



**Universidad de Oviedo**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**GRADO EN: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**CURSO ACADÉMICO 2021/2021**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICO-LABORAL DE LAS  
PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN ESPAÑA Y MEDIDAS DE  
FOMENTO DE EMPLEO (2000-2020)**

**MARTA RUIZ SAN FELICIANO**

**OVIEDO, JULIO 2021**

**DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGANTURA TRABAJO FIN DE GRADO** (*Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo*).

yo Marta Ruiz San Feliciano, con DNI

**DECLARO**

que el TFG titulado Evolución de la situación económico-laboral de las personas con diversidad funcional en España y medidas de fomento de empleo (2000-2020) es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

04/07/2021

## **RESUMEN**

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado es analizar la situación económico-laboral de las personas con diversidad funcional. El trato recibido por este colectivo ha sido tradicionalmente discriminatorio y de exclusión, y, aunque a día de hoy la situación ha mejorado, todavía es largo el camino a seguir para alcanzar una igualdad plena. En virtud de lo anterior, este trabajo evalúa la posición actual de las personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo a través de los informes y datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, pudiendo concluir que, aunque son muchos los avances realizados en este ámbito, la situación sigue siendo desigual si se compara con el resto de la población, las tasas de participación en el mercado son menores y la entrada en el mundo laboral sigue suponiendo un gran reto para este colectivo, que depende mayoritariamente de las medidas destinadas al fomento del empleo.

**TITLE: EVOLUTION OF THE ECONOMIC-LABOUR SITUATION OF PEOPLE WITH FUNCTIONAL DIVERSITY IN SPAIN AND EMPLOYMENT PROMOTION MEASURES (2000-2020)**

## **ABSTRACT**

The aim of this Final Degree Project is to analyse the economic and employment situation of people with functional diversity. The treatment received by this group has traditionally been discriminatory and exclusionary, and although today the situation has improved, there is still a long way to go in order to achieve full equality. By virtue of the above, we have evaluated the current position of functional diverse people in the labour market through the report and data collected by the National Institute of Statistics of Spain, being able to conclude that although many advances have been made in this field, the situation is still unequal if compared with the rest of the population, the rates of participation are lower and the entry into the labour market is still a challenge for this group, which depend mostly on the established measures aimed at the promotion of employment to become part of the active population.

## ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN .....	6
2	MODELOS DE TRATAMIENTO SOCIAL Y TERMINOLOGÍA. ....	8
3	EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	13
3.1	Metodología.....	13
3.2	La diversidad funcional en el mercado laboral.....	14
3.3	Efectos de la crisis económica. ....	22
3.4	Periodo postcrisis y actualidad.....	26
4	MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO.....	30
5	CONCLUSIONES .....	33
6	BIBLIOGRAFÍA.....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Relación con la actividad y grupos de edad, año 2008.....	15
Tabla 2.	Personas con diversidad funcional en edad laboral según su relación con la actividad por grupos de diversidad.....	17
Tabla 3.	Tasas de actividad, empleo y paro por sexo, año 2008. ....	18
Tabla 4.	Porcentaje de personas en edad laboral según su relación con la actividad por género .....	18
Tabla 5.	Diferencia salariales según género y grupos de edad, 2011 .....	19
Tabla 6.	Tasas de actividad, empleo y paro en el año 2008 .....	21
Tabla 7.	Población con diversidad funcional que trabaja y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo .....	21
Tabla 8.	Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. ....	22
Tabla 9.	Evolución de la tasa de paro según franjas de edad .....	23
Tabla 10.	Evolución de la tasa de paro por género.....	24
Tabla 11.	Porcentaje de asalariados con diversidad funcional que cotiza en la Seguridad Social en empresas ordinarias. ....	31

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Población en edad laboral con certificado de discapacidad por grupo de diversidad .....	16
Gráfico 2. Evolución de la tasa de empleo para la población con diversidad funcional según su tipología .....	25
Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo para la población con diversidad funcional según el grado de discapacidad reconocida .....	25
Gráfico 4. Evolución de la tasa de actividad 2015-2019 .....	27
Gráfico 5. Evolución de la tasa de empleo 2015-2019 .....	27
Gráfico 6. Evolución de la tasa de paro 2015-2019 .....	28

# 1 INTRODUCCIÓN

Con este Trabajo de Fin de Grado se pretende realizar un análisis evolutivo de la situación económico-laboral de las personas con diversidad funcional en España, dado que a pesar de ser muchas las leyes y normativas que intentan regular su situación, este colectivo se encuentra en una posición totalmente desigual.

El estudio estará delimitado en tiempo y lugar, enmarcando así el tema que nos ocupa en el ámbito español, y un período temporal que abarca desde inicios del siglo XXI hasta la actualidad.

La situación ideal sería que todos y cada uno de los individuos que se agrupan formando una sociedad, participaran y estuvieran integrados en ella de la misma forma, sin embargo, desde hace años las personas con diversidad funcional reciben un trato distinto. Estas grandes contradicciones en el tratamiento concedido a este colectivo han existido y aún perduran. Por ello, se expondrán las diferencias existentes en pro de una mayor inclusión.

La estructura del trabajo es la siguiente:

En primer lugar, se expondrán los distintos modelos de tratamiento social que se ha dado a las personas con discapacidad a lo largo del tiempo. De la misma forma, en esta primera parte, se expondrá el cambio en la terminología utilizada para referirse a este colectivo, intercambiando así la palabra discapacidad por un nuevo término, diversidad funcional. Las palabras están vinculadas a ideas y conceptos culturalmente aceptados dentro de una sociedad, y representan los valores de esta. Su significado se transmite con el paso del tiempo, y si en algún momento se desean cambiar los valores o conceptos que una sociedad tiene establecidos, el primer paso es cambiar las palabras que los designan.

En segundo lugar, se mostrará la situación actual de las personas con diversidad funcional a través de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD, 2008) y el informe sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) elaborados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por último, se llevará a cabo un análisis de aquellas leyes y normas que tienen como objetivo la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional. Existen diferentes líneas de actuación que tratan de reducir la desigualdad existente, sin embargo, la

integración laboral y educativa de este colectivo sigue siendo segregada, dado que las medidas adoptadas establecen acciones especiales fuera del ámbito normalizado.

## **2 MODELOS DE TRATAMIENTO SOCIAL Y TERMINOLOGÍA.**

Las personas con diversidad funcional (discapacidad) han recibido un trato diferente a lo largo de los años. Aunque, actualmente podemos afirmar que la discapacidad es un tema de derechos humanos, no siempre fue así.

De esta forma, la población con diversidad funcional se encuentra en las distintas sociedades actuales con barreras y obstáculos que impiden su participación como ciudadanos de pleno derecho. Aunque es cierto que existen leyes que tratan de paliar esa desigualdad, estas pocas veces han ido acompañadas de medidas suficientemente efectivas para lograr una inclusión total.

A lo largo de la historia pueden distinguirse cuatro formas o modelos de tratamiento social a personas con discapacidad:

Según Toboso y Arnau (2008) un primer modelo, sería el llamado modelo de prescindencia, este supone que la principal causa que origina la discapacidad es de carácter religioso. Aquellas personas con este tipo de diferencias eran consideradas innecesarias. Este modelo puede dividirse a su vez en dos submodelos, ambos con un origen común para la diversidad, pero con respuestas sociales diferentes.

Toboso y Arnau (2008) definen el submodelo eugenésico como aquel que surge en el periodo greco-romano de la Edad Antigua. Las sociedades griega y romana creían innecesario el nacimiento y desarrollo de niños y niñas con discapacidad. En el caso de Grecia, el nacimiento de un niño con discapacidad era considerado como el resultado de un pecado cometido por los padres de este, y en el caso de Roma, significaba la ruptura de alianzas con los dioses. De la misma forma, consideraban la discapacidad como una vida que no merece la pena vivir, etiquetando a estas personas como una carga tanto para sus familias como para la sociedad. Esta idea tiene como consecuencia la práctica de políticas eugenésicas, tales como el infanticidio, buscando así el perfeccionamiento de la vida humana.

El submodelo de marginación se sitúa entre los siglos V y XV, e incluye a las personas con discapacidad dentro de las clases sociales más pobres y marginadas de la época. Este modelo se caracteriza por el desprecio con el que era tratado el colectivo, ya que por aquel entonces la respuesta social mayoritaria era de exclusión y repudio hacia la diversidad. Las causas de esta minusvaloración eran múltiples; entre ellas está el miedo hacia estas



personas ya que consideraban que eran objeto de embrujos y advertencias de peligro. El cristianismo jugaba un papel fundamental a la hora de identificar si el comportamiento de una persona estaba considerado normal o por el contrario fuera de lo común, y eran los médicos y sacerdotes los que se encargaban de realizar este diagnóstico. En discrepancia con el submodelo anterior, se eliminan las prácticas eugenésicas, sin embargo, la tasa de mortalidad de los nacidos con discapacidad aún era muy alta y el futuro que les esperaba a aquellos que sobrevivían era la subsistencia a base de caridad (Toboso y Arnau, 2008; Palacios & Romañach, 2008).

Tal y como expone Cuenca (2011) el segundo modelo, modelo médico o rehabilitador, tiene dos características importantes: la primera es el cambio en el origen de la discapacidad, esta ya no se piensa como una causa meramente religiosa, sino que pasa a concebirse como una falta de salud. Por otro lado, este modelo considera que las personas con discapacidad son capaces de aportar un valor a la sociedad, siempre y cuando sean rehabilitadas. La respuesta social frente a la discapacidad está basada en medidas individuales de carácter terapéutico o curativo, que permitan la transformación de la persona en alguien válido y capaz. Esta “normalización” se refleja como el proceso previo a la completa integración del individuo y hace que la persona con discapacidad sea percibida como un enfermo incapaz de actuar por sí mismo, y no como un ciudadano de pleno derecho.

Como describen Toboso y Arnau (2008), este modelo centra su atención en todas aquellas cosas que la persona no es capaz de hacer, lo que da como resultado una desestimación de las capacidades de la persona con discapacidad, y fomenta un tratamiento social basado en actitudes caritativas y de sobreprotección. De la misma forma, Cuenca (2011) sostiene que independientemente de que, se reconozca a las personas con discapacidad como sujetos titulares de los mismos derechos y deberes que el resto de las personas que componen la sociedad, la realidad es que este colectivo solo podrá disfrutar y ejercer estos derechos de manera igualitaria siempre que se adecuen a los patrones de normalidad.

De este modo, Cuenca (2011) expone que el modelo médico define a las personas “normales” como aquellas que gozan de ciertas habilidades cognitivas que les capacitan a tomar sus propias decisiones en cuanto a estilos y planes de vida de forma correcta, es decir, libre, autónoma e independientemente. Así, todas aquellas personas que no se ajusten a estas pautas ideales de normalidad son clasificadas como “incapaces”. Esta perspectiva tiene dos consecuencias directas en todas aquellas personas con dificultades

para hacer elecciones de forma individual y libre. Por un lado, la negación del derecho a la toma de decisiones, limitando e incluso suprimiendo su capacidad jurídica. Y de otro, el traslado de este derecho a un tercero, que reemplace a la persona “incapacitada” a la hora de tomar aquellas decisiones que esta no pueda hacer por sí misma, y, por lo tanto, en el ejercicio de los derechos vinculados a estas. A este respecto, el modelo de sustitución en la toma de decisiones quedaría totalmente vinculado al modelo médico de tratamiento de la discapacidad.

El tercer modelo, es el denominado modelo social, donde Toboso y Arnau (2008), y Cuenca (2011), coinciden en cuanto a la descripción de este como aquel que traslada el origen de la discapacidad desde los individuos hacia la sociedad, argumentando que las causas originarias de esta son de índole social y no tanto personal. Este modelo surge principalmente a partir del rechazo de lo establecido en modelos anteriores. La causa de esta discapacidad no son las limitaciones individuales de cada persona, sino las barreras y obstáculos que estas encuentran en la sociedad, sociedad que no toma en consideración las necesidades de este colectivo.

El modelo social entiende que toda vida humana es igual de valiosa y, por tanto, que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en la misma medida que el resto. De esta manera, considera que todas las limitaciones que han sido impuestas a las personas con discapacidad para llevar a cabo su vida de forma plena son producto de construcciones sociales que impiden la total inclusión y aceptación de estas personas. Considerando entonces que el problema de estas diferencias reside en la sociedad, las soluciones han de basarse en políticas sociales y de derechos humanos. El modelo social lucha por la normalización de la sociedad para que esta pueda atender y cubrir las necesidades de todos sus ciudadanos (Toboso y Arnau, 2008).

Tal y como describe Cuenca (2011), las personas con discapacidad son consideradas como ciudadanos de pleno derecho capaces de tomar parte en cualquier dimensión social. La discapacidad ha de verse desde el punto de vista de la diversidad y libertad; los sujetos han de tomar un papel activo que les permita desarrollarse y crecer de forma independiente. Se considera necesario un cambio en cuanto al concepto de capacidad: no son las personas las que han de superar sus deficiencias para poder ser consideradas capaces, sino que ha de desarrollarse una nueva capacidad jurídica que se adapte a la situación de las personas con discapacidad. Por ende, relevamos los modelos de sustitución en la toma de decisiones, que restringen la libertad de las personas con

discapacidad y damos paso a un modelo de apoyo en la toma de decisiones, que fomente la autonomía en su mayor parte.

Como se puede observar en el presente trabajo, las formas de entender la discapacidad han seguido una evolución no lineal a la hora de entender y describir su significado y origen. Es por esta división teórica que surge el Movimiento de Vida Independiente, movimiento reivindicativo que nace en Estados Unidos durante los años sesenta y setenta, creado y promovido por las propias personas con discapacidad, con un principal objetivo: la integración de personas con cualquier tipo de discapacidad en todos los ámbitos de la vida (Pereda, de Prada, & Actis, 2013; Arnau Ripollés, 2009; Toboso Martín, 2018).

La Internacional de Personas con Discapacidad (DPI; por sus siglas en inglés “Disabled People’s International”), es descrita por Pereda, de Prada, y Actis (2013) como la principal fuente institucional de este movimiento y en ella se establece que: “Lo fundamental...es asumir que la discapacidad es una construcción social, que remite a procesos y estructuras que se imponen a los individuos, y que la categoría interpretativa fundamental es la de opresión social.”.

Finalmente, tenemos el modelo de la diversidad. Según Palacios y Romañach (2008), surge a finales del año 2006 en España con la finalidad de establecer un nuevo paradigma capaz de definir y comunicar la existencia de la diversidad humana. Las pautas actualmente aceptadas por la sociedad para entender la discapacidad han derivado de los dos últimos modelos explicados en este trabajo. En base a ellos las sociedades han elaborado distintas políticas, sin embargo, la realidad social en la que actualmente vivimos está fuertemente vinculada con el modelo médico y la discriminación hacia este colectivo es aún notable y persistente.

Estos autores fijan el núcleo del modelo social en la aceptación de la capacidad como un componente teórico, mientras que el modelo de la diversidad va más allá. Este nuevo modelo entiende que la capacidad es un término impuesto por modelos anteriores, el cual no es capaz dar respuesta a los nuevos hallazgos bioéticos. El modelo de la diversidad centra su atención en la dignidad de las personas con discapacidad, personas que pertenecen a un colectivo diverso. “Una dignidad que es inherente a todos los seres humanos y que no está vinculada a la capacidad” (Palacios & Romañach, 2008).

El término diversidad juega un papel fundamental en este paradigma. Es definido como un vocablo capaz de proporcionar riqueza a una sociedad compuesta por personas

funcionalmente diversas. Romañach y Lobato (2005), consideran necesario un cambio en la terminología utilizada en el entorno de la discapacidad, dado que la mayoría de las palabras utilizadas para denominar a este colectivo llevan asociadas una connotación negativa. El lenguaje está asociado a ideas y conceptos culturalmente aceptados, más tiene la capacidad de orientar y moldear el pensamiento, por ello, si queremos cambiar la percepción actual de la discapacidad es fundamental cambiar las palabras que la designan.

En 2001 nace en España el Foro de Vida Independiente y Diversidad (FVID), comunidad que tiene por objetivo fomentar el Movimiento de Vida Independiente en nuestro país. Desde esta comunidad se adopta y propone el nuevo término: diversidad funcional, un término capaz de plasmar la realidad de muchas personas. Según Romañach y Lobato (2005), esta nueva expresión toma en consideración la diversidad de personas que componen la sociedad y las diferentes formas de actuar y ser que tienen cada una de ellas. Este término es el primer apelativo utilizado que no da un carácter negativo a esta realidad humana, por el contrario, realza la diferencia y diversidad, entendiendo así que estos valores enriquecen el mundo en que vivimos.

Desde el inicio de las civilizaciones antiguas en el año 4.000 a.C., con el modelo de prescindencia, y a través de todas las variaciones experimentadas por estos modelos teóricos a lo largo del tiempo, se trata de explicar la existencia y capacidad, tanto jurídica como bioética, de las personas con diversidad funcional. Sin embargo, y a pesar de esta evolución, aún es largo el camino que queda por recorrer para alcanzar la plena inclusión de estas personas en las sociedades actuales. Las barreras y prejuicios sobre el colectivo persisten y limitan su desarrollo tanto social como laboral, y las políticas adoptadas en base a los modelos establecidos siguen siendo incapaces de dar una solución efectiva para eliminar por completo la discriminación de este grupo de personas.

Después de haber expuesto los distintos modelos de tratamiento social a las personas con discapacidad, el siguiente apartado estará dedicado a el análisis económico-laboral del colectivo. Se tomará como año base el 2008, y se llevará a cabo un estudio para conocer como ha evolucionado la situación de las personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo.

### **3 EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.**

El objetivo de este tercer apartado es mostrar la situación económico laboral actual de las personas con diversidad funcional. Para ello se partirá de los datos obtenidos en la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2008 y el Informe sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) en su serie 2008-2012. A partir de este punto, y a fin de realizar un análisis evolutivo lo más exhaustivo posible, se realizará una revisión bibliográfica para la temática en estudio.

#### **3.1 METODOLOGÍA**

La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia es un sondeo estadístico realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Ministerio de Educación Política Social y Deporte, la Fundación ONCE, el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS). El estudio tiene como objetivo principal cubrir la demanda de información y servir de base de datos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

En su esfuerzo por reflejar la situación de las personas con diversidad funcional, el INE elabora la Encuesta de Población Activa (EPA), la cual dispone de información sobre diversidad funcional en sus módulos ad-hoc 2002 y 2011, y la Encuesta de Integración Social y Salud (EISS2012). Sin embargo, la escasa regularidad de las fuentes mencionadas impide que se pueda conocer de forma actualizada y continua la situación de este colectivo. Es por ello que, en el año 2009, se propone la creación de un estudio estadístico que proporcione de forma regular información sobre el Empleo de las personas con discapacidad (EPD). El proyecto surge gracias a un convenio de colaboración entre varias entidades y consiste en el cruce de información de la Encuesta EPA y la contenida en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD).

La forma en la que se define la población objeto de estudio es diferente para cada una de las fuentes de las que se hará uso en este apartado; un factor importante a tener en cuenta ya que algunos de los resultados pueden variar entre ambos estudios debido a ello. La encuesta EDAD incluye a todas las personas de 6 y más años que afirman tener alguna

discapacidad, entendiendo por discapacidad cualquier limitación importante para realizar las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD)<sup>1</sup> que tenga una duración mínima de un año y tenga su origen en una deficiencia. Sin embargo, el informe EPD identifica a las personas de 16 a 64 años que tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, es decir, personas que han solicitado el procedimiento de valoración de la discapacidad.

### **3.2 LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL MERCADO LABORAL**

La participación en el mercado de laboral tiene importantes consecuencias tanto en la calidad como en el nivel de vida de las personas. Según (Hernández & Millán, 2015), las personas capaces de incorporarse a un puesto de trabajo disfrutan de un importante ambiente de socialización y una mayor independencia económica.

La búsqueda y obtención de empleo es una de las metas más perseguidas por la ciudadanía. Según (Albarrán & Alonso, 2010), la estabilidad laboral proporciona a las personas un bienestar generalizado que puede reflejarse en la independencia económica o mayor desarrollo de la persona en la sociedad. El trabajo pasa así a considerarse una pieza fundamental en la vida de cualquier individuo, y en especial, en la de todas aquellas personas con diversidad funcional, pues se considera un requisito necesario para que estas logren una integración plena en la sociedad.

Según la EDAD, en el año 2008 había 3.827.900 personas que declaraban tener algún tipo de diversidad funcional reconocida. Esto supone casi un 8,5% del total de la población española. Si separamos los datos en base al sexo de las personas, podemos observar una notable diferencia: más de 2,3 millones de mujeres aseguraban tener algún tipo de diversidad funcional frente al 1,5 de hombres. Los factores género y edad son determinantes en el entorno de la diversidad funcional, especialmente en ese año, donde estos componentes cobran una gran importancia. En edades inferiores a los 45 años la tasa de discapacidad de los hombres es mayor que la de las mujeres, sin embargo, en tramos de edad superiores son las mujeres las que presentan mayores resultados.

Los datos recogidos para ese año (2008) en el informe EPD afirman que la diversidad funcional afectaba en mayor medida a los hombres en edad laboral que a las mujeres, con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales. La diferencia se debía principalmente al

---

<sup>1</sup> ABVD: hacen referencia a aquellas actividades consideradas elementales para la persona, las cuales le permiten desarrollarse con un mínimo de autonomía e independencia.

envejecimiento de la población; por aquel entonces, más del 58% de las personas que padecían algún tipo de diversidad funcional en edad laboral tenían 44 o más años, mientras que solo el 6,5% de la población se encontraba en edades inferiores a los 25. El factor edad resulta especialmente influyente en el colectivo. Según (Hernández & Millán, 2015), muchas de las limitaciones derivadas de una diversidad funcional se desarrollan con el paso de los años o se originan debido a un accidente.

*Tabla 1. Relación con la actividad y grupos de edad, año 2008.*

<b>Edad</b>	<b>Personas con Div.Funcional</b>
Total	873,30
<b>16-24 años</b>	
Población Activa: Ocupados	11,30
Población Activa: Parados	8,40
Población Inactiva	37,90
<b>25-44 años</b>	
Población Activa: Ocupados	107,90
Población Activa: Parados	23,30
Población Inactiva	177,40
<b>45-64 años</b>	
Población Activa: Ocupados	125,40
Población Activa: Parados	15,90
Población Inactiva	365,70

*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en el EPD 2008-2012. (INE)*

Tal y como muestra la *Tabla 1*, tan solo el 1,3% de la población con diversidad funcional pertenecía a la franja de edad entre 16 y 24 años, mientras que el 12,4%, se situaba en a la franja de 25 a 44 años y, finalmente, el mayor porcentaje se encontraba en el año 2008 en la franja de los 45 y 64 años. De este modo, podemos afirmar que existe una relación directa entre la presencia de diversidad funcional y la edad.

El grado y tipo de discapacidad son, además de la edad, dos de los aspectos más influyentes en el ámbito de la diversidad funcional debido a las consecuencias que estos factores tienen para las personas de este colectivo. El Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre<sup>2</sup> (modificado posteriormente por el Real Decreto 1856/2009 de 4 de diciembre<sup>3</sup>), establece los criterios técnicos unificados según los cuales se valora y determina el grado de diversidad funcional de una persona. Del grado de discapacidad

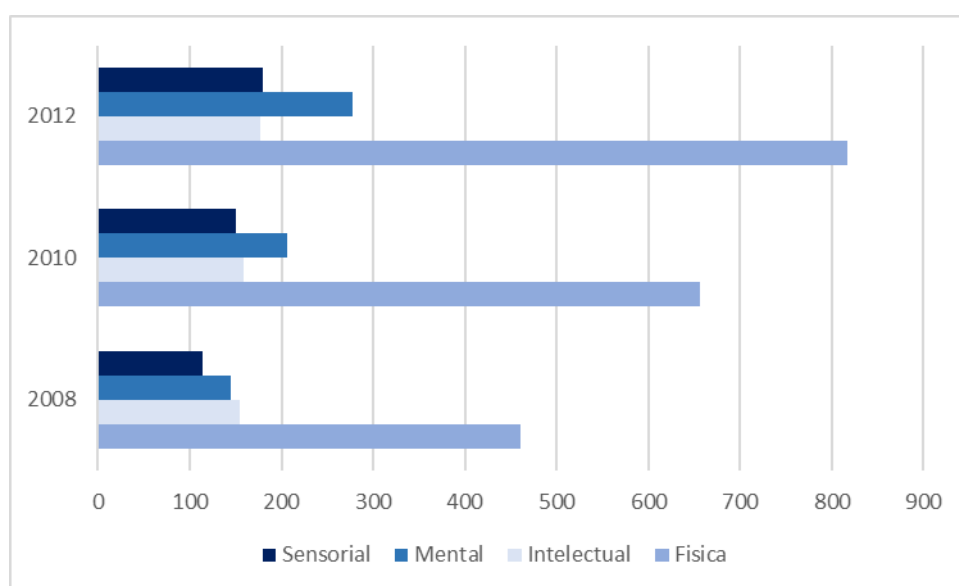
<sup>2</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE), número 22, de 26 de enero de 2000.

<sup>3</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE), número 311, de 26 de diciembre de 2009.

reconocido dependerá el acceso a una serie de beneficios, derechos económicos y servicios.

Dentro del colectivo de personas con este tipo de diversidades, en el año 2008 más del 70% afirmaban tener alguna dificultad para desarrollar alguna de las ABVD y más de 1,4 millones de personas confirmaban no poder llevarlas a cabo sin recibir ayuda. Las ayudas pueden ser técnicas o asistenciales, incluyendo ambas la supervisión por parte de profesionales médicos por si surgieran problemas mayores, y permiten reducir de manera notable la gravedad de la limitación, en algunos casos incluso poder superarla.

*Gráfico 1. Población en edad laboral con certificado de discapacidad por grupo de diversidad.*



*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en el EPD 2008-2012. (INE)*

Según la encuesta EDAD 2008, las limitaciones a la movilidad, el autocuidado y la vida doméstica son los principales grupos de discapacidad que afectan a la población española de 6 y más años, aseguran que más de la mitad de las personas que afirmaban tener algún tipo de diversidad funcional se debía a alguno de estos tres motivos.

El *Gráfico 1* muestra la población en edad laboral que dispone de un certificado de diversidad funcional reconocida, agrupados según su tipología. Se puede observar como con el paso de los años, el número de personas con discapacidad reconocida ha aumentado significativamente. Entre los datos más llamativos, se encuentra el número de personas con algún tipo de diversidad física reconocida, mientras que en el año 2008 la cifra se encontraba alrededor de las 460.000 personas, a finales de 2012 ascendió a más de 815.000. Una situación parecida fue la evolución de los datos referidos a la diversidad



mental, que ascendió en más de 130.000 unidades en este mismo periodo. Son múltiples los factores que podrían dar respuesta al aumento de población con diversidad reconocida. Hernández y Millán destacan, por su parte, la aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y a las familias de España en el año 2006, ley que los autores consideran elemento fundamental que pudo alentar a las personas con diversidad funcional a solicitar ese certificado para tener acceso determinados beneficios. (2015)

*Tabla 2. Personas con diversidad funcional en edad laboral según su relación con la actividad por grupos de diversidad.*

<b>Grupo de discapacidad</b>	<b>Empleado</b>
Visión	97
Audición	124,7
Comunicación	32,9
Aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	17,9
Movilidad	195,1
Autocuidado	68,3
Vida doméstica	119,3
Interacciones y relaciones personales	31,2

*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en la EDAD 2008. (INE)*

Mientras que en el año 2008 la tasa de actividad para el colectivo de personas con un grado inferior o igual al 45% se situaba en el 56,6%, la cifra caía hasta el 19,2% en grados superiores al 65%. La participación en el mercado muestra una situación similar dependiendo del tipo de diversidad funcional reconocido. Por un lado, las limitaciones sensoriales y físicas presentaban las mayores tasas de actividad con un 49,8% y 35,9% respectivamente, mientras que aquellas deficiencias de tipo intelectual (26,9%) o mental (20%) presentaban porcentajes mucho menores.

De la misma forma, los mayores porcentajes de ocupación se encontraban representados por colectivos con limitaciones auditivas o de movilidad, mientras que las personas con un mayor nivel de desempleo son aquellas que sufren algún tipo de diversidad funcional relacionado con las dificultades para el aprendizaje, aplicación de conocimientos y el desarrollo de tareas.

La variable sexo, es otro de los factores determinantes en este ámbito. La brecha de género existente se hace mucho mayor en el caso de la mujer con discapacidad, que no solo se encuentra en situación de desigualdad frente al resto de la población sin limitaciones, sino que dentro del propio colectivo de la diversidad funcional; la situación de estas es peor

que la de los hombres con características similares (Soler, Teixeira, & Jaime, 2008). Muchos de los autores que abordan el tema de la diversidad funcional desde una perspectiva de género coinciden con la anterior afirmación y hablan de una “doble discriminación”, por género y por discapacidad (Shum, Conde Rodríguez, & Portillo Mayorga, 2003).

*Tabla 3. Tasas de actividad, empleo y paro por sexo, año 2008.*

	Personas con Div. Funcional		Población en general	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Tasa de Actividad</b>	27,20	38,40	65,10	84,50
<b>Tasa de Empleo</b>	21,90	32,80	56,60	76,00
<b>Tasa de Paro</b>	19,40	14,50	13,00	10,10

*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en el EPD 2008-2012. (INE)*

Como puede verse en la *Tabla 3*, la tasa de actividad de las mujeres con diversidad funcional era casi 38 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres de la población general, y en más de 11 puntos si la comparamos con la de los hombres con diversidad funcional. Lo mismo ocurría con la tasa de paro, 14,5% para los hombres y 19,4% para las mujeres.

*Tabla 4. Porcentaje de personas en edad laboral según su relación con la actividad por género.*

	H	M
	100%	100%
<b>Activos</b>		
Empleados	33,39	23,68
Desempleados	6,92	7,47
<b>Inactivos</b>		
Recibiendo una pensión contributiva por jubilación o incapacidad permanente	38,16	23,45
Recibiendo otro tipo de pensión	9,44	11,66
Incapacitado para trabajar	5,7	6,05
Estudiando	2,96	1,67
Dedicado principalmente a labores del hogar	0,15	23,45
Realizando un trabajo social o actividad benéfica sin remuneración	0,09	0,15

*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en la EDAD 2008. (INE)*

De la misma forma, en el año 2008 el 33,39% de los hombres con diversidad funcional estaban empleados, sin embargo, tan solo el 23,68% de mujeres se encontraba en una situación similar, lo que supone una diferencia de más del 10%. Mientras que, por otro lado, el porcentaje de mujeres que se dedicaba principalmente a las labores y tareas del hogar era del 23,45% frente al 0,15% de los hombres.

Otra de las grandes diferencias que podemos observar con respecto a esta variable, son las diferencias salariales existentes dentro del mercado laboral cuando este es segregado por género y edad. La *Tabla 5*, muestra información acerca de las condiciones salariales de la población con y sin diversidad funcional en el año 2011.

*Tabla 5. Diferencia salarias según género y grupos de edad, 2011.*

	<b>Ganancia bruta por trabajador y año</b>		<b>Ganancia bruta por hora y año</b>	
	Población general	Personas con Div. Funcional	Población general	Personas con Div.Funcional
<b>Mujeres</b>				
16-29 años	14.213,40	11.724,40	9,70	8,50
30-44 años	20.096,00	16.207,50	13,10	10,80
45 y más años	21.963,10	20.619,00	14,80	13,90
<b>Hombres</b>				
16-29 años	16.885,20	12.465,20	10,70	8,60
30-44 años	25.467,30	19.315,20	15,20	11,90
45 y más años	29.397,40	23.646,80	18,10	15,00

*Fuente: Elaboración propia basada en el SPD serie 2010-2018. (INE)*

Las diferencias salariales entre ambas poblaciones son notables, con una remuneración menor en el caso de la población con diversidad funcional. Estas diferencias son mucho más pronunciadas entre el colectivo masculino que entre el femenino, y la franja de edad de entre 30 a 44 años destaca frente las demás. Otra de las disparidades que se pueden observar en cuanto a la ganancia bruta por hora y año, es que esta es mucho menor en términos relativos (Personas con diversidad funcional – Población en general) que la ganancia bruta por trabajador y año. Según Hernández y Millán (2015), esto se debe a jornadas laborales probablemente menores para el colectivo de personas con diversidad funcional.

En el año 2008, había en España 1,48 millones de personas en edad de trabajar que afirmaban padecer diversidad funcional. De estas, el 41% recibía algún tipo de compensación económica, el 28,3% trabajaba y alrededor del 7% se encontraba en situación de desempleo. Según la encuesta EDAD 2008, 136.100 personas en edad laboral, dentro del colectivo de la diversidad funcional, se encontraban en búsqueda activa de trabajo. Incluidas en esa cifra se encontraban aquellas personas que contaban con un puesto de trabajo y, sin embargo, no descartaban la opción de cambiar ese por otro empleo mejor (22%). Por otra parte, un total de 851.000 personas de entre 16 y 64 años desistían en la búsqueda de empleo, bien porque sus limitaciones le impedían llevar a cabo la

actividad laboral, o bien porque consideraban que debido a su condición sería muy difícil encontrar un puesto de trabajo.

El mayor número de ocupados con diversidad funcional desarrollaba su actividad laboral en el sector servicios (182.200), seguido por el sector industrial, construcción y agricultura con 40.400, 14.900 y 7.100 personas respectivamente (INE, 2012).

La precariedad laboral es una característica común de este mercado de trabajo, tanto por el tipo de contrato a través del cual el colectivo accede al mercado como por la temporalidad de este. Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el año 2008 tan solo el 16% (24.587) de los contratos registrados eran indefinidos, cifra que cae en más de 2,4 puntos para el año 2009 (13,57%). En cuanto a la contratación temporal, fueron 128.943 los contratos registrados en el año 2008. De estos, los de duración indeterminada representaban el 36,24%, seguidos por aquellos de corta duración, los contratos de extensión igual o inferior a un mes ocupaban el 25% y los de uno a tres meses el 13%. La forma temporal de contratación también se reduce en el año 2009, y aunque lo hizo con menor intensidad, mantiene un perfil parecido al de años anteriores (SEPE, 2009; 2010).

Uno de los datos más llamativos en el entorno laboral de este colectivo, y a diferencia del resto de la población, es su participación en el mercado laboral. Las personas con diversidad funcional forman parte de un colectivo vulnerable que ha sido y es habitualmente objeto de exclusión. Son muchas las barreras e impedimentos que hacen difícil el pleno desarrollo de estas personas en ámbitos, como por ejemplo el social o el laboral. La necesidad de poder llevar a cabo una vida plena en el entorno laboral y social ha dado lugar a la creación de diversas medidas de apoyo a este colectivo.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre<sup>4</sup>, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante LGDPD), dispone en su capítulo VI los tipos de empleo regulado para el colectivo de personas con diversidad funcional. Son tres las formas de empleo que esta norma jurídica propone para el colectivo, la primera de las opciones es el empleo ordinario en empresas y administraciones públicas, incluyendo en este los servicios de empleo con apoyo y la cuota de reserva. La segunda consiste en medidas destinadas a fomentar la inclusión e integración en el mercado laboral a través del empleo

---

<sup>4</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE), número 289, de 3 de diciembre de 2013.

protegido, en Centros Especiales de Empleo (CEE) y enclaves laborales. En último lugar se encuentra el empleo autónomo.

El ámbito de aplicación de esta ley incluye a todas aquellas personas que presenten algún tipo de limitación física, mental, intelectual o sensorial, previsiblemente permanente que, no puedan ejercer una participación plena en la sociedad, en las mismas condiciones que el resto. Así mismo, serán titulares de estos derechos todas aquellas personas a las cuales se les haya reconocido un grado de diversidad funcional superior o igual al 33 por ciento.

En el año 2008, la tasa de actividad de las personas con diversidad funcional era del 33,4% frente al 75% del resto de la población. En la *Tabla 6*, se puede observar como las tasas de actividad y empleo de las personas con diversidad funcional son la mitad de las tasas de la población en general, sin embargo, la tasa de desempleo aumenta en el colectivo con diversidad funcional en casi 5 puntos porcentuales.

*Tabla 6. Tasas de actividad, empleo y paro en el año 2008*

<b>Población</b>	<b>Tasa de Actividad</b>	<b>Tasa de Empleo</b>	<b>Tasa de Desempleo</b>
	100%	100%	100%
Total	73,7	65,3	11,4
Sin Div. Funcional	74,9	66,4	11,3
Con Div. Funcional	33,4	28	16,3

*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en el EPD 2008. (INE)*

Un total de 64.100 personas se beneficiaron de las medidas de fomento del empleo en ese año. Las entidades sin ánimo de lucro vinculadas al sector de la diversidad funcional junto a los contratos específicos para las personas del colectivo son las principales medidas de apoyo a la inclusión laboral a través de las cuales se han incorporado al mercado de trabajo personas con diversidad. Seguidas de estas se encuentran los CEE.

*Tabla 7. Población con diversidad funcional que trabaja y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo.*

<b>Medidas de Apoyo al Empleo</b>	<b>Población con Div. Funcional</b>
Cuota de reserva para personas con Div. Funcional en el sector público.	14,2
Cuota de reserva para personas con Div. Funcional en el sector privado.	11,9
Contrato específico para personas con Div. Funcional	35
Incentivos a la contratación y bonificaciones en las cuotas de la S.S.	13,6
Otros (Enclaves laborales, empleo con apoyo,...)	6
Centros Especiales de Empleo	26
Entidades sin ánimo de lucro vinculadas al sector de la Div. Funcional	31,3

*Fuente: Elaboración propia basada en los datos obtenidos en la EDAD 2008. (INE)*

### 3.3 EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA.

La crisis económica de 2008 tuvo como detonante el mercado financiero-especulativo; su magnitud global y la complejidad de la situación hicieron de esta un acontecimiento histórico. La grave situación dio lugar a una gran recesión económica que, desde un primer momento, sembró la incertidumbre sobre el crecimiento económico del país. Los efectos derivados de esta crisis fueron evidentes: el mercado laboral se vio claramente afectado con un aumento notable en las cifras de desempleo, cayó el consumo y las familias se vieron sumidas en una espiral de insolvencia y endeudamiento (Huete García & cols., 2009).

En un ambiente de crisis económica como el referido, existen ciertos colectivos, los cuales ya se encontraban en situación de vulnerabilidad anteriormente, que se ven afectados en mayor medida por los efectos que derivan de esta. Como se ha podido ver a lo largo del trabajo, las personas con diversidad funcional presentan una menor participación en el mercado laboral, con mayores tasas de paro y menores cifras de empleo. Rodríguez y Cueto (2012) hacen referencia al cambio en las políticas sobre discapacidad: desde hace unos años ya no tienen como principal objetivo la garantía de ingresos, sino que, consideran el empleo como la herramienta fundamental para lograr la integración social plena del colectivo.

*Tabla 8. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro.*

	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Tasa de Actividad</b>					
Personas con Div. Funcional	33,40%	36,20%	36,20%	36,60%	36,60%
Población en general	74,90%	75,40%	75,90%	76,40%	77%
<b>Tasa de Empleo</b>					
Personas con Div. Funcional	28%	28,30%	27,70%	26,70%	24,50%
Población en general	66,40%	61,80%	60,60%	59,80%	57,80%
<b>Tasa de Paro</b>					
Personas con Div. Funcional	16,30%	21,80%	23,30%	26,90%	33,10%
Población en general	11,30%	18,10%	20,10%	21,70%	25%

*Fuente: Elaboración propia basada en el Informe EPD serie 2008-2012. (INE)*

La *Tabla 8* muestra la evolución de las tasas de actividad, empleo y paro de la población a lo largo del periodo 2008-2012. Con respecto a la tasa de actividad se puede observar cómo esta aumenta de manera leve para ambas poblaciones durante el periodo de referencia, ambos colectivos aumentan su oferta de empleo durante los años de crisis. Si comparamos los datos en términos relativos,  $[(2012-2008) / 2008] \times 100$ , el aumento en

la tasa de actividad fue mayor para el colectivo de personas con diversidad funcional (9,58%) que para el resto de la población (2,80%), lo que fomenta la participación del colectivo en el mercado laboral y la actividad económica del país.

En relación con la tasa de empleo, se ve como esta desciende en ambas poblaciones durante el periodo de recesión, haciendo referencia a la reducción en la demanda de empleo experimentada en el mercado laboral durante el periodo de análisis. En términos relativos, la tasa de empleo ha disminuido en un 12,5% para las personas con diversidad frente al 12,95% de la población en general. Este dato parece indicar que, la población que afirma padecer algún tipo de diversidad funcional, ha sufrido en menor cuantía los efectos de la crisis económica.

Por último, con relación a la tasa de paro podemos observar como esta se ve afectada de forma negativa durante el periodo de crisis, aumentando con el paso de los años para ambos colectivos. Para las personas con diversidad funcional aumenta en casi 17 puntos, mientras que para el resto de la población lo hace en 14. De esta forma, podemos afirmar que el colectivo de personas con discapacidad se ha visto más afectado por la crisis en términos de desempleo.

La participación en el mercado laboral del colectivo de personas con diversidad funcional puede verse afectada por múltiples factores, tal y como se comentaba anteriormente en este mismo trabajo: la edad, el tipo y grado de diversidad funcional o el género de la persona pueden llegar a ser decisivos en el entorno de trabajo.

*Tabla 9. Evolución de la tasa de paro según franjas de edad.*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Personas con Div. Funcional</b>						
16 a 24 años	45,3	51,8	57,8	66,5	72,1	67,6
25 a 44 años	24,4	25,6	29,3	37,1	38,6	37
45 a 64 años	16,5	18,6	21,1	27,2	29,7	26,1
<b>Población en general</b>						
16 a 24 años	37,6	41,2	46	52,7	55,3	53,3
25 a 44 años	17,4	19,5	20,9	24,2	25,3	23,3
45 a 64 años	12,9	14,9	16,3	19,5	21,2	20,6

*Fuente: Elaboración propia basada en el Informe EPD serie 2009-2014. (INE)*

La evolución de la tasa de paro en el periodo 2009-2014 muestra una tendencia similar en todas las franjas de edad y para ambos colectivos. En lo relativo a las personas con diversidad funcional, destacamos el grupo de edades comprendidas entre los 45 a 64 años,

siendo éste el colectivo más afectado con un aumento en su tasa de paro de 58,2 puntos porcentuales en términos relativos. Sin embargo, el mayor aumento de desempleo en valores absolutos (2014-2009) lo presenta el tramo de edad más joven (de 16 a 24 años) con un aumento de 22,3 puntos. Un dato llamativo y de importante mención es que, precisamente en este último grupo de edad, es donde se ha registrado el mayor descenso en la tasa de desempleo en el último año, 4,5 puntos menos que en el 2013.

La variable género era otro de los factores influyentes en el ámbito laboral. La *Tabla 10* muestra la evolución de la tasa de paro en base a este criterio. Existe una incidencia mayor del paro entre las personas con diversidad funcional que para el resto de la población, tanto para los hombres como para las mujeres, sin embargo, es la población femenina la que experimenta una reducción menor en la tasa de paro con 2,6 puntos menos que en el año 2013 frente a los 3 puntos de la población masculina.

*Tabla 10. Evolución de la tasa de paro por género.*

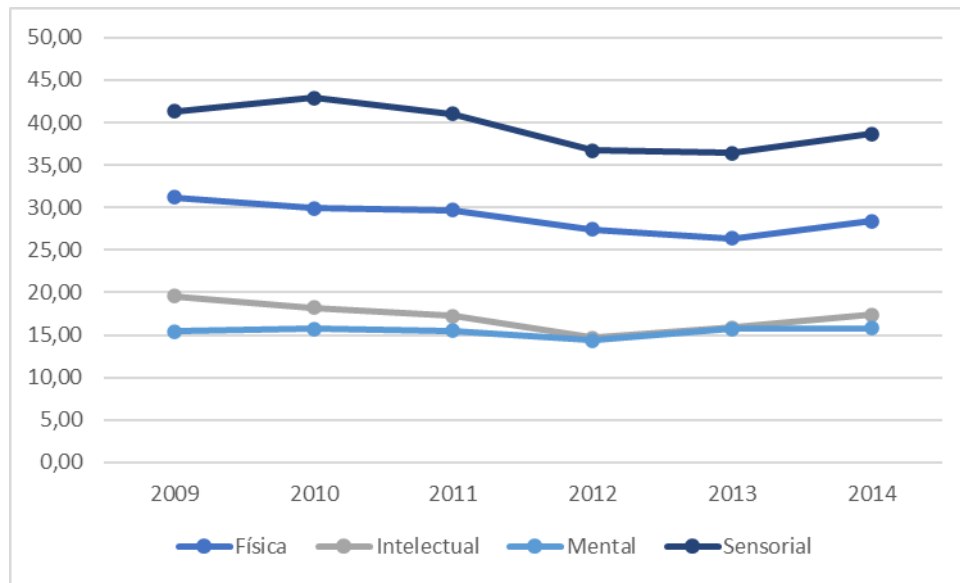
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Personas con Div. Funcional</b>						
Mujeres	22,30	25,10	27,40	32,80	35,30	32,70
Hombres	21,30	22,70	26,40	33,50	34,90	31,90
<b>Población general</b>						
Mujeres	18,20	20,30	21,80	25,00	26,60	25,40
Hombres	17,70	19,60	21,10	24,50	25,50	23,50

*Fuente: Elaboración propia basada en el EPD serie 2009-2014. (INE)*

Las siguientes figuras, *Gráfico 2* y *Gráfico 3* muestran la evolución de la tasa de empleo de la población con diversidad funcional durante el periodo 2009-2014 según el tipo y grado de diversidad.

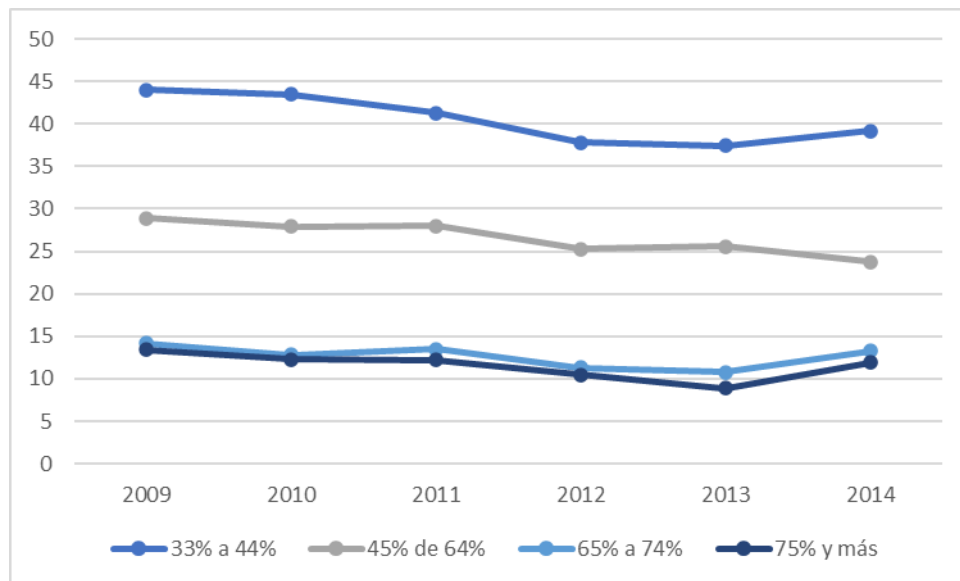


Gráfico 2. Evolución de la tasa de empleo para la población con diversidad funcional según su tipología.



Fuente: Elaboración propia basada en el EPD serie 2009-2014.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo para la población con diversidad funcional según el grado de discapacidad reconocida.



Fuente: Elaboración propia basada en el EPD serie 2009-2014. (INE)

La tasa de empleo experimenta una evolución similar para todos los tipos de discapacidad. Durante los primeros años de crisis se puede ver un claro descenso en la tasa de ocupación, mientras que a finales del año 2013 y a lo largo del 2014 ésta comienza nuevamente a crecer, dejando ver como los efectos de la crisis van disminuyendo a medida que esta finaliza. Sin embargo, existen diferencias entre los distintos grupos. De esta forma, la tasa de empleo para las personas con algún tipo de diversidad funcional física ha experimentado una caída de casi 2,8 puntos, mientras que para las personas con diversidad funcional de tipo intelectual o sensorial esta se vio reducida en tan solo 2,2 y 2,6 puntos respectivamente. En cambio, en términos relativos, la población con

diversidad funcional intelectual fue la más golpeada durante este periodo sufriendo una disminución del 11,22%. La excepción se encuentra en el grupo poblacional con diversidad funcional mental, que no solo experimentó una variación absoluta positiva, sino que, en términos relativos la tasa de empleo de este colectivo aumentó en casi 2,6 puntos porcentuales.

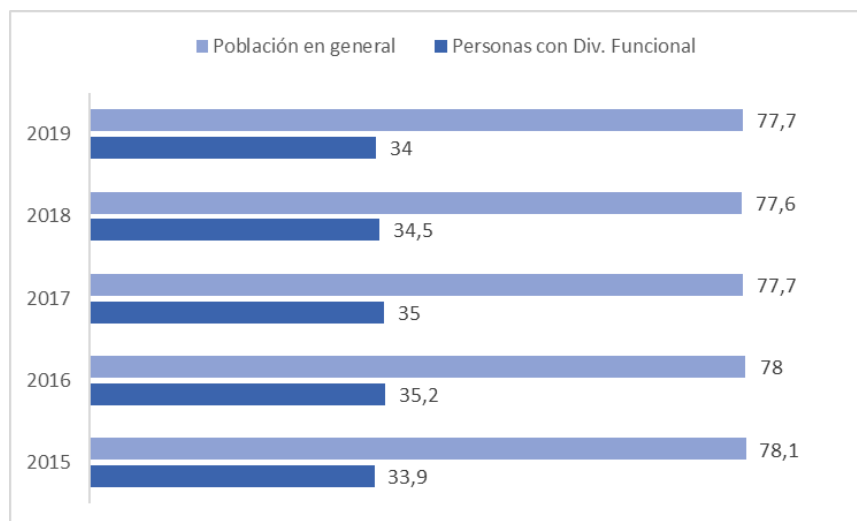
En lo referente al grado de discapacidad, la tasa de empleo sufre grandes variaciones a lo largo del periodo y, aunque la mayoría de los grupos experimenta una subida en el último año, la franja que hace referencia a los grados 45% a 64% disminuye notablemente. Se puede observar cómo los niveles representando a colectivos con una diversidad funcional severa (65% a 74% y de 75% y más) han disminuido en tan solo 0,9 y 1,5 puntos respectivamente, mientras que el resto, experimenta caídas entorno a los 5 puntos. En valores relativos, sin embargo, la situación es notablemente diferente. La caída más leve la experimentó el grupo de entre un 65% y 74% con una reducción de 6,33 puntos, seguido del grupo de población que declara un menor grado de diversidad (33%-44%) que cae en 10,9 y el grupo con una situación más agravada (75% y más) en 11,19. El mayor descenso se da en el intervalo de entre un 45% y un 64%, disminuyendo su tasa de empleo a lo largo del periodo en casi 17 puntos porcentuales; podría decirse que este último grupo parece haber sido el que más ha sufrido los efectos de la crisis económica.

### **3.4 PERIODO POSTCRISIS Y ACTUALIDAD**

España dejó atrás la recesión en el año 2014 con un crecimiento del 1,4% del Producto Interior Bruto (PIB), cifra que continuaría en aumento a lo largo del 2015. Se crearon más de 433.000 puestos de trabajos y las cifras de desempleo disminuyeron, reduciendo la tasa de paro hasta en 2 puntos a lo largo de ese mismo año. A mediados del año 2017, el PIB recuperó el nivel máximo alcanzado antes de la crisis y el país registró grandes cifras en cuanto a crecimiento que llegaron incluso a superar las de la Unión Económica y Monetaria (UEM) (BdE, Informe Anual 2014, 2014) (BdE, Informe sobre la crisis financiera y bancaria en España, 2008-2014, 2017).

En el año 2014 había en España 1.335.100 personas con un grado de diversidad funcional revisado y en edad de trabajar (de 16 a 64 años), mientras que para el año 2019 esta cifra alcanzaba un total de 1.876.900 personas, lo que supone el 6,2% de la población total en edad laboral, cifra más elevada del periodo en estudio. Según el informe EPD (2019), dentro del colectivo de personas con diversidad funcional, 638.600 eran activos, sin embargo, el perfil más frecuente no varía con respecto a los datos de años anteriores. Se observa un mayor porcentaje de hombres y mayores cifras para el colectivo de personas dentro de la franja de edad de 45 a 64 años.

*Gráfico 4. Evolución de la tasa de actividad 2015-2019.*

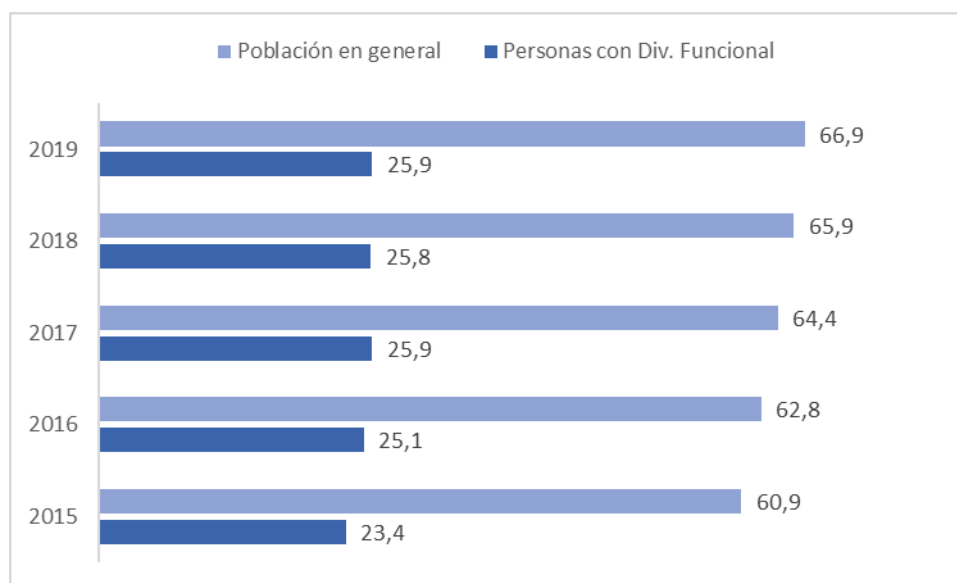


*Fuente: Elaboración propia basada en el EPD 2014-2019. (INE)*

En relación con la tasa de actividad, el *Gráfico 4* muestra como esta ha ido evolucionando de forma irregular a lo largo del periodo. En el año 2019 la tasa de actividad de personas con diversidad funcional era del 34%, medio punto menos que en el año anterior y casi 44 puntos porcentuales por debajo del resto de la población.

Con respecto a la tasa de empleo, se puede observar que esta ha experimentado un crecimiento prolongado en el tiempo para ambos colectivos. En términos relativos el colectivo de personas con diversidad funcional vio aumentada su tasa de empleo en casi 15 puntos porcentuales, frente a los 14 punto de la población general. En el año 2019, la tasa se situaba en el 25,9% para las personas que afirmaban tener algún tipo de diversidad funcional, 41 puntos menos que las personas sin discapacidad. (*Gráfico 5*)

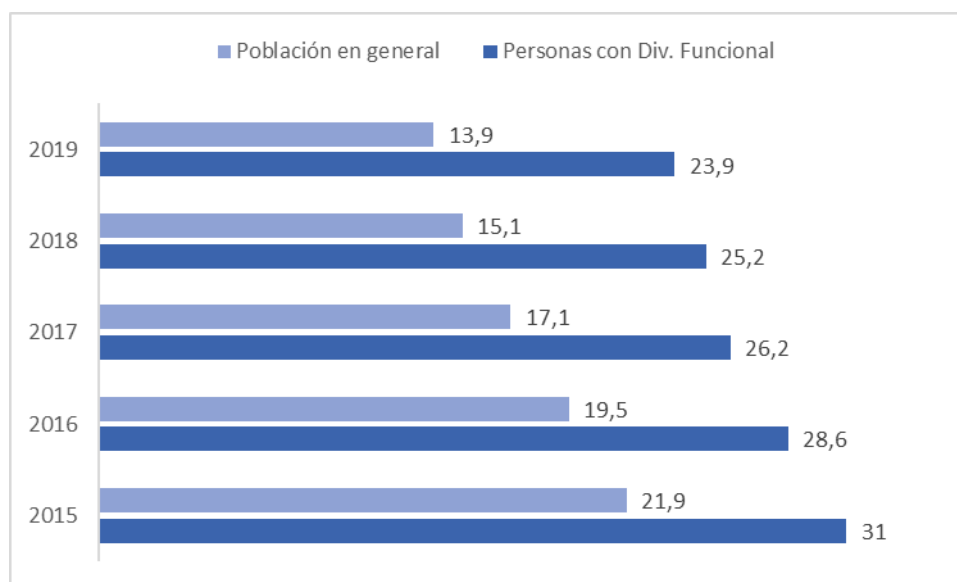
*Gráfico 5. Evolución de la tasa de empleo 2015-2019.*



*Fuente: Elaboración propia basada en el EPD serie 2014-2019. (INE)*

Por último, tal y como se puede observar en el *Gráfico 6*, la tasa de desempleo mantuvo un ritmo decreciente a lo largo del periodo 2015-2019. Con respecto al año anterior, la tasa de desempleo se redujo para el colectivo con diversidad funcional en 1,3 puntos y en 1,2 para el resto de la población. La diferencia entre ambos grupos sigue siendo muy notable, la tasa de paro para la población con diversidad funcional supero en 10 puntos a la del resto de la población, situándose en 23,9 y 13,9 respectivamente.

*Gráfico 6. Evolución de la tasa de paro 2015-2019.*



*Fuente: Elaboración propia basada en el Informe EPD 2014-2019.*

Uno de los escenarios de mayor dificultad o alerta extraordinaria acaecidos en nuestro país de manera reciente es, precisamente, la crisis del COVID-19. El 31 de diciembre de 2019 China comunicó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) múltiples casos de una patología infecciosa hasta el momento desconocida. En enero se identificó un virus como el principal causante de esta, y el cuadro clínico asociado a la enfermedad fue denominado por los expertos como COVID-19. A principios del mes de marzo se había expandido por más de cien países y la OMS declaró la situación de pandemia mundial, ese mismo mes el Gobierno español declara el estado de alarma. A día de hoy y según los datos recogidos por el INE en nuestro país, la COVID-19 se ha cobrado más de 80.000 vidas (Valle Escolano, 2020).

Más allá de la trágica pérdida de capital humano, el virus ha hecho que la vida tal y como la conocíamos se parase, dando paso a una “nueva normalidad”. La actividad económica del país se vio limitada a los servicios imprescindibles y la vida social fue totalmente bloqueada. La pandemia ha generado un grave impacto socioeconómico y consecuencias notables tanto a nivel personal como nacional.

La población con diversidad funcional representa uno de los colectivos más vulnerables ante escenarios de crisis como este. Respecto al mercado de trabajo, son muchas las barreras que impiden el acceso del colectivo. La crisis económica consecuencia de la alarma sanitaria ha complicado aún más su situación, pudiendo suponer para ellos un obstáculo mayor para la reinserción laboral.

La Fundación ONCE desde su entidad Inserta, especializada en la prestación de servicios de intermediación laboral, ha llevado a cabo un estudio con la finalidad de conocer el impacto del COVID-19 en el colectivo de personas con diversidad funcional. El análisis se ha llevado a cabo a través de encuestas online que la propia fundación ha realizado a las personas que se encontraban dentro de su base de datos, obteniendo más de 1.400 respuestas (Silván, Quíñez, & ODISMET, 2020).

La encuesta y posterior recogida de resultados se llevó a cabo en mayo de 2020. Para aquel entonces los datos revelaban que el 53% de personas con diversidad funcional se encontraban en situación de desempleo, el 27% se encontraba trabajando por cuenta ajena y tan solo el 2% lo hacía por cuenta propia. El entorno laboral de la población con diversidad funcional se caracteriza por la complejidad con la que el colectivo accede al mercado de trabajo, y cómo este además se ve afectado por la precariedad de sus contratos, según el estudio llevado a cabo por la Fundación ONCE solo el 28% de los empleados contaban con un contrato indefinido de trabajo en el año de estudio, para ese mismo año el INE mostraba un 73% de ocupados con un contrato en las mismas condiciones, sin embargo, debido a la muestra objeto de estudio, el dato obtenido es comparado con el grado de temporalidad de los contratos realizados año a año que sitúa en un 11% el empleo indefinido creado cada año. De esta forma, y debido a las elevadas cifras de temporalidad y rotación en el empleo, una gran parte de las personas con diversidad funcional que forman parte de la Fundación ONCE solicitan sus servicios de manera frecuente.

La difícil situación económica derivada de la crisis COVID-19 ha obligado a muchas empresas a reducir sus plantillas: un 42% de las empresas en las que desarrollan su actividad las personas con diversidad funcional han aplicado medidas tales como los ERTE<sup>5</sup>, el 17% optó por el teletrabajo, un 12% llevó a cabo una reducción de jornada de sus trabajadores y un 2% tuvo que considerar la posibilidad de despido. Como se mencionaba anteriormente en este trabajo, las actividades económicas desarrolladas por el colectivo de personas con diversidad funcional se encuentran vinculadas mayoritariamente a los servicios. Entre ellos la atención al cliente, comercio o restauración, actividades que se han visto paralizadas durante esta pandemia, tratando así de reducir al máximo el contacto social.

La entrada al mercado laboral sigue suponiendo un gran reto para las personas con diversidad funcional; la edad, el género o el tipo y grado de discapacidad son factores que limitan y dificultan su incorporación. Dentro del entorno de trabajo, el hombre con discapacidad de entre 45 a 64 años es el perfil más destacado, mostrando unos resultados superiores al resto de personas con características similares. Las tasas de actividad y empleo muestran una gran diferencia entre el resto de la población y el colectivo de personas con diversidad funcional, que únicamente presenta cifras mayores en lo relativo al desempleo. Los periodos de crisis implican una dificultad añadida; la situación para ambas poblaciones se agrava, aunque el empleo protegido supone una gran ventaja para las personas con diversidad funcional.

---

<sup>5</sup> Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El siguiente apartado estará dedicado al estudio de las medidas de fomento del empleo para las personas con diversidad funcional, y como estas han sido utilizadas por el colectivo para lograr la integración en los distintos sistemas de trabajo.

#### **4 MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO**

Una forma de hacer frente a las tendencias negativas que tiene la población con diversidad funcional en el mercado de trabajo son las políticas destinadas a incentivar la integración laboral del colectivo en los distintos sistemas de empleo. De esta forma, en el punto 3.2 de este mismo trabajo se mencionaban las diferentes propuestas y tipos de empleo que recoge el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. No obstante, cabe destacar que la LGDPD no aporta grandes novedades con respecto a legislaciones anteriores, ya que se trata de un texto refundido que recoge el contenido de dos normas clave publicadas con anterioridad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos<sup>6</sup> (en adelante LISMI), y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad<sup>7</sup> (en adelante LIONDAU) (Esteban Legarreta & Gutiérrez Colominas, 2014).

A continuación, se resumirán las principales medidas adoptadas para fomentar la contratación de personas con diversidad funcional y como estas han sido utilizadas en mayor o menor medida por el colectivo, tanto en el empleo ordinario como en el sistema protegido de empleo.

Tal y como establece el SEPE en el informe Integración laboral de las personas con discapacidad (2021), se considera empleo ordinario a aquel empleo que tiene lugar en empresas normalizadas en las cuales el porcentaje mayoritario de trabajadores este compuesto por personas sin ningún tipo de diversidad funcional, ya sean públicas o privadas. Recogido en el artículo 37.2, apartado a) de la LGDPD, se caracteriza por la adopción de una serie de medidas destinadas a fomentar la contratación de los trabajadores con diversidad funcional en el mercado ordinario de trabajo, garantizando así el principio de igualdad de oportunidades. Entre las medidas adoptadas se encuentran las siguientes:

- Se entiende por empleo con apoyo al conjunto de acciones orientativas y de acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que, desarrolladas por un preparador laboral especializado tienen como principal objetivo facilitar la adaptación de la persona con diversidad funcional en el entorno laboral y social.
- Se establecerá una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional en todas aquellas empresas públicas o privadas que tengan un número igual o mayor a 50 trabajadores. Estas estarán obligadas a emplear como mínimo un 2% de trabajadores con algún tipo de diversidad funcional, salvo convenio colectivo. De la misma forma, en las ofertas de empleo de la

---

<sup>6</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE), número 103, de 30 de abril de 1982.

<sup>7</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE), número 289, de 3 de diciembre de 2003.

Administración Pública se reservará mínimo un 7% de los puestos para el colectivo de personas con discapacidad (Aguilar Conde & Yusta Sainz, 2017).

*Tabla 11. Porcentaje de asalariados con diversidad funcional que cotiza en la Seguridad Social en empresas ordinarias.<sup>8</sup>*

	2017	2018	2019
<b>Sector público</b>			
Total	3,2	3,3	3,2
Empresa u organismos de menos de 50 trabajadores	1,9	2,9	3,2
Empresa u organismos de más de 50 trabajadores	3,3	3,3	3,2
<b>Sector privado</b>			
Total	2,0	1,9	1,9
Empresa u organismos de menos de 50 trabajadores	1,6	1,5	1,6
Empresa u organismos de más de 50 trabajadores	2,3	2,3	2,2

*Fuente: Elaboración propia basada en el EPD serie 2014-2019. (INE)*

- En lo relativo a la contratación por cuenta ajena, existen diversas ayudas e incentivos a la contratación de personas con diversidad funcional. Estas dependerán del tipo de contrato y del grado de diversidad funcional que el trabajador tenga reconocido.

Con respecto a la contratación indefinida y según la normativa reguladora, por cada contrato indefinido y de jornada completa realizado a una persona con diversidad funcional, el empleador recibirá 3.907 euros. Si, por el contrario, el contrato indefinido se establece a tiempo parcial, la cuantía se reduciría proporcionalmente en función de la jornada laboral establecida. Además de las ayudas a la contratación, por la adaptación del puesto de trabajo, el establecimiento de equipos de protección o la reducción y eliminación de barreras, la empresa contratista recibirá una subvención de cuantía variable. Según los informes EPD realizados por el INE en los años 2017, 2018 y 2019 el porcentaje de ocupados con diversidad funcional que cotizaban en la Seguridad Social y contaban con bonificaciones o reducciones de las cuotas de cotización eran el 77,1%, 78,4% y 77,7% respectivamente.

Los contratos para la formación y contratos de prácticas tienen características y requisitos especiales cuando se trata de trabajadores con algún tipo de diversidad funcional. En el contrato para la formación y el aprendizaje, la especialidad consiste en eliminar el límite máximo de edad para poder concertarlo, a diferencia del resto de trabajadores, a los cuales se les impone un límite máximo de 25 años. En el contrato de prácticas, la característica distintiva consiste en la posibilidad de concertar este tipo de contrato a los siete años siguientes a la terminación de los estudios correspondientes, en vez de los cinco años que se imponen por regla general. En el año 2020, concretamente durante el mes de abril, se registró el menor número de contratos específicos a personas con diversidad funcional desde

<sup>8</sup> Los datos hacen referencia únicamente a asalariados que cotizan en la Seguridad Social y en empresas ordinarias de empleo. Se excluyen los Centros Especiales de Empleo (CEE) y a los funcionarios que cotizan a las mutualidades del Estado.

hacia 14 años, con un total de 2.450 contratos, el empleo registraba una caída de casi el 74% con respecto al año anterior (Silván, Quíñez, & ODISMET, 2020).

Los datos obtenidos en los informe EPD reflejan que los contratos específicos y las bonificaciones en las cuotas de cotización, beneficiaron en mayor medida a la población masculina con edades comprendidas entre los 16 y los 44 años. Las diversidades funcionales de tipo sensorial e intelectual, junto con los grados de mayor severidad (65%-74% y 75% y más) fueron los colectivos más favorecidos, tanto en términos de deducciones por diversidad como en términos de contratos específicos.

El empleo protegido es aquel que se desarrolla en Centros Especiales de Empleo (CEE). Los CEE son empresas cuyo principal objetivo es ofrecer a la población con diversidad funcional la posibilidad de desarrollar una actividad productiva y remunerada, participando así de manera regular en las operaciones de mercado. Según Rodríguez y Cueto (2012), los CEE constituyen una fuente estable de empleo, sin embargo, el trabajo realizado se desarrolla en condiciones diferentes a las de las empresas ordinarias, lo que indicaría que el trabajador con diversidad funcional empleado en un CEE no llegaría a adquirir ni los conocimientos ni las capacidades requeridas para desarrollar su actividad en el sistema ordinario de trabajo.

Según la encuesta realizada por la Fundación ONCE anteriormente mencionada, durante el año 2019 se generaron en España más de 83.000 contratos en Centros Especiales de Empleo y el 48% de las personas que participaron en ella afirmaban estar ocupados en uno. Las altas cifras de ocupación en estas instituciones revelan la importancia que estos centros tienen en la inclusión sociolaboral del colectivo, pudiendo así incluso clasificarse como nichos clave para la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

Además de los CEE, el Real Decreto Legislativo 290/2004, de 20 de febrero<sup>9</sup>, regula los llamados enclaves laborales como otra de las medidas de fomento del empleo de las personas con diversidad funcional. Un enclave laboral es el contrato establecido entre una empresa del sector ordinario de trabajo, denominada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para el desarrollo de actividades relacionadas con la función principal de la misma y para cuyo desarrollo un grupo de trabajadores con diversidad funcional empleados en un CEE se desplaza de manera temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Son muchos los autores que habiendo estudiado las medidas de apoyo a la integración laboral del colectivo de personas con diversidad funcional destacan el importante papel que tienen los CEE y enclaves laborales en el entorno del trabajo, sin embargo, coinciden en que además de no adquirir las capacidades necesarias para desarrollar la actividad laboral en el mercado ordinario de trabajo, los salarios percibidos por los trabajadores del CEE son considerados insuficientes (López Pino & Seco Martín, 2005) (Rodríguez & Cueto, 2012).

Aunque es cierto que los CEE y los enclaves laborales conforman un espacio de empleo seguro y estable, son pocas las veces que este tipo de empleo queda atrás dando paso a la transición al empleo ordinario esperado. López Pino y Seco Martín (2005) valoran el esfuerzo de la Administración Pública, sin embargo, critican que estas medidas de apoyo no cumplan su principal objetivo: el de servir como medio de paso hacia el mercado

---

<sup>9</sup> Boletín Oficial del Estado (BOE), número 45, de 21 de febrero de 2004.



ordinario. El empleo protegido se ha convertido en el fin último de muchas personas con diversidad funcional, que por una parte temen perder la estabilidad y protección laboral que supone formar parte de estas instituciones. Y, por otra, no encuentran la forma de incorporarse en el sistema ordinario de trabajo.

Por último, en lo relativo al empleo autónomo, los poderes públicos adoptarán medidas de fomento del trabajo por cuenta propia de las personas con diversidad funcional, con la finalidad de que estas puedan establecer y desarrollar sus propias iniciativas económicas y profesionales. La mayor parte de trabajadores por cuenta propia se establecen en el sector servicios, y en su mayoría las empresas no suelen contar con trabajadores a su cargo, tan solo el 21% de los autónomos tienen entre 1 y 3 trabajadores (Silván, Quíñez, & ODISMET, 2020).

La vulnerabilidad asignada al grupo de personas con diversidad funcional, debido a la forma en que se estructuran y funcionan las sociedades, mantiene al colectivo en unas condiciones de exclusión que limitan sus derechos y libertades, obstaculizando su desarrollo y crecimiento tanto a nivel personal como en la realización y disfrute de los recursos y servicios al alcance de toda la población. De la necesidad de llevar a cabo una vida plena y la posibilidad de progresar, tanto personal como profesionalmente, surgen medidas e incentivos para la integración sociolaboral de las personas con diversidad funcional.

## **5 CONCLUSIONES**

Las personas con discapacidad han sido y son objeto de discriminación. La realidad de este colectivo ha sido durante muchos años la marginación, sintiéndose así rechazadas por una sociedad que no entendía ni reconocía sus diferencias. La discapacidad ha sido históricamente etiquetada como algo negativo, incapaz de desarrollarse naturalmente y con normalidad en los distintos ámbitos de la vida. Todo ello como consecuencia de no tener establecidos ni reconocidos una serie de derechos básicos.

El surgimiento de las primeras civilizaciones trajo consigo el desarrollo de un primer modelo teórico, que trataría de explicar el origen de este colectivo desde un punto de vista religioso, el modelo de prescindencia, seguido por un modelo médico que entendía el tratamiento clínico como la única solución para la discapacidad. Hasta finales del siglo XV, la respuesta social y biológica de las sociedades era de rechazo a este colectivo, sin embargo, el paso del tiempo y la negación de los modelos anteriores dieron paso a posiciones mucho más tolerantes. Estas ya no concebían la discapacidad como algo negativo y de origen personal, sino que consideraban culpable a la sociedad en la cual estos individuos se encontraban, ya que esta limitaba y obstaculizaba el desarrollo y crecimiento personal, social y laboral de las personas con discapacidad.

El modelo social está basado en la diversidad del ser humano y considera esta como una fuente de riqueza. Esta forma busca garantizar la igualdad y dignidad entre personas, entendiendo así que toda vida humana es igual de valiosa. En línea con este último paradigma, surgen el modelo de la diversidad y movimiento de vida independiente, modelos que tratan de dar una mayor visibilidad a la diversidad humana. De esta manera

proponen dejar atrás el término discapacidad y dar paso a una nueva expresión capaz de eliminar la connotación negativa que esta lleva asociada, la diversidad funcional.

En las sociedades actuales todavía son muchas las barreras y obstáculos que las personas con diversidad funcional han de sortear para poder vivir en igualdad de trato y oportunidades. La participación plena en el entorno social y laboral es algo fundamental, con importantes consecuencias en la vida de cualquier individuo, especialmente en la de aquellos colectivos más vulnerables. En lo relativo al mercado de trabajo, existen tres factores clave para entender la situación de las personas con diversidad funcional, que sirven muchas veces como impedimento para su inclusión en el mundo laboral: la edad, el sexo y el grado y tipo de diversidad reconocida. Además, hay dos características que definen con claridad la situación ante la que se encuentra el colectivo: la precariedad y la baja participación en el mercado de trabajo.

Los resultados obtenidos muestran importantes diferencias entre las personas con diversidad funcional y el resto de la población. Las tasas de actividad y empleo muestran situaciones muy dispares, alcanzando las de la población con discapacidad menos de la mitad que las cifras para el resto de la población, sin embargo, son las personas con diversidad funcional las que tienen mayores tasas de paro. Estas diferencias se ven incrementadas en periodos de crisis, aunque en estos casos, son las personas con discapacidad las que muestran un descenso menor en lo relativo a la actividad y el empleo. Además de la participación en el mercado, las diferencias con respecto a la ocupación, junto con el nivel de exigencia que se pide a los trabajadores y el salario que estos obtienen, resalta aún más la desigualdad existente entre la población en general y las personas con diversidad funcional.

Ante esta situación tan desigual entre ambos grupos poblacionales, surge la necesidad de emprender acciones que faciliten y fomenten la integración plena del colectivo con diversidad funcional. De esta manera, se destaca la labor de los Centros Especiales de Empleo y la cuota de reserva empresarial como medidas indispensables para aumentar la participación laboral de las personas con diversidad funcional. Si bien es cierto que estas medidas son eficaces y necesarias, también lo es que son insuficientes, pues los datos obtenidos revelan que la segregación del colectivo sigue siendo notable y la transición del empleo protegido al sistema ordinario de trabajo escasa. Por ello, y con el fin de lograr una integración plena y efectiva se considera necesario seguir apostando por estas y otras medidas capaces de proporcionar a este grupo de personas la atención que merecen por parte de las políticas públicas.

## 6 BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Conde, P., & Yusta Sainz, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, número 2, 1-19.
- Albarrán, I., & Alonso, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de población*, Vol. 16, 217-256.
- Arnau Ripollés, M. S. (2009). El cuidado y sus perversiones. La cultura de la violencia. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*. Vol. 3, 67-79.
- BdE. (2014). *Informe Anual 2014*. Madrid: Banco de España.
- BdE. (2017). *Informe sobre la crisis financiera y bancaria en España, 2008-2014*. Madrid: Banco de España.
- Cuenca Gómez, P. (2011). *Derechos humanos y modelos de tratamiento de la discapacidad*. Papeles el tiempo de los derechos, Número 3.
- Esteban Legarreta, R., & Gutiérrez Colominas, D. (2014). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad*, número 2, 7-32.
- Hernández, J., & Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, 3, 29-56.
- Huete García, A., & cols., y. (2009). *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias*. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, número 43.
- INE. (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2010). *El Empleo de las personas con Discapacidad 2008*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2012). *El Empleo de las personas con Discapacidad 2008-2012*. Madrid.: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2014). *El Empleo de las personas con Discapacidad 2009-2014*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2018). *El Salario de las personas con Discapacidad 2010-2018*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2019). *El Empleo de las personas con Discapacidad 2014-2019*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2020). *El Empleo de las personas con Discapacidad 2019*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

- López Pino, C. M., & Seco Martín, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Vol.15, 59-72.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*. Vol. 2, 37-47.
- Pereda, C., de Prada, M. Á., & Actis, W. (2013). Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades. *Revista Española de Discapacidad*, 33-46.
- Rodríguez, V., & Cueto, B. (2012). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, número 11, 61-86.
- Romañach, J., & Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente.
- SEPE. (2009). *Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal; Observatorio de las Ocupaciones; Subdirección General de Estadística e Información.
- SEPE. (2010). *Informe de mercado de trabajo estatal, datos 2009. Vol. 2. Colectivos*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal; Observatorio de las Ocupaciones; Subdirección General de Estadística e Información.
- SEPE. (2021). *Integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Shum, G., Conde Rodríguez, Á., & Portillo Mayorga, I. (2003). *Discapacidad y Empleo. Una perspectiva de género*. Cuadernos de trabajo social, número 11, 59-85.
- Silván, C., Quíñez, L. E., & ODISMET. (2020). *Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad*. Fundación ONCE.
- Soler, A., Teixeira, T., & Jaime, V. (2008). *Discapacidad y dependencia: una perspectiva de género*. Bilbao: Jornadas de Economía Crítica, XI edición.
- Toboso Martín, M. (2018). Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Miscelánea, Política y sociedad. Revistas científicas complutenses*, 783-804.
- Toboso Martín, M., & Arnau Ripolles, M. S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, Número 20, 64-94.
- Valle Escolano, R. (2020). La protección de los derechos de las personas con discapacidad en situaciones de crisis: la emergencia sanitaria del COVID-19 en España. *Revista Española de Discapacidad*, número 8, 85-106.