se ha introducido las personas con discapacidad tienen una serie de subvenciones o descuentos siempre que se cumplan unos requisitos:

- Estar dado de alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos.
- Tener un grado de discapacidad reconocida del 33% o superior.
- Que dicha bonificación sea solicitada expresamente por la persona con discapacidad autónoma.

Estas reducciones y bonificaciones destinadas a las personas con discapacidad se encuentran en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de

estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. En esta Ley las personas con discapacidad se beneficiarán durante un total de cinco años en cuanto a la cuota de contingencias comunes de:

- Reducción de la cuota en un 80% los primeros 6 meses.
- Reducción de la cuota en un 50% en los 54 meses restantes.

Por otro lado, existen algunas personas con discapacidad que a la hora de cobrar la prestación por desempleo lo hacen con el cobro único para poder así iniciar su carrera de autónomo. Ante esto la entidad gestora puede abonar este pago único de dicha pensión a aquellos que se prevea que van a incorporarse a la modalidad de autónomos de una forma estable y que posean un 33% o más de grado de discapacidad reconocido.

Por lo cual la entidad gestora se encargará de realizar el pago único que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con discapacidad.⁸

La tasa de autoempleo, en 2020 existían 53.700 personas con discapacidad que trabajaban por cuenta propia, es decir, un 10,3% de los trabajadores del colectivo. La mayoría de estos trabajadores (67,2%) por cuenta propia no contaban con personas asalariadas.

Si se hace una comparativa entre las personas con discapacidad y sin ella se puede ver que las personas sin discapacidad que trabajan por cuenta propia representan un total de 15,8%, es decir, 5,5% más que el colectivo con discapacidad. También hay que destacar que las personas sin discapacidad tampoco suelen tener asalariados con un total de 68,7%.

En cuanto a una evolución de la tasa de autoempleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad, este tipo de empleo por cuenta propia siempre ha sido inferior entre las personas con discapacidad, además fue en 2008 donde más porcentaje tenía con 13 puntos. Más adelante en 2013 tocó su fondo con un 10,3% al igual que en 2020 y lo que separa entre ambos años fueron subidas y bajadas de las personas con discapacidad autoempleadas. También fue en 2013 donde mayor diferencia de empleo por cuenta propia hubo entre personas con y sin discapacidad la cual fue de 6,2%.

⁸ Discapnet. (s.f.) Trabajo autónomo o por cuenta propia. *Fundación Once*. Recuperado 2 de mayo de 2023, de <https://www.discalpnet.es/empleo/fomento-del-empleo/trabajo-autonomo>

4.5. Pobreza y/o exclusión social de las personas trabajadoras con discapacidad.

En primer lugar, hay que dejar claro que la fuente de donde se han sacado los datos para analizar esta tasa tiene en cuenta todo el grueso de la población. Además, el total de personas con discapacidad no solo incluye a las que tienen una discapacidad reconocida sino también a aquellas que han manifestado tener dificultades a la hora de realizar tareas cotidianas.

La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de las personas con discapacidad expresa la proporción de personas que son afectadas por al menos una de estas situaciones:

- Riesgo de pobreza.
- Carencia material y social severa.
- Baja intensidad laboral.

Una vez introducido esto, la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social de las personas con discapacidad es de un 32,5%, 7,2 puntos superior que la de las personas sin discapacidad que cuenta con una tasa de 25,3%.

Si se analiza esta tasa de las personas con discapacidad teniendo en cuenta diversas variables se ve que las mujeres como en la mayoría de las tasas salen más perjudicadas ya que poseen una tasa superior, por otro lado, la mayor tasa de exclusión social se encuentra en la franja de 45 a 64 años de edad.

La evolución de esta tasa entre los colectivos con y sin discapacidad nos refleja que la tasa de las personas con discapacidad siempre ha sido superior y aunque es cierto que entre 2012 y 2015 esta diferencia fue mucho menor, a partir de 2016 esta brecha volvió a elevarse. Por otro lado, la mayor brecha fue en 2018 con una diferencia de 12,4 puntos. También es preciso destacar que la menor tasa para personas con discapacidad fue en 2013 y para las personas sin discapacidad en 2007.

A la tasa anterior, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de las personas con discapacidad, le sigue la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de la población con discapacidad ocupada, la cual se centrará en la población ocupada.

En el caso de las personas con discapacidad la tasa es de un 22% mientras que la de las personas sin discapacidad un 17,9%. Como es lógico estas tasas son inferiores a las de la población total.

Si se mira esta tasa con diversas variables se puede ver que esta vez son los hombres los que la tienen más elevada, por otro lado, son los jóvenes, menores de 29 años, los que mayor riesgo de pobreza poseen lo cual se explica con lo ya dicho de la dificultad que tienen para acceder al mercado laboral.

Esta tasa sobre todo se dispara teniendo en cuenta los estudios y formación, las personas con solo estudios primarios cuentan con una tasa de 48,6%, mientras que los que cuentan con estudios superiores esta tasa se establece en 10,8%.

Desde el punto de vista de una evolución esta tasa como en el apartado anterior es superior para las personas con discapacidad además de asemejarse con sus acercamientos y amplitudes de la brecha. La mayor tasa para las personas con discapacidad se dio en 2014 con un 22,9% mientras que la menor fue en 2018 con un 19,6%. Para las personas sin discapacidad la mayor tasa se dio también en 2014 con un 18% y la menor tasa la tuvieron en 2020 con un 15,4%.

5. Integración laboral de las personas con discapacidad

Se analizará la integración laboral de las personas con discapacidad a través de una guía realizada por el Servicio Público de Empleo (SEPE, 2022).

Las personas con discapacidad son un grupo amplio y vulnerable que ha sido históricamente excluido por la forma en que la sociedad se estructura y funciona. Esta exclusión ha llevado a la restricción de sus derechos básicos y libertades, dificultando su desarrollo personal y su acceso a los recursos y servicios disponibles para todos. Además, se les ha negado la oportunidad de contribuir con sus habilidades al progreso de la sociedad.

Las personas con discapacidad, quienes, a pesar de los avances sociales logrados, ven limitados sus derechos en el acceso a entornos, procesos o servicios que no consideran sus necesidades o que expresamente les impiden participar, debido a que a día de hoy se les niegan numerosos derechos.

Existen numerosos obstáculos que impiden a las personas con discapacidad ejercer plenamente sus derechos. Estos obstáculos se traducen en una situación de exclusión social que debe ser abordada de manera prioritaria por las autoridades públicas.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a las autoridades públicas implementar políticas que eliminen las barreras que impiden o dificultan dicha integración.

La inclusión de este colectivo en el mercado laboral es crucial para lograr su plena integración.

A continuación, se resumen los diferentes tipos de contratación y las ayudas destinadas a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esta información busca servir como una guía tanto para empresas e instituciones como para los propios trabajadores.

5.1. Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo

En primer lugar, existe una cuota de reserva hacia las personas con discapacidad la cual obliga a entidades tanto públicas como privadas a emplear a un número igual o superior al 2% de personas con discapacidad cuando su plantilla cuente con al menos 50 trabajadores, salvo convenio o decisión empresarial siempre que se apliquen una serie de medidas que ahora se verán.

Existen dos excepciones para no cumplir esta cuota de reserva:

- Situación en la que los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Colocación vean imposible atender la oferta de empleo una vez hayan realizado las gestiones de intermediación necesarias.
- Situación en la que la empresa acredite su imposibilidad debido a cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico.

Ante esto existen unas medidas alternativas las cuales son:

- Realizar un contrato mercantil o civil con un trabajador con discapacidad que sea autónomo o a través de un Centro Especial de Empleo.
- Realizar donaciones

- Formar Enclaves Laborales.

La normativa que regula este sistema ordinario de integración laboral de las personas con discapacidad es la siguiente:

- Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

5.1.1. Contratación por cuenta ajena

En primer lugar, dentro de este apartado, se hablará de los contratos indefinidos.

Existen una serie de subvenciones, las cuales están gestionadas por las Comunidades Autónomas, que por cada contrato realizado de forma indefinida y a jornada completa destinado a una persona con discapacidad, la persona que le contrata recibe 3907€, en cambio si ese contrato es a tiempo parcial la cantidad de horas determinará la cuantía de forma proporcional.

Por otro lado, si el empleador adapta el puesto de trabajo para la persona recién contratada, existen subvenciones de hasta 902€.

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social se dividen en dos grupos.

Las bonificaciones a las personas sin discapacidad severa serán de:

- 4500€/año para hombres menores de 45 años y de 5700€/año para hombres con más de 45 años.
- 5350€/año para mujeres menores de 45 años y de 5700€/año para mujeres con más de 45 años.

Las bonificaciones a estas cuotas para personas con discapacidad, pero en este caso severa serán de:

- 5100€/año para hombres menores de 45 años y de 6300€/año para hombres con más de 45 años.
- 5950€/año para mujeres menores de 45 años y de 6300€/año para mujeres con más de 45 años.

En cuanto a las deducciones de la cuota íntegra del impuesto de sociedades:

- Deducciones de 9000€/año por persona si se ha incrementado el promedio de personas con discapacidad igual o superior al 33%.
- Deducciones de 12000€/año por persona si se ha incrementado el promedio de personas con discapacidad igual o superior al 65%.

Pasando a otra modalidad de contrato, en este caso se hablará del contrato temporal de fomento de empleo el cual tiene una serie de características:

- El contrato debe durar entre 12 meses y 3 años.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado.
- En el año anterior inmediato la empresa que va a realizar este contrato no puede haber despedido a nadie que tuviera un contrato indefinido mediante un despido colectivo, un despido reconocido o un despido declarado improcedente.

En cuanto a las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social de personas sin discapacidad severa:

- Para los hombres menores de 45 años serán de 3500€/año y para los mayores de 45 años de 4100€/año.
- Para las mujeres menores de 45 años serán de 4100€/año y para las mayores de 45 años de 4700€/año.

Las bonificaciones para los trabajadores de discapacidad severa serán de:

- 4100€/año para hombres menores de 45 años y de 4700€/año para hombres con más de 45 años.
- 4700€/año para mujeres menores de 45 años y de 5300€/año para mujeres con más de 45 años.

Existen otras ayudas como una serie de incentivos por adaptación de puesto.

También hay que destacar que si el contrato temporal pasara a ser indefinido se aplicará lo visto anteriormente.

5.1.2. Contratos formativos

El primer contrato es el destinado para la formación en alternancia cuyas características son:

- Su duración dependerá de lo establecido en el plan de formación, pero esta debe de estar entre los 3 y 24 meses.
- Es necesario que la persona a la cual se la va a realizar el contrato carezca de cualificación profesional reconocida.
- La edad no es un problema ya que no existe un límite.
- No podrán trabajar durante el primer año más del 65% de la jornada completa de la empresa ni durante el segundo más del 85%.

En cuanto a los incentivos que tiene este tipo de contrato formativo, para las personas con menos de 250 trabajadores tendrán una bonificación del 100% de la cuota de la Seguridad Social, por el contrario, las que superen en plantilla los 250 trabajadores, esta bonificación será del 75%.

Hay que destacar que una vez acabado este contrato si el empresario opta por transformarlo recibirá una reducción a la cuota de la Seguridad Social de 1500€/año por hombres y 1800€/año por mujeres durante tres años.

El siguiente contrato de este bloque es el destinado a la obtención de la práctica profesional cuyas características son las siguientes:

- Su duración deberá de ser mínimo de 6 meses y máximo de un año, pero los convenios colectivos sectoriales, autonómicos y estatales podrán determinar su duración teniendo en cuenta las características y necesidades del propio sector o rama.
- Como titulación se exige un título universitario o de grado medio/superior o especialista o de máster.
- Dicho contrato se deberá de realizar en los cinco años posteriores a la finalización de los estudios.

En cuanto a las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, las empresas tendrán una reducción del 50% de la cuota por contingencias comunes mientras dure este contrato y si además este contrato supera el año, la empresa puede solicitar subvenciones para la adaptación del puesto a la persona con discapacidad.

También si el contrato se transforma al finalizar su duración inicial o prorrogada, el empresario tendrá una reducción durante tres años de 500€/año en el caso de los hombres y de 700€/año en el caso de las mujeres.

El siguiente contrato del que se va a hablar es el contrato de sustitución cuyo fin es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre de baja por otro trabajador del colectivo que se encuentre desempleado.

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social serán del 100% mientras dure el contrato.

5.1.3. Empleo por cuenta propia

Dentro de este sub epígrafe se encuentra, en primer lugar, el programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad el cual cuenta con una serie de subvenciones como:

- Máximo de 10000€ por establecerse como autónomo.
- A la hora de pedir un préstamo sus intereses se reducirán hasta 4 puntos de los establecidos por la entidad que lo realiza.
- El 75% del coste de la asistencia técnica, con un máximo de 2000€.
- El 75% del coste de los cursos destinados a la formación, con un máximo de 3000€.

Por otro lado, y para que las personas con discapacidad puedan iniciarse en el mundo autónomo, las personas que cuenten con una discapacidad igual o superior al 33% podrán solicitar el pago único del 100% de la prestación contributiva de desempleo siempre que:

- Tenga derecho a una prestación por desempleo en su nivel contributivo.
- Tenga al menos tres meses pendientes.
- No haber solicitado y recibido en los últimos 4 años anteriores ningún pago único de dicha prestación.

- Que la actividad que va a desarrollar sea como trabajador autónomo, o constituyendo o incorporándose a una sociedad laboral o mercantil, o que se inicie la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de concesión del derecho y en todo caso, con fecha posterior a la solicitud.

Según la actividad que vas a realizar existen diversas modalidades.

Si vas a realizar la actividad como trabajador autónomo cuentas con tres opciones para solicitar y obtener el importe:

- Podrás obtener el importe único de la prestación y si no es así podrás solicitar de manera paralela el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social.
- Podrás obtener únicamente la cantidad necesaria para la inversión.
- Podrás percibir exclusivamente el importe de la prestación que te queda por percibir para la subvención de las cuotas mensuales de la Seguridad Social.

Si vas a realizar la actividad como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una cooperativa existente o de nueva creación:

- Podrás solicitar la cantidad que tengas que desembolsar como aportación voluntaria u obligatoria, además de la cantidad para obtener la condición de cooperativista
- Podrás solicitar la cantidad que justifiques como aportación obligatoria, voluntaria o de la cuota de la cooperativa.
- Podrás solicitar el importe total de la prestación pendiente por percibir para la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.

Si la actividad que vas a realizar es como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una sociedad laboral existente o de nueva creación:

- Podrás solicitar la cantidad necesaria para ser un socio adquiriendo acciones o participaciones.
- Podrás solicitar la cantidad que justifiques para la compra de acciones o participaciones.
- Podrás solicitar el importe total de la prestación pendiente por percibir para la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.

Si vas a empezar una actividad como socio trabajador con menos de 30 años de edad, podrás destinar hasta el 100% del total de la prestación contributiva para realizar una aportación en el capital social de la sociedad ya constituida o con una constitución no inferior a doce meses cuando:

- Tu actividad sea de carácter indefinido.
- Esta deberá de mantenerse al menos año y medio.
- Anteriormente no hayas tenido ningún vínculo con esa sociedad.

Si no has obtenido el total de la prestación, podrás solicitar el importe total de la prestación pendiente por percibir para la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.

En cuanto a las bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social, los trabajadores que se inscriben por primera vez en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o también aquellos que en los dos años anteriores no hubieran estado encuadrados en este tendrán dos opciones en cuanto a la base de cotización.

Si optan por la base mínima de cotización:

- Tendrán una reducción de 60€/mes sobre las contingencias comunes que será efectiva los doce meses posteriores al alta en el Régimen.
- Se otorga una reducción del 50% en las contribuciones por contingencias comunes, calculada aplicando el tipo de cotización mínimo en base al tipo mínimo de cotización vigente, incluyendo la incapacidad temporal. Esta reducción se aplica durante los 48 meses siguientes, hasta completar un máximo de 5 años a partir de la fecha de alta.

Si optan por una base que esté por encima de la mínima:

- Tendrán una reducción del 80% sobre las contingencias comunes que será efectiva los doce meses posteriores al alta en el Régimen.
- Se otorga una reducción del 50% en las contribuciones por contingencias comunes, calculada aplicando el tipo de cotización mínimo en base al tipo mínimo de cotización vigente, incluyendo la incapacidad temporal. Esta reducción se aplica durante los 48 meses siguientes, hasta completar un máximo de 5 años a partir de la fecha de alta.

5.1.4. Empleo con apoyo

Se puede definir como una serie de actividades realizadas por especialistas encaminadas a orientar y estar con la persona con discapacidad en el puesto de trabajo con el fin de conseguir y facilitar la adaptación laboral y social de aquellas personas con dificultades para la inserción laboral.

Este empleo con apoyo está destinado a trabajadores del colectivo inscritos como demandantes de empleo en el SEPE, además de los que poseen contrato en un Centro Especial de Empleo que posean:

- Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33% reconocido.
- Discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65% reconocido.

En ambas situaciones estos tienen que ser contratados por una empresa del mercado ordinario de forma indefinida o temporal con una duración mínima de medio año.

También hay que destacar que si el trabajador viene de un Centro Especial de Empleo este quedará en situación de excedencia voluntaria.

En siguiente lugar, y dentro de este empleo con apoyo, se tocará el tema de las subvenciones de este.

Si el trabajador se encuentra en el grupo de las personas que poseían parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, la empresa recibirá 4000€/año si tiene un grado de discapacidad reconocido superior al 33% pero inferior al 65%. Si este grado es superior al 65% la empresa recibirá de subvención 6600€/año.

En el caso de las personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% y personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado reconocido igual o superior al 33% la empresa recibirá 2500€/año.

Todas estas subvenciones tienen como objetivo subsanar aquellos gastos que se originen del empleo con apoyo como puede ser pagar a los especialistas que den el apoyo a las personas del colectivo.

5.2. Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema Protegido de trabajo

La integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo es un enfoque que busca garantizar oportunidades laborales y el pleno desarrollo de estas personas en el ámbito laboral. El sistema protegido de trabajo se refiere a aquellos entornos laborales especialmente adaptados y orientados a la inclusión de personas con discapacidad.

Estos entornos laborales protegidos pueden ser creados y gestionados tanto por organizaciones del sector público como por entidades privadas y su objetivo principal es proporcionar un empleo adecuado y apoyo especializado a las personas con discapacidad que requieren un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

La integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo ofrece una serie de beneficios tanto para los empleados como para la sociedad en general. En primer lugar, brinda a las personas con discapacidad la oportunidad de participar activamente en la vida laboral, lo que contribuye a su desarrollo personal, su autoestima y su autonomía. Además, les permite adquirir habilidades laborales, experiencia y capacitación, lo que mejora sus perspectivas de empleo a largo plazo.

Por otro lado, la integración en el sistema protegido de trabajo fomenta la diversidad e inclusión en el entorno laboral, promoviendo una cultura de respeto y aceptación de las diferencias. Esto enriquece la dinámica laboral y promueve un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

En resumen, la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo busca proporcionar un entorno laboral adaptado a sus necesidades, facilitando su inclusión, desarrollo y participación activa en la vida laboral. Este enfoque contribuye a promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito laboral, beneficiando tanto a los empleados como a la sociedad en su conjunto.

Algo muy importante en la integración laboral de las personas con discapacidad son los Centros Especiales de Empleo, estos tienen como objetivo realizar una actividad económica participando en el mercado de trabajo, además de tener como finalidad garantizar un trabajo remunerado a personas con discapacidad. Es importante destacar que a través de estos CEE se da la mayor inclusión de personas con discapacidad al

empleo ordinario, es decir, tienen una gran función de inclusión entre un régimen y otro de empleo.

En cuanto a las relaciones laborales de estos centros, puede existir cualquiera de los contratos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero es necesario destacar que el contrato destinado a la formación a pesar de que se estructure con lo previsto en el artículo 11 del Estatuto tiene una serie de peculiaridades:

- La duración máxima de este podrá ampliarse hasta un máximo de 4 años si una persona con discapacidad debido a su grado no ha podido adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar el puesto. Es necesario un informe del equipo multiprofesional.
- Los contenidos de la formación deberán ser informados por el equipo multiprofesional.
- La formación teórica no puede superar los dos tercios del tiempo total del contrato. En el caso de una persona con discapacidad psíquica la cual no le permita realizar este tipo de formación no será necesario que se fije.
- En cuanto a las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social se aplicará lo más beneficioso.

Por otro lado, y en otro tipo de contrato, el de trabajo a distancia, este se registrará por lo establecido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, pero teniendo en cuenta una serie de peculiaridades:

- Este tipo de contrato no se podrá realizar a personas con discapacidad psíquica.
- El equipo multiprofesional tendrá que informar sobre la adecuación del trabajo a las características tanto personales como laborales de la persona antes de la formalización del contrato de trabajo a distancia.

Las subvenciones que se dan con el fin de financiar estas formas de generar empleo a través de los CEE son las siguientes:

- Si la plantilla está formada por al menos un 90% de personas con discapacidad, la subvención será de 12020,24€ por puesto estable.
- Si entre el 70% y 90% de la plantilla está formada personas con discapacidad, la subvención será de 9015,18€ por puesto estable.

Estas subvenciones están destinadas a una asistencia técnica, a la realización de inversiones en proyectos de interés social y para hacer frente a los intereses contraídos con entidades financieras.

Las ayudas que se destinan para mantener estos puestos de trabajo son:

- Bonificación de la cuota por todas las contingencias a la Seguridad Social de un 100% por contrato indefinido y temporal.
- Subvención del salario con un máximo del 50% del SMI.
- En el caso de discapacidad severa, subvención del salario con un máximo del 55% del SMI.
- Subvenciones para acabar con las barreras y adaptar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad.
- Subvenciones para ayudar y sanear a los Centros Especiales de Empleo, pero solo se darán una vez.
- Subvenciones para equilibrar el presupuesto de los CEE que sean sin ánimo de lucro o declarados utilidad pública.
- Asistencia técnica.

En cuanto a las ayudas destinadas a las unidades de apoyo a la actividad profesional, las cuales están formadas por equipos multiprofesionales que tienen como objetivo ayudar a superar los obstáculos que tienen las personas con discapacidad en su puesto de trabajo de dicho centro, estas tienen prioridad ayudar a cubrir los costes de trabajo y Seguridad Social de las personas de estos grupos ya sean indefinidas o temporales con una duración mínima de 6 meses.

Esta subvención será de 1200€/año por trabajador con discapacidad siempre que esté en alguna de estas situaciones:

- Que posea una parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33% reconocido.
- Que posea una discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65% reconocido.

Es importante destacar que el equipo multiprofesional que se encuentre en las unidades de apoyo podrá prestar ayuda a otras personas con discapacidad que no se encuentren

dentro de las anteriores, pero siempre que esas ayudas no hagan que pierdan atención en las personas que son de su cometido.

La subvención a estas unidades de apoyo de 1200€ se reducirá proporcionalmente a la duración de los contratos y de la jornada laboral. Dicha subvención será concedida con periodos de un año máximo siempre y cuando haya presupuesto.

5.3. Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario

El objetivo de estas medidas como bien dice el sub epígrafe es pasar a las personas con discapacidad del empleo protegido, el cual acabamos de hablar, al empleo ordinario, es decir, en el que se encuentra el grueso de la población.

Una de las formas para realizar este tránsito son los enclaves laborales cuyos objetivos van desde promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, cumplir la cuota de reserva ya vista anteriormente, ayudar a que las empresas ordinarias conozcan mejor las capacidades de las personas del colectivo y facilitar el paso de un tipo de empleo a otro.

En cuanto a las características de estos enclaves:

- La totalidad de los trabajadores tienen que tener una discapacidad.
- Es necesario que de la totalidad de los trabajadores al menos un 60% tengan dificultades de inclusión laboral.
- El contrato entre la empresa y el Centro Especial de Empleo tiene que ser de entre tres meses y tres años.

Por otro lado, las empresas que contraten indefinidamente a personas con discapacidad severa tendrán una subvención de 7814€.

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social serán para las personas sin discapacidad severa y que cuenten con un contrato indefinido de:

- 4500€/año para hombres menores de 45 años y de 5700€/año para hombres con más de 45 años.
- 5350€/año para mujeres menores de 45 años y de 5700€/año para mujeres con más de 45 años.

En el caso de discapacidad severa, las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social serán de:

- 5100€/año para hombres menores de 45 años y de 6300€/año para hombres con más de 45 años.
- 5950€/año para mujeres menores de 45 años y de 6300€/año para mujeres con más de 45 años.

Si el contrato es temporal, las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social para las personas sin discapacidad severa serán:

- Para hombres menores de 45 años un total de 3500€/año, en cambio para los mayores de 45 años será de 4100€/año.
- Para mujeres menores de 45 años un total de 4100€/año, en cambio para las mayores de 45 años será de 4700€/año.

Si la discapacidad es severa y cuentan con un contrato temporal, la bonificación será:

- Para hombres menores de 45 años un total de 4100€/año, en cambio para los mayores de 45 años será de 4700€/año.
- Para mujeres menores de 45 años un total de 4700€/año, en cambio para las mayores de 45 años será de 5300€/año.

Por último, hay que destacar que además de estas ayudas y subvenciones existen otras más específicas para adaptar el puesto y superar los obstáculos.

6. Conclusiones

Una vez hecho este trabajo se han visto las grandes discriminaciones existentes hacia las personas con discapacidad ya sea laboral o socialmente y aunque es cierto que ya se están empezando a tomar medidas para la inclusión de este colectivo, aún queda mucho por hacer.

Recordando los objetivos de este trabajo los cuales eran conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en España, conocer las diferencias que existen en el entorno laboral entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad y conocer la evolución histórica respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad se

pueden obtener una serie de conclusiones gracias a los datos obtenidos del Informe Olivenza que a su vez dicho informe los extrae del Instituto Nacional de Estadística.

En primer lugar, si bien es cierto que con el paso de los años la inserción laboral de las personas con discapacidad ha aumentado de forma notable, pero la diferencia entre el colectivo y las personas sin discapacidad aún es bastante grande como se puede apreciar en tasas como las de actividad o empleo, en esta última la diferencia es de alrededor de un 37%.

Por otro lado, es cierto que se están adoptando muchas medidas para que las personas con discapacidad puedan acceder de forma más fácil al mercado laboral a través de los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves laborales ya que con estos a través de ayudas y bonificaciones a las empresas se permite que estas contraten a más personas del colectivo y aunque parezca una forma forzada de contratación, esta es necesaria ya que sin ella muchas de las personas con discapacidad que han accedido al mercado de trabajo no lo hubieran hecho, además de que si más empresas van contratando a estas personas y ven que trabajan bien los prejuicios y estigmas sociales irán disminuyendo y eso sería un aspecto positivo tanto laboral como socialmente ya que el objetivo final no es ni más ni menos que las personas con discapacidad sean tratadas como iguales por toda la sociedad ya que lo son.

En los datos cotejados del Informe se pueden encontrar aspectos positivos y es que en las figuras introducidas en el trabajo sobre la evolución de distintas variables se puede ver la mejoría de los datos respecto a hace 10 años, por lo tanto, significa que en España se está avanzando y que, aunque haya que modificar ciertas cosas ya que las barreras que dificultan el acceso a las personas con discapacidad al mercado laboral persisten, se está yendo por el buen camino ya que ha habido avances en cuanto a la concienciación e inclusión laboral.

En cuanto a las barreras de las cuales se habla en el anterior párrafo hay que decir que las personas discapacitadas a menudo enfrentan discriminación y estigmatización en el ámbito laboral y social. Los empleadores por desgracia muchas veces tienen prejuicios o percepciones equivocadas sobre la capacidad de las personas con discapacidad para realizar determinadas tareas, lo que limita sus oportunidades de empleo.

Otra de las barreras es la falta de accesibilidad a los puestos ya que muchos de estos aún no están adaptados para las personas del colectivo y debido a esto no pueden acceder a ciertos tipos de trabajo.

Por último y no menos importante otro aspecto a destacar son las cuotas de reserva a las personas con discapacidad que a pesar de que está bien esta iniciativa, son demasiadas bajas y que si de verdad se quiere exprimir esa vía es necesario aumentarlas ya que un 2% es prácticamente insignificante.

En definitiva, la situación laboral de las personas discapacitadas en España presenta desafíos persistentes en términos de acceso al empleo, discriminación y falta de accesibilidad. Aunque se han implementado medidas para fomentar la inclusión laboral, todavía queda mucho por hacer para garantizar una participación plena y equitativa en el mercado laboral para las personas con discapacidad.

7. Referencias bibliográficas

Comisión Europea. (s.f.) *Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*. Recuperado 12 de abril de 2023, de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=es>

Discapnet. (s.f.) Trabajo autónomo o por cuenta propia. *Fundación Once*. Recuperado 2 de mayo de 2023, de <https://www.dicapnet.es/empleo/fomento-del-empleo/trabajo-autonomo>

Gil, I. (2018) ¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural. *El Blog de empleo de Fundación Adecco*. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>

Gil, I. (2021) ¿Qué tipos de discapacidad existen? *El Blog de empleo de Fundación Adecco*. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

IMSERSO. (s.f.) Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la Discapacidad. Recuperado 25 de mayo de 2023, de https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Evolucion-Historica-de-los-Modelos-en-los-que-se.cid220440

Instituto Nacional de Estadística. (2022) *El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Recuperado 8 de abril de 2023, de https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

Losa, N. F. (2007). Integración laboral: estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, 45. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483096>

Millas, V; Calderón, B. (2005) Integración laboral de personas con discapacidad. Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. Acción RSE. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/269/documento>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (s.f.) Información sobre discapacidad. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/informacion/index.htm>

Naciones Unidas. (s.f.) *Día internacional de personas con discapacidad*. Recuperado 8 de abril de 2023, de <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>

Naciones Unidas. (s.f.) *El marco internacional. ACNUDH y los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado 12 de abril de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/disabilities/international-framework>

ODISMET. (2023) Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España. Informe 7. *Fundación Once*. Recuperado 20 de abril de 2023, de <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo-en-espana>

Organización Mundial de la Salud. (2023) *Discapacidad*. Recuperado 14 de abril de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE 3 de diciembre de 2013), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632#a4>

Servicio Público de Empleo Estatal. (s.f.) *Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad*. Recuperado 5 de junio de 2023, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-personas-discapacidad.html>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2022) *Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*. Recuperado 5 de junio de 2023, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>