



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

GRADO EN ADE

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

TRABAJO FIN DE GRADO

INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

MARTA MENÉNEZ GARCÍA

OVIEDO

**DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL
REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE
GRADO**

(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo)

Yo Marta Menéndez García con, DNI

DECLARO

que el TFG titulado “**Integración laboral de las personas con discapacidad**” es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

(06-11-2023)

Título: Integración laboral de las personas con discapacidad

Resumen:

A lo largo de la historia, las personas con discapacidad se han encontrado con mayores dificultades a la hora de conseguir un empleo. En este trabajo, se examinarán los datos que muestran la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral extraídos de diferentes encuestas de índole nacional y se detallarán todas las ayudas y beneficios que recibirán las empresas que contraten a personas con discapacidad.

A pesar de los esfuerzos por parte de la Administración para equilibrar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, esto siguen resultando insuficiente en vista de los datos, ya que las personas con discapacidad presentan una tasa de paro bastante superior que las de las personas sin discapacidad.

Title: Labor integration of people with disabilities

Abstract:

Throughout history, people with disabilities have encountered greater difficulties when it comes to getting a job. In this work, the data showing the situation of people with disabilities in the labor market extracted from different national surveys will be examined and all the aid and benefits that companies that hire people with disabilities will receive will be detailed.

Despite the efforts by the Administration to balance the employment rate of people with disabilities, these continue to be insufficient in view of the data, people with disabilities have a higher unemployment rate than people without disabilities.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EVOLUCIÓN DE LA FORMA DE ENTENDER LA DISCAPACIDAD.....	6
3. DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD	7
3.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD	9
3.3 GRADO DE DISCAPACIDAD.....	10
3.4 CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD	11
4. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	11
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	11
4.2 EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	16
4.3 SALARIO	19
5. POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	23
5.1 POLÍTICAS DE EMPLEO.....	24
5.1.1 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo	25
5.1.2 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo....	31
6. CONCLUSIONES.....	34
7. BIBLIOGRAFIA.....	36

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de discapacidad, a nivel social, ha experimentado un cambio significativo durante los últimos años. No hace tantos años, este colectivo solía estar asociado a personas enfermas, con un problema médico o de dependencia y se encontraban continuamente rodeados de prejuicios cargados de connotaciones negativas. Gracias a los esfuerzos de organismos como la OMS (Organización Mundial de la Salud) y otros organismos que legislan a nivel internacional y nacional esta perspectiva está evolucionando.

En un mundo cada vez más consciente de la importancia de la inclusión y la diversidad, la integración en el ámbito laboral se ha convertido en un tema de especial importancia. La creciente empatía y el cambio en la percepción y actitud hacia las personas con discapacidad son aspectos innegables que se están manifestando en la sociedad actual. A pesar de este progreso, existen obstáculos considerables en diversas áreas de la vida, siendo el ámbito laboral uno de los más destacados.

La discapacidad no debería ser un obstáculo para que las personas puedan ejercer su derecho al trabajo y contribuir al desarrollo social y económico. Sin embargo, la realidad es que estas personas enfrentan desafíos sistemáticos que a menudo conducen a tasas de desempleo más altas (como se verá en el capítulo 4) y limitaciones en el desarrollo de sus carreras. Por lo tanto, la necesidad de abordar esta cuestión se vuelve evidente, no solo desde una perspectiva ética y de derechos humanos, sino también desde un punto de vista económico y social.

Tal y como establece el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, para el conjunto de la sociedad, el empleo es un elemento fundamental de integración y participación activa en la comunidad. Sin embargo, lo es aún más para las personas con discapacidad, ya que el empleo representa su principal vía de integración social. Sin un trabajo, resulta extremadamente complicado llevar una vida independiente y tomar decisiones por cuenta propia. La falta de empleo sitúa a las personas con discapacidad en una posición de dependencia, quedando a merced de la familia o de las instituciones públicas y siempre expuestas al riesgo constante de marginación y exclusión social. Es por esto por lo que se establecen cuotas de reserva para la contratación de personas con discapacidad en empresas medianas y grandes. Además, se promueve la contratación y adaptación de puestos de trabajo a través de ayudas económicas, compensaciones en cuotas de Seguridad Social y subvenciones, entre otras medidas.

Estas actuaciones van en la línea de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: 8. “Trabajo decente y crecimiento económico” y 10. “Reducción de las desigualdades”.

El trabajo se encuentra distribuido de la siguiente manera: En primer lugar, se describe la evolución de la forma de entender la discapacidad. Seguidamente, se define qué es la discapacidad, los diferentes tipos y grados además del certificado que la acredita. Todo esto basándose en la normativa legal del país.

A continuación, se examinarán los datos que muestran la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral extraídos de diferentes encuestas de índole nacional como por ejemplo la “Encuesta de Discapacidad Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2020” o el “Empleo de las Personas con Discapacidad”, entre otras.

Para seguir avanzando se verá cómo desde la administración se intenta favorecer la integración de las personas con discapacidad a través de políticas y, finalmente se exponen las conclusiones obtenidas de la realización del TFG.

Por tanto, los objetivos de este trabajo son:

- Aproximarse a la legislación laboral en España para personas con discapacidad y al estudio de la integración laboral del colectivo.
- Conocer los grupos que presentan mayores problemas una vez que acceden al trabajo, teniendo en cuenta las diferencias entre distintas variables como: edad, sexo, grado de discapacidad, entre otras y las políticas de empleo además de las bonificaciones a empresas.

2. EVOLUCIÓN DE LA FORMA DE ENTENDER LA DISCAPACIDAD

Siguiendo a Andrés (2014), a lo largo de la historia, las actitudes hacia las personas con discapacidad han variado ampliamente en diferentes sociedades. En la Prehistoria, se sugiere que estas personas podían haber sido abandonadas o asesinadas debido a ser consideradas una carga y se les practicaban trepanaciones o amputaciones con fines terapéuticos. Por otro lado, la sociedad hebrea las veía como una "marca del pecado," lo que limitaba su participación en actividades religiosas, aunque se prohibía el infanticidio y se promovía la caridad. En la Antigua Grecia, donde la perfección física era valorada, las personas con discapacidad tenían un espacio limitado en la sociedad, pero algunas fuentes sugieren que convivían en la comunidad. En la Antigua Roma, el infanticidio y el abandono de niños con discapacidad eran prácticas comunes respaldadas por la ley, aunque, a medida que avanzaba el Imperio Romano, surgieron políticas para proporcionar tierras y cuidados a personas con discapacidad por causa bélica.

En la Edad Media, aunque se condenaba el infanticidio, las personas con discapacidad eran objeto de persecución y rechazo por parte de las autoridades civiles y religiosas, catalogándolas como brujas, delincuentes, herejes, locos, prostitutas y vagos, a menudo considerando que estaban poseídas por el demonio. Con el tiempo, la percepción hacia las personas con discapacidad evolucionó, pasando a ser considerados personas de menor valor a quienes se debía ayudar en lugar de ocultar. Además, debido a los conflictos bélicos de la época, aumentó la población con discapacidad, lo que condujo a la creación de instituciones de asistencia bajo la supervisión de la Iglesia y, posteriormente, al establecimiento de instalaciones de atención a la salud mental a partir del siglo XV.

En lo que respecta a la Edad Moderna, estas personas eran tratadas con generosidad. Con la llegada de la colonización y el surgimiento del protestantismo, la percepción de estas personas cambió drásticamente en Europa y América, volviéndose a etiquetarlas como bufones o demonios. No obstante, surgió la idea de que tenía que existir una responsabilidad social hacia este grupo.

Este fenómeno adquirió relevancia a finales del siglo XVIII con la Revolución Francesa. En ese periodo, se dejó de lado la actitud despectiva hacia las personas con discapacidad, y se empezó a llegar a la idea de que, con los recursos adecuados, podían llevar una vida convencional. No obstante, esta perspectiva no era uniforme en todas las regiones, como en el caso de Inglaterra, donde se percibía a las personas con discapacidad como una preocupación social y educativa, y se las internaba en diversas instituciones, incluyendo hospitales, asilos y prisiones.

Sin embargo, no fue sino hasta el siglo XIX que se establecieron instituciones educativas dedicadas específicamente a la enseñanza de personas con discapacidad, con el propósito de permitirles acceder a la educación. A pesar de este avance, la discriminación hacia estas personas continuaba prevaleciendo en la mayoría de las sociedades.

Por último, el siglo XX marcó un período en el que se desarrolló un profundo sentido de sensibilidad hacia las personas con discapacidad. El primer hito significativo fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919. Esto conllevó a la aprobación de estándares que protegían los derechos de las personas con discapacidad, especialmente considerando el aumento de la población con discapacidad debido a las dos guerras mundiales que tuvieron lugar en la primera mitad del siglo y en la promoción y fomento de Programas de Rehabilitación. El siguiente avance crucial se produjo en la década de 1970, impulsado por un movimiento social que abogaba por mejorar la calidad de vida, la accesibilidad y los derechos de autonomía de este colectivo. Como resultado de este movimiento, se promulgaron leyes y se establecieron instituciones con el objetivo de lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad en diversos aspectos de la sociedad, incluyendo lo social, económico y educativo entre otros (Andrés, 2014).

En el año 2006, se aprobó la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Este tratado de derechos humanos fue elaborado y aprobado por la OMS y los representantes de la Comunidad Internacional. España lo ratificó el 23 de noviembre de 2007. Este documento entró en vigor el 3 de mayo de 2008 e incluye un preámbulo y 50 artículos que buscan el compromiso de los países firmantes con la integración de las personas con discapacidad, abarcando aspectos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. Entre los aspectos más importantes del mismo, destaca la obligación de los estados firmantes de proteger los derechos de las personas con discapacidad mediante la elaboración de leyes que aseguren el acceso a los mismos derechos y oportunidades que el resto de la población, mejorando así su calidad de vida.

La integración de las personas con discapacidad en la sociedad es un tema de especial relevancia, especialmente en áreas clave como la educación y el empleo. Por ello, resulta necesario el planteamiento de una cuestión: ¿La integración es una responsabilidad social o es una tarea de la propia persona con discapacidad, que debe erigirse en agente de su propio proceso de integración? (Mora y Cabra 2002).

3. DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD

En este capítulo se presenta el concepto de discapacidad, así como los tipos y grados de discapacidad que existen en España. Además de explicar qué es el certificado de discapacidad.

3.1 EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y SUS VARIANTES

A lo largo del tiempo han surgido múltiples definiciones de discapacidad debido a la evolución de este concepto. En España, el 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 establece una definición legal de discapacidad en su artículo 2:

“Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (art 2 RD Leg. 1/2013).

Además, en su artículo 4.1 define la persona con discapacidad como:

“Aquella que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (art 4.1 RD Leg. 1/2013).

Por otra parte, la OMS la define como cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano (OMS, 2023).

Esta misma organización, la OMS, estableció en 2001 la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) que es una evolución de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (Padilla-Muñoz, 2010). Esta clasificación distingue entre deficiencia, discapacidad y minusvalía de la siguiente manera:

- La deficiencia se refiere a la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Ejemplos de deficiencias son problemas en extremidades, órganos u otras partes del cuerpo, así como en funciones mentales.
- La discapacidad se define como la restricción o falta de capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del rango considerado normal para un ser humano. Estas limitaciones funcionales o restricciones resultan de una deficiencia y afectan la vida de una persona.
- La minusvalía se refiere a la situación de desventaja que experimenta una persona debido a una deficiencia o discapacidad, que limita o impide desempeñar una función considerada normal en su caso. La minusvalía describe la situación social y económica desfavorable en la que se encuentran las personas con deficiencias o discapacidades, en comparación con otras personas. Esta desventaja surge de la interacción entre la persona y su entorno y cultura específicos.

Desde otra perspectiva, Díaz (2019) entiende que, en la actualidad, la discapacidad no se limita a una condición individual, sino que es el resultado de la interacción entre las limitaciones personales y el entorno en el que se desenvuelven, el cual puede presentar tanto barreras como elementos favorecedores.

En nuestras sociedades ha habido avances, a pesar de contradicciones y retrocesos, desde un enfoque rehabilitador hablamos del modelo médico, que concebía la discapacidad como una condición individual, hacia un enfoque de autonomía personal (modelo social) que reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las características individuales y el entorno. Se reconoce que el entorno social puede ser discapacitante, sin negar la base fisiológica de la discapacidad (la deficiencia). Por lo tanto, no solo se debe intervenir en el individuo, sino también transformar el entorno para eliminar barreras y reducir desigualdades.

3.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD

Como se ha mencionado anteriormente, la OMS, aprobó en el año 2001 la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud. A partir de esto, se pueden describir los diferentes tipos de discapacidad, las cuales se clasifican en función del área del cuerpo o del funcionamiento cognitivo que se ve afectado (INEGI, s.f).

- La discapacidad física o motriz, se refiere a la ausencia o limitación significativa de una parte del cuerpo, lo que dificulta que la persona realice actividades de la manera típica o convencional. Estas discapacidades pueden tener diversas causas, como accidentes, enfermedades degenerativas o malformaciones congénitas.
- La discapacidad sensorial, se refiere a individuos que han experimentado la pérdida de su capacidad de ver u oír, y que enfrentan dificultades en la comunicación o el uso del lenguaje. Está compuesto por cinco subgrupos diferentes: discapacidades visuales, discapacidad auditiva, discapacidades para hablar o la mudez, discapacidad de comunicación y comprensión del lenguaje, y por último la discapacidad sensorial y de comunicación. A menudo, una discapacidad visual o auditiva puede ir acompañada de una discapacidad del lenguaje.
- La discapacidad intelectual, se caracteriza por una serie de restricciones en las habilidades cotidianas que una persona adquiere para enfrentar diversas situaciones en la vida. A diferencia de las enfermedades mentales, la discapacidad intelectual es una condición permanente que puede tener un impacto significativo en la vida diaria de quienes la padecen y de las personas que les rodean. Las personas con síndrome de Down o lesiones prenatales pueden ser consideradas dentro de esta categoría.
- La discapacidad psíquica, se relaciona directamente con el comportamiento de un individuo. Se utiliza este término cuando una persona presenta trastornos en su comportamiento adaptativo. Esta categoría de discapacidad podría englobar afecciones relacionadas con la salud mental. Entre las posibles causas se encuentran la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo¹, el síndrome orgánico, el autismo y el síndrome de Asperger.
- La discapacidad múltiple, se define por la existencia de diversas discapacidades en diversos niveles y combinaciones. Esto puede incluir discapacidad intelectual, auditiva, motora, visual, autismo, parálisis cerebral, síndromes específicos, epilepsia, hidrocefalia, escoliosis y problemas de comportamiento. Las manifestaciones de estas discapacidades pueden variar ampliamente, dependiendo de la edad y de la combinación y gravedad específica de las discapacidades

¹ Trastorno esquizomorfo: Se define por la presencia de síntomas similares a los de la esquizofrenia, pero con una duración que va de un mes a menos de seis meses (Tamminga 2022).

presentes. Por ejemplo, sería el caso de una persona con una discapacidad visual y una discapacidad motora que la obliga a usar silla de ruedas.

3.3 GRADO DE DISCAPACIDAD

En España, el grado de discapacidad cuantifica la capacidad de una persona para llevar a cabo una actividad de forma autónoma. Se expresa en términos de porcentaje y se basa en criterios técnicos establecidos por la Administración Pública. Esta evaluación considera las discapacidades del individuo junto con factores sociales adicionales, como su entorno familiar, situación laboral, educación y contexto cultural, que pueden influir en su integración social (RD 1971/1999).

Grado 1: discapacidad nula

Con un grado de discapacidad de nivel 1, la persona puede experimentar síntomas, señales o consecuencias de un accidente o enfermedad, pero no enfrenta ninguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria.²

Grado 2: discapacidad leve

Según el Real Decreto 1971/1999, los síntomas, señales o efectos perduran y pueden causar alguna complicación en la ejecución de las actividades diarias, pero en su mayoría son manejables y no impiden realizar la mayoría de estas actividades.

Grado 3: discapacidad moderada

El nivel 3 de discapacidad implica una reducción significativa en la habilidad para llevar a cabo las actividades cotidianas, aunque la persona todavía puede realizar las tareas de autocuidado.

Grado 4: discapacidad grave

Los síntomas, señales o efectos resultan en una disminución significativa o incluso la incapacidad de la persona para llevar a cabo la mayoría de las Actividades de la Vida Diaria, y en algunos casos, puede afectar alguna de las actividades de cuidado personal.

Grado 5: discapacidad muy grave

² Actividades de la vida diaria: realizar cambios de las posiciones del cuerpo; levantarse y acostarse; desplazarse dentro del hogar; deambular sin medio de transporte; asearse; controlar las necesidades; vestirse; comer y beber; cuidarse de las compras, de las comidas, de la limpieza y planchado de la ropa, de la limpieza y mantenimiento de la casa y del bienestar de los miembros de la familia (INE, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999).

El nivel 5 es el grado más alto de discapacidad y conlleva la incapacidad absoluta para llevar a cabo las actividades de la vida diaria.

3.4 CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

En España el certificado de discapacidad es un reconocimiento administrativo oficial destinado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial. Este documento acredita la condición de persona con discapacidad y es necesario contar con un grado mínimo del 33% para obtenerlo. El certificado de discapacidad permite acceder a prestaciones derivadas de la legislación vigente, como las establecidas en el Real Decreto Legislativo 1/2023 de 29 de noviembre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (anteriormente la Ley de Integración Social y de su inclusión social del Minusválido, LISMI). Estas prestaciones incluyen políticas activas de mercado de trabajo, beneficios fiscales, ayudas en vivienda, educación y movilidad. El objetivo principal de este certificado es compensar las desventajas sociales asociadas a la discapacidad, proporcionando acceso a derechos y prestaciones con el fin de igualar las oportunidades (Cueto y Rodríguez, 2017).

En la página web COCEMFE Asturias, se proporciona información sobre el certificado de discapacidad. La validez del certificado de discapacidad se extiende a todo el territorio nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. La normativa legal que regula este certificado es el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, que establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Para obtener el certificado, se deben cumplir los requisitos de padecer deficiencias o discapacidades en la medida establecida en los baremos vigentes.

4. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Este capítulo se centra en la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral español. Para ello se presentan algunos datos sobre su perfil sociodemográfico, tipo de empleo y salarios. El perfil sociodemográfico incluye aspectos como la edad, el género, el nivel educativo y el tipo de discapacidad. Asimismo, se aproxima el tipo de empleo al que acceden las personas con discapacidad en el mercado español. Finalmente, se abordará el aspecto salarial, analizando los niveles de remuneración que reciben las personas con discapacidad en comparación con la población general.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

El presente apartado, se centra en describir el perfil sociodemográfico de la población española utilizando los datos de la Encuesta de Discapacidad Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2020 (EDAD 2020). Se abordará la distribución de la población con discapacidad en cuanto al género, los distintos grupos de edad y tipos de discapacidad.

- Encuesta de Discapacidad Autonomía personal y Situaciones de Dependencia 2020

La EDAD 2020 es la cuarta encuesta a gran escala que se ha realizado en el ámbito de la discapacidad. Según la CIF, la discapacidad engloba los déficits, limitaciones y restricciones, reflejando aspectos negativos en la relación entre el individuo y su entorno. Para la OMS la discapacidad se refiere a cualquier limitación o impedimento que restringe la capacidad de llevar a cabo una actividad de manera considerada normal. Por su parte, la EDAD 2020 entiende como discapacidad cualquier limitación significativa que afecte la capacidad de una persona para llevar a cabo actividades cotidianas, y que haya persistido o se anticipa que persistirá durante un período de más de un año, originada por una deficiencia.

La primera encuesta, titulada "Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías", se publicó en 1986. Posteriormente, en 1999 se llevó a cabo la "Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud", seguida en 2008 por la "Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia". La más reciente, basada en datos recopilados en 2020, actualiza la información estadística oficial sobre la discapacidad.

En la EDAD 2020, se considera que una persona tiene una discapacidad incluso si ha superado sus limitaciones mediante el uso de dispositivos de asistencia externos o con la ayuda o supervisión de otra persona. Esta encuesta tiene como objetivo medir las discapacidades percibidas

En el año 2020 un total de 4,38 millones de personas residentes en hogares tenían algún tipo de discapacidad o limitación. De estas personas, 1,81 millones eran hombres, mientras que 2,57 millones eran mujeres. Lo que supone una tasa de prevalencia de 9,49 personas, siendo más frecuente entre las mujeres con una tasa de 10,92%, en comparación con los hombres que presentaron una tasa de 8,01%. En cuanto a la distribución por edad, se observa que el 75,4% de las personas con discapacidad o limitación que residían en hogares tenían 55 años o más. Además, tres de cada cinco personas en este grupo eran mujeres.

En las tablas (4.1, 4.2, 4.3, 4.4 y 4.5) que se presentan a continuación, se examinarán la distribución de las personas con discapacidad de seis años o más³, enfocándonos en su clasificación por sexo, grupos de edad y tipos de discapacidad. Cabe destacar que una misma persona puede estar clasificada en varios tipos de discapacidad (discapacidad múltiple) por lo tanto los porcentajes pueden sumar más de 100.

³ El estudio de las características de la discapacidad se ha enfocado en la población de seis y más años, ya que para los menores el pronóstico de evolución es incierto y solo se analizan las limitaciones acordes a su edad en el grupo de dos a cinco años (EDAD 2020).

Tabla 4.1 Tasa de prevalencia según sexo⁴

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
8,12	11,20	9,70

Fuente: Nota de prensa del INE sobre la EDAD 2020

Se observa que el 8,12% de los hombres tienen discapacidad, mientras que el porcentaje es ligeramente mayor en las mujeres, con un 11,20%. En el total general, la cifra se sitúa en el 9,70%. Estos datos indican que, las mujeres tienen una tasa de discapacidad más alta que los hombres. Esta diferencia puede deberse a diversas razones, como diferencias en la esperanza de vida, factores de riesgo específicos para cada género, o incluso factores socioeconómicos.

Tabla 4.2 Tasa de prevalencia según grupos de edad por sexo

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DE 6 A 44 AÑOS	2,70	2,08	2,40
DE 45 A 64 AÑOS	7,96	8,90	8,43
DE 65 A 79 AÑOS	16,62	22,80	20,06
DE 80 Y MÁS AÑOS	51,40	61,87	58,00

Fuente: Nota de prensa del INE sobre la EDAD 2020

Los datos de la tabla 4.2 muestran la distribución de personas con discapacidad según diferentes grupos de edad. En los grupos de edad de 6 a 44 años, tanto en hombres como en mujeres, la tasa de discapacidad es relativamente baja, del 2,40%. A medida que avanzamos a los grupos de edad de 45 a 64 años, la prevalencia aumenta significativamente, con una tasa del 8.43%. En los grupos de edad de 65 a 79 años y de 80 y más años, la prevalencia se dispara de manera notable. Estos datos reflejan la relación entre la edad y la discapacidad indicando que esta afecta cada vez más a medida que las personas envejecen.

⁴ Los datos de la tabla 4.1 no coinciden con los que se indican anteriormente, ya que se refieren únicamente a la población de 6 y más años.

Tabla 4.3 Tasa de prevalencia según tipos de discapacidad por sexo.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MOVILIDAD	3,89	6,85	5,40
VIDA DOMÉSTICA	3,18	5,78	4,51
AUTOCAUIDADO	2,29	3,80	3,06
AUDICIÓN	2,41	3,10	2,76
VISIÓN	1,84	2,86	2,36
COMUNICACIÓN	1,87	2,37	2,13
APRENDIZAJE	1,34	1,82	1,58
INTERACCIONES Y RELACIONES PERSONALES	1,35	1,38	1,36

Fuente: Nota de prensa del INE sobre la EDAD 2020

En la tabla 4.3 muestra la tasa de prevalencia de diferentes tipos de discapacidad desglosada por género. Se observa que las tasas más altas de discapacidad se encuentran en las categorías de movilidad (5,40%), vida doméstica (4,51%), y autocuidado (3,06%). Se percibe que en interacciones y relaciones personales la diferencia es mucho más pequeña que por ejemplo en el caso de movilidad.

A continuación, se presenta una tabla detallada sobre las personas con discapacidad, clasificadas según grupos de edad y tipo de discapacidad.

Los datos de la tabla 4.4 muestran la cantidad de personas con discapacidad en diferentes grupos de edad y los tipos de discapacidad que presentan. En cuanto a los tipos de discapacidad, "movilidad" y "vida Doméstica" son los más comunes en todos los grupos de edad, con tasas más altas en los grupos de mayor edad. Por otro lado, "audición" y "visión" tienden a aumentar con la edad, siendo más frecuentes en los grupos de "de 65 a 79 años" y "de 80 y más años". Según la nota de prensa del INE, un total de 2,4 millones de personas indicaron tener el máximo grado de severidad en algún tipo de discapacidad cuando no reciben ayudas (1,5 millones de mujeres y 0,9 millones de hombres).

Tabla 4.4 Distribución porcentual de las Personas con Discapacidad: según grupos de edad y tipo de discapacidad

TIPOS DE DISCAPACIDAD	GRUPOS DE EDAD				
	De 6 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a 79 años	De 80 y más años	Total
Movilidad	38,2	53,1	55,0	65,1	55,7
Vida doméstica	38,1	34,6	40,8	64,5	46,5
Autocuidado	25,7	20,2	25,7	48,5	31,6
Audición	12,4	21,2	31,0	38,5	28,5
Visión	17,9	24,7	23,9	26,9	24,3
Comunicación	31,8	13,4	15,0	31,4	21,9
Aprendizaje	28,5	10,2	10,3	22,1	16,3
Interacciones y relaciones personales	32,5	12,3	6,8	14,9	14,1

Fuente: Nota de prensa del INE sobre la EDAD 2020

En la siguiente tabla presentamos el número total de personas con discapacidad según su grupo de edad y su nivel de estudios.

En general, se observa una disminución en la proporción de personas con niveles de educación más bajos, como "No sabe leer o escribir" o "Estudios primarios incompletos", a medida que avanzamos de grupos de edad más jóvenes a los más avanzados. Por otro lado, la proporción de personas con niveles de educación más altos, como "Estudios universitarios o equivalentes", aumenta ligeramente en los grupos de edad más jóvenes, aunque sigue siendo más baja en comparación con otros niveles de educación. Esto puede indicar que las personas mayores con discapacidad tienen un menor nivel de escolarización en comparación con los grupos de edad más jóvenes.

Tabla 4.5 Distribución porcentual de las personas con discapacidad según nivel de estudios terminados por grupo de edad.

NIVEL DE ESTUDIOS	GRUPOS DE EDAD				
	De 6 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a 79 años	De 80 y más años	Total
No sabe leer o escribir	6,64	5,41	13,21	14,08	10,74
Estudios primarios incompletos	18,07	20,76	41,47	49,55	34,02
Estudios primarios o equivalentes	31,07	35,35	29,32	26,58	29,30
Educación secundaria de 1ª etapa	15,57	13,88	6,43	3,66	9,44
Estudios de bachillerato	9,77	9,72	3,37	2,17	5,68
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes	5,67	4,41	1,29	0,61	2,91
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes	3,38	2,67	1,01	0,54	1,86
Estudios universitarios o equivalentes	7,91	7,80	3,91	2,80	5,26

Fuente: Nota de prensa del INE sobre la EDAD 2020

4.2 EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A diferencia de la anterior encuesta, la Encuesta del Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) se limita al reconocimiento legal de la discapacidad, es decir, a aquellas personas que tienen un certificado oficial de discapacidad. Por otro lado, la estadística sobre el EPD se genera a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

Según la EPD, en el año 2021 en España había un total de 1.929.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (16 a 64 años)⁵. La tasa de paro en ese mismo año es del 22,5%, en cambio la de las personas sin discapacidad es del 14,7%. La característica más notable del grupo de individuos con discapacidad es su escasa presencia en el ámbito laboral. En el año 2021, se registró un leve incremento del 0,3% en su tasa de participación, alcanzando el 34,6%. En cambio, las personas sin discapacidad alcanzaban una cifra de 77,7%.

La siguiente tabla presenta datos relevantes sobre los indicadores básicos laborales en el año 2021, centrándose en la población de 16 a 64 años y según la relación con la discapacidad.

Tabla 4.6. Indicadores básicos laborales según discapacidad

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Tasa de actividad	77,7	34,6
Tasa de empleo	66,3	26,9
Tasa de paro	14,7	22,5

Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad (2021)

Los datos de la tabla 4.6 muestran una marcada brecha en el empleo y la participación laboral entre personas con y sin discapacidad. La tasa de actividad revela que un 77,7% de las personas sin discapacidad están en la fuerza laboral, mientras que las personas con discapacidad la tasa desciende a un 34,6%, indicando una notable desigualdad en la participación laboral.

La disparidad es aún mayor en la tasa de empleo, con un 66,3% de personas sin discapacidad ocupadas frente al 26,9% de personas con discapacidad, resaltando las dificultades que enfrentan estas últimas para encontrar y mantener empleo. Además, la tasa de desempleo es significativamente más alta en personas con discapacidad, alcanzando el 22,5%, en comparación con el 14,7% en personas sin discapacidad, lo que sugiere mayores obstáculos en el acceso al empleo y una mayor vulnerabilidad a la pérdida de empleo para este grupo.

⁵ La EDP es un cruce de datos con la EPA, limitándose así a individuos que residen en viviendas familiares y que tienen edades comprendidas entre los 16 y 64 años (Rodríguez, 2013).

Tabla 4.7. Situación profesional según discapacidad (%)

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Asalariados	84,4	89,8
Trabajadores por cuenta propia	15,5	10,1

Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad (2021)

La tabla 4.7 muestra diferencias en la situación laboral entre personas con y sin discapacidad. Las personas con discapacidad tienen una mayor proporción de empleo asalariado. Por otro lado, hay una menor proporción de personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia en comparación con las personas sin discapacidad. Esto indica que las personas con discapacidad tienden a trabajar menos como autónomos.

A partir de esta tabla 4.8 se observa que: en cuanto al tipo de contrato en términos generales, las personas con discapacidad presentan valores idénticos a las personas sin discapacidad, con un 74,9% en ambos grupos teniendo contratos indefinidos. Sin embargo, es importante notar que un porcentaje mayor de personas con discapacidad trabaja a jornada parcial (18,4%) en comparación con personas sin discapacidad (13,6%). En cuanto al sector de actividad, la mayoría de las personas en ambos grupos trabajan en servicios, pero las personas con discapacidad muestran una mayor presencia en este sector (81,4%) en comparación con las personas sin discapacidad (75,5%). Además, un número mayor de asalariados con discapacidad tienen estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral (61,3%) en comparación con personas sin discapacidad (49,2%), aunque menos personas con discapacidad tienen estudios superiores, incluyendo doctorado (31,4%) en comparación con personas sin discapacidad (46,5%).

Tabla 4.8. Datos básicos sobre asalariados según la relación con la discapacidad (%)

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
ASALARIADOS SEGÚN CONTRATO		
Con contrato indefinido	74,9	74,9
Con contrato temporal	25,1	25,1
TIPO DE JORNADA		
Jornada completa	86,4	81,6
Jornada parcial	13,6	18,4
SECTOR DE ACTIVIDAD		
Agricultura	4,0	2,6
Industria	13,8	12,0
Construcción	6,7	4,0
Servicios	75,5	81,4
NIVEL DE ESTUDIOS		
Analfabetos y primaria	4,3	7,3
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	49,2	61,3
Superiores incluyendo doctorado	46,5	31,4
PLURIEMPLEO		
Tiene otro u otros empleos	2,6	2,0
No tiene otro empleo	97,4	98,0

Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad (2021)

4.3 SALARIO

En el presente apartado, se abordará a través de tablas la cuestión del salario de las personas con discapacidad, centrándonos en diferentes aspectos como las características sociodemográficas del trabajador y las características laborales. El análisis de estos factores permitirá conocer las disparidades salariales existentes y su relación con las distintas variables mencionadas.

Asimismo, se examinará el tipo y grado de discapacidad como variables importantes en la determinación del salario. Entender cómo diferentes tipos de discapacidad y sus grados influyen en las ganancias laborales ayudará a comprender las desigualdades existentes.

El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) define la discapacidad como la condición que se reconoce a las personas que poseen un certificado de discapacidad igual o superior al 33%⁶.

El SPD utiliza datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2021 y la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

En la siguiente tabla se analiza las ganancias anuales según diferentes características demográficas del trabajador.

En el año 2021, los trabajadores con discapacidad recibieron un salario bruto anual promedio de 21.544,2 euros, lo que representa un 17,2% menos que el salario promedio de las personas sin discapacidad, que fue de 26.030,0 euros.

La brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad es menor que la que existe entre hombres y mujeres sin discapacidad. La diferencia en las ganancias entre personas con y sin discapacidad es notable, afectando principalmente a los hombres. Las mujeres, que enfrentan una doble discriminación salarial debido a su género y discapacidad, muestran menos disparidades en este contexto. A medida que la edad aumenta, las ganancias tienden a incrementarse, especialmente entre las personas mayores de 45 años. No obstante, es importante destacar que las ganancias de las personas con discapacidad siguen siendo inferiores en comparación, y el aumento salarial que alcanza el 61,13%, es más gradual a medida que envejecen.

Se observa que los grupos de edad no coinciden con los de la EDAD 2020 ya que las formas de aproximarse a la discapacidad son distintas, por tanto, los intervalos varían porque el SDP se centra únicamente en aspectos laborales mientras que la EDAD 2020 se centra en múltiples aspectos sociales entre ellos, pero no de forma central el trabajo.

⁶ En ese momento, 2021, se consideraba que tenían una discapacidad en un grado igual o superior al 33% los beneficiarios de la Seguridad Social que tenían una pensión de incapacidad permanente en los niveles de total, absoluta o gran invalidez, y también los beneficiarios de clases pasivas que contaban con una pensión de jubilación o retiro debido a incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013. Desde marzo de 2023 estos pensionistas ya no tienen la consideración de personas con discapacidad para distintos ámbitos, entre ellos, el empleo.

Tabla 4.9 Ganancia anual según las características demográficas del trabajador en función de la discapacidad (euros)

		PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
	TOTAL	26.030,0	21.544,2
	Por hora	16,6	14,3
SEXO	Hombres	28.589,1	22.520,2
	Mujeres	23.255,7	20.193,7
EDAD	De 16 a 29 años	17.236,3	13.953,5
	De 30 a 44 años	24.826,0	19.219,8
	45 y más años	28.648,8	22.762,7

Fuente: El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD 2021)

En la siguiente tabla (4.10), se describen las ganancias anuales según las características laborales del trabajador, diferenciando entre personas con y sin discapacidad. Además, se analizarán las ganancias anuales según el tipo de contrato, examinando si existen diferencias en las remuneraciones entre los contratos de duración indefinida y los de duración determinada. Este enfoque permitirá comprender cómo la estabilidad laboral y la naturaleza del contrato afectan las ganancias de los trabajadores con y sin discapacidad. Asimismo, se observarán las ganancias anuales según el grupo de ocupación.

Resulta que la distribución entre contratos indefinidos y temporales es idéntica (como se muestra en la tabla 4.8) pero la ganancia asociada a ese tipo de contrato es más baja en el caso de las personas con discapacidad. Aunque el tipo de contrato es relevante, la compensación no es igual para las personas con discapacidad. De manera similar en cuanto al tipo de contrato, las personas con discapacidad tienen mayor presencia en la jornada parcial en comparación a las personas sin discapacidad. Sin embargo, la ganancia asociada a este tipo de jornada es menor que en el caso de las personas sin discapacidad. Por otra parte, al examinar las ocupaciones de nivel medio, se aprecia una diferencia mínima en los ingresos, con cifras cercanas de 20.651,6 y 20.379,1 en ambos grupos.

Tabla 4.10 Ganancia anual según las características laborales del trabajador en función de la discapacidad (euros)

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
TIPO DE JORNADA		
Jornada completa	29.766,9	25.693,4
Jornada parcial	12.074,7	11.441,0
TIPO DE CONTRATO		
Duración indefinida	27.373,1	22.406,5
Duración determinada	19.903,0	18.055,4
GRUPO DE OCUPACIÓN		
Alto: directores y gerentes: técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo	36.867,2	33.580,6
Medio: empleados, artesanos y trabajadores cualificados	20.651,6	20.379,1
Bajo: operadores y trabajadores no cualificados	18.935,6	15.630,5

Fuente: El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD 2021)

Para finalizar, la siguiente tabla 4.11 presenta información relevante sobre el salario de las personas con discapacidad, centrándose en dos aspectos clave: el grado de discapacidad y el tipo de discapacidad.

Tabla 4.11 Salario anual según tipo de discapacidad (euros)

TIPO DE DISCAPACIDAD	Personas sin discapacidad	Físicas y otras	Sensorial	Mental	Intelectual
SALARIO ANUAL	26.030,0	23.240,7	22.590,4	17.348,4	13.730,6

Fuente: El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD 2021)

Se observa que los tipos de discapacidad utilizados aquí difieren de los utilizados en la EDAD 2020. Esto se debe a que, como se indicó anteriormente, estos datos provienen de

la Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad, que utilizan una clasificación diferente.

Tabla 4.12 Salario anual según grado de discapacidad.

GRADO DE DISCAPACIDAD	Personas sin discapacidad	Grado del 33% al 44%	Grado del 45% al 64%	Grado del 65% y más
SALARIO ANUAL	26.030,0	22.345,5	20.387,1	19.829,7

Fuente: El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD 2021)

La tabla 4.12 muestra una clara tendencia: a medida que aumenta el grado de discapacidad, los salarios anuales tienden a disminuir. Las personas sin discapacidad tienen el salario más alto, seguidas por aquellas con discapacidades con los grados más bajos.

5. POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según Manuel Tamayo (1997), las políticas públicas se refieren a las metas, decisiones y acciones que un gobierno emprende para abordar los problemas considerados prioritarios por los ciudadanos y el propio gobierno en un momento dado. Estas políticas públicas pueden considerarse como un proceso que comienza cuando un gobierno o un directivo público identifica un problema importante que requiere atención y finaliza con la evaluación de los resultados obtenidos a partir de las acciones implementadas para resolver, reducir o modificar ese problema.

El ciclo de construcción de las políticas públicas comprende diversas etapas. Primero, se detecta el problema y se toman decisiones y acciones para abordarlo, lo cual se conoce como el diseño de la política pública. Por ejemplo, políticas educativas, sanitarias, medioambientales, de seguridad social y de protección social son ejemplos de políticas públicas sectoriales.

Imagen 5.1 Fases del desarrollo o ciclo de creación de las políticas públicas:



Fuente: Elaboración propia a partir de Tamayo (1997)

Es importante diferenciar entre el concepto general de política pública, las políticas públicas específicas o sectoriales y la política en su sentido tradicional de lucha por el poder. Las políticas públicas se centran en la resolución de problemas específicos, mientras que la política abarca el proceso más amplio de toma de decisiones y competencia política.

El proceso de las políticas públicas es cíclico. Una vez que el gobierno implementó una intervención, se evalúan los efectos de esta en el problema identificado. Dependiendo de los resultados, se determina si es necesario continuar actuando, lo que puede dar lugar a un nuevo proceso de formulación de alternativas. Los resultados de la política retroalimentan el proceso. Es importante destacar que el ciclo o proceso de las políticas públicas es un concepto teórico y no todas las políticas públicas siguen este proceso en todas sus etapas. Además, a veces, algunas políticas pueden alterar el curso del proceso o no encajar en él (Tamayo, 1997).

Los incentivos a las empresas que contratan a personas con discapacidad pueden adoptar formas muy diversas, como la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social o ayudas económicas para modificar el puesto de trabajo y adaptarlo a las necesidades de la persona con discapacidad.

5.1 POLÍTICAS DE EMPLEO

Según la información del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, en el ámbito de la política de empleo, se busca la integración laboral de personas con discapacidad ya sea en empleos regulares o, en caso de ser necesario, a través del empleo protegido. Esto se debe a que el empleo es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación en la vida económica, cultural y social. Para lograrlo, la normativa contempla varias medidas que fomentan la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, como la intermediación laboral, el empleo con apoyo y los enclaves laborales. Además, se pueden implementar medidas proactivas en las

políticas de empleo, como reservas de empleo, incentivos a la contratación, bonificaciones por cotizaciones a la Seguridad Social y deducciones fiscales.

Antes de explicar la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo se menciona cuál es la diferencia entre empleo ordinario y protegido: El empleo ordinario se refiere a un trabajo que se realiza en el mercado laboral convencional, sin limitaciones especiales. En cambio, el empleo protegido es una modalidad destinada a personas con discapacidad que no pueden trabajar en el mercado laboral convencional sino en centros especiales de empleo o empresas que cumplen unos requisitos legales específicos para tal efecto (SEPE).

5.1.1 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo

El presente punto se adentra en una descripción de las políticas y medidas destinadas a la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. En particular, se describe tanto la cuota de reserva como las medidas alternativas establecidas con el objetivo de fomentar la inclusión laboral. Además, se profundiza en las medidas de fomento del empleo ordinario, que persiguen cubrir o incluso superar la cuota de reserva obligatoria.

- Cuota de reserva y medidas alternativas

Según el 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, con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, mantiene una cuota de reserva destinada a las personas con discapacidad. Existen diversas regulaciones destinadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y una de estas normas es la exigencia establecida en el artículo 42 de dicha ley en la que obliga a que las empresas tanto del sector público como privado que cuenten con una plantilla de 50 o más empleados deben garantizar que al menos el 2% de su personal esté conformado por individuos con discapacidad. Esta imposición de contratar a personas con discapacidad contribuye a promover su inclusión en el ámbito laboral. La determinación de la cuota requerida se realiza de acuerdo con lo estipulado en el mencionado artículo 42.

Las posibles dificultades que podrían surgir al aplicar la cuota obligatoria del 2% han llevado a la implementación de una regulación conocida como "excepcionalidad".

El certificado de excepcionalidad es un documento que confirma la imposibilidad de una empresa para cumplir con la obligación de reservar el 2% de los puestos de trabajo a favor de las personas con discapacidad.

El Real Decreto Legislativo 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad establece en su artículo 1 las circunstancias excepcionales en las que una empresa puede quedar exenta de cumplir con la cuota de reserva, debido a características específicas de su actividad productiva, su organización, motivos económicos u otros obstáculos que dificulten la contratación. También puede ocurrir que, debido a las habilidades laborales requeridas, la empresa no encuentre candidatos adecuados a través

de las oficinas de empleo u otros medios, o que los candidatos encontrados no acepten las condiciones ofrecidas. En tales casos, la empresa debe completar y presentar una "Solicitud de declaración de excepcionalidad" al Servicio Público de Empleo Estatal, detallando y justificando los motivos por los que no puede cumplir con la cuota y proponiendo medidas alternativas para compensarlo. Una vez aprobada la solicitud de excepción, esta tendrá una validez de tres años, tras los cuales la empresa deberá solicitar una nueva excepción si la situación persiste.

El artículo 2 detalla las medidas alternativas y establece las cuantías compensatorias correspondientes por cada trabajador con discapacidad que no se contrate para cumplir con la cuota del 2%. Las cuantías compensatorias se calculan en base al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) y deben destinarse a la implementación de acciones que preparen la transición de las personas con discapacidad hacia el mercado laboral ordinario.

Como medidas alternativas se establecen diferentes opciones:

- Realización de un contrato mercantil o civil, con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos.
- Realizar aportaciones económicas, en forma de donaciones o patrocinio, para el desarrollo de actividades que fomenten la integración laboral y la creación de empleo para personas con discapacidad. Es importante tener en cuenta que estas donaciones no deben implicar aportaciones que las empresas donantes realicen a fundaciones y reciban servicios o suministros a cambio, ya que esto sería considerado un fraude de ley. En este caso, el importe mínimo de las aportaciones debe ser 1,5 veces el IPREM.
- La última opción es establecer un convenio con un CEE para crear un enclave laboral, donde un número determinado de trabajadores de estos centros se desplacen diariamente a la empresa colaboradora para realizar tareas relacionadas con su actividad normal. Estos trabajadores mantienen su relación laboral con el CEE, que supervisa y controla las labores que realizan a través de los encargados designados en el enclave.

La cuota de reserva es obligatoria para todas las empresas. A continuación, se presentan una serie de políticas asociadas al mercado de trabajo o de medidas que busca fomentar ese empleo ordinario para alcanzar o incluso superar esa cuota de reserva.

- Medidas de fomento del empleo ordinario

Se encuentran diversos tipos de contratos para el empleo ordinario por cuenta ajena: indefinidos, temporal de fomento de empleo, formativos y de prácticas. Cada una de estas modalidades de contratos conlleva una serie de beneficios y apoyos económicos, en forma de ayudas, subvenciones y bonificaciones. Estas compensaciones están reguladas por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que tiene como objetivo promover el crecimiento y el empleo.

En relación con los empleos por cuenta ajena, los contratos indefinidos son aquellos que no tienen una duración específica en la prestación de servicios. Por cada contrato indefinido a tiempo completo, los empresarios pueden recibir una subvención de 3.907€,

mientras que para contratos a tiempo parcial se recibiría una cantidad proporcional. Asimismo, si se adaptan los puestos de trabajo, se puede obtener una subvención de hasta 902€. Además, al aumentar el número de empleados durante el año, las empresas pueden beneficiarse de:

- 9.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.
- 12.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

Durante la vigencia de este tipo de contrato, las empresas también pueden disfrutar de bonificaciones anuales en las cotizaciones de la Seguridad Social.

- Para personas con discapacidad mayores de 45 años esta bonificación alcanza los 5.700€. En caso de discapacidad severa, esta cantidad se incrementa en 600€.
- Para personas con discapacidad menores de 45 años, existen diferencias en las bonificaciones según el género, siendo de 5.350€ para mujeres y 4.500€ para hombres, también incrementándose en 600€ en caso de discapacidad severa.

Como se ha mostrado con anterioridad, la encuesta del INE sobre Empleo de las personas con discapacidad 2021 indica que la mayoría de los empleados con discapacidad tenían un empleo asalariado con contrato indefinido y jornada laboral completa en el sector de Servicios. De esta manera, el 89,8% de las personas con discapacidad que estaban empleadas tenían un empleo asalariado, lo que representa un aumento de 5,4 puntos en comparación con las personas sin discapacidad. Además, el 74,9% de los empleados con discapacidad que trabajaban para un empleador tenían un contrato indefinido. Esto ni quiere decir que todos los asalariados generen bonificaciones.

Los contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad tienen una duración específica que varía entre 12 meses y tres años, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. En caso de finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado. Para ser elegible para este tipo de contrato, el empleado no debe haber tenido un contrato indefinido en la empresa en los dos años anteriores, y la empresa no debe haber realizado despidos colectivos o improcedentes en los últimos doce meses.

Durante la vigencia del contrato, el empleador se beneficia de bonificaciones anuales en las contribuciones a la Seguridad Social.

- En el caso de la contratación de mujeres menores de 45 años, la bonificación es de 4.100€, mientras que para mujeres mayores de 45 años es de 4.700€. En ambos casos, si la discapacidad es severa, se incrementa en 600€.
- Para los hombres contratados, la bonificación es de 3.500€ para menores de 45 años y de 4.100€ para mayores de 45 años. También se aplican incrementos de 600€ en caso de discapacidad severa.
Además, se establecen incentivos para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Los contratos de sustitución se emplean para reemplazar a un empleado que se encuentra temporalmente incapacitado, y en el caso de desempleados con discapacidad, se reconoce una bonificación del 100% en las contribuciones de la Seguridad Social a cargo del

empleador, así como en las cuotas de recaudación en general, durante todo el período de duración del contrato.

Los contratos para la formación en alternancia tienen como objetivo brindar una capacitación profesional a personas que carecen de ella. Se dividen en períodos de formación teórica y práctica. Durante el primer año, la formación teórica representará al menos el 25% de la jornada, y en los años siguientes será del 15%. Estos contratos tienen una duración mínima de un año y máxima de tres, aunque existen excepciones que permiten una duración de seis meses o hasta cuatro años. Una vez transcurrido este tiempo, no se puede volver a contratar al mismo trabajador con esta modalidad contractual para la misma ocupación en la misma empresa o en otra, pero se puede utilizar otro tipo de contrato. En el caso de PCD no hay límite de edad para acceder a este tipo de contrato. Las reducciones y bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social están reguladas por el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Las empresas con una plantilla de menos de 250 empleados podrán beneficiarse de una reducción del 100% en dichas cuotas para los contratos de desempleados inscritos en la oficina de empleo. Una vez finalizada la duración inicial o prorrogada del contrato, independientemente de la fecha en que se haya celebrado, se realizará una transformación del contrato. Como resultado de esta transformación, habrá una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años consecutivos. Esta reducción será de 1.500 € por año (1.800 € por año si se trata de mujeres).

Los contratos para la obtención de la práctica profesional deben formalizarse dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios que debe poseer el trabajador tales como una titulación oficial o un certificado de profesionalidad. Tienen una duración que varía de seis meses a dos años. Durante la vigencia del contrato, se aplica una reducción del 50% en la cuota empresarial por contingencias comunes. Si la duración del contrato es igual o superior a un año, es posible solicitar subvenciones para adaptar el puesto de trabajo y facilitar el acceso del empleado con discapacidad. Al finalizar el contrato y en caso de transformación, se reducirá la cuota empresarial durante tres años, siendo de 500€ para hombres y 700€ para mujeres, debido a que este último grupo presenta un menor número de contrataciones. Los contratos en prácticas y los de formación y aprendizaje que no están cubiertos por la Ley 3/2012 tienen una bonificación del 50% en la cuota empresarial por contingencias comunes. Cuando un contrato temporal de fomento del empleo o formativo se convierte en indefinido, las bonificaciones corresponden a las establecidas para este último tipo de contrato.

El Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio) contempla bonificaciones para aquellos que deciden trabajar por cuenta propia por primera vez o que no han estado registrados en el Régimen Especial de Autónomos (RETA) en los dos años anteriores a su inscripción. Según el artículo 32 de esta ley, se ofrece una reducción de 60€ mensuales en la cuota de contingencias comunes durante 12 meses (o 24 meses en municipios con menos de 5.000 habitantes) para aquellos que cotizan por el mínimo establecido. En caso de cotizar por encima del mínimo, la reducción será del 80% de la cuota. Después del primer año, en ambos casos, se otorga una bonificación del 50% sobre la cuota de contingencias comunes durante 48 meses adicionales.

La Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, que regula la concesión de subvenciones para el programa de promoción del empleo autónomo, brinda la posibilidad de obtener una

subvención de hasta 10.000€ al establecerse como trabajador autónomo. En caso de requerir un préstamo, se otorga una reducción de hasta cuatro puntos en los tipos de interés establecidos por la entidad financiera. Asimismo, se proporciona un apoyo del 75% de los servicios de asistencia técnica, con un máximo de 2.000€, y un respaldo del 75% del coste de los cursos de formación, con un límite de 3.000€. Estas ayudas están diseñadas para facilitar la transición de las personas desempleadas hacia el trabajo por cuenta propia.

El empleo con apoyo está regulado por el Real Decreto 870/2007, el cual establece el programa de empleo con apoyo como una medida de fomento del empleo para personas con discapacidad en el mercado laboral convencional. Se dirige a solicitantes de empleo registrados en los Servicios Públicos de Empleo (SEPE) que enfrentan dificultades especiales para su inserción laboral y provienen de Centros Especiales de Empleo, quienes abandonaron sus puestos en situación de excedencia. Los contratos se realizan por parte de empresas del mercado laboral ordinario a personas con discapacidad severa, ya sea en forma de contratos indefinidos o temporales con una duración mínima de seis meses. Estos proyectos tienen como objetivo lograr una integración laboral plena y buscan brindar una formación individualizada a personas con este perfil de discapacidad, para que puedan desenvolverse en un entorno laboral. Para esto, se utiliza la figura del empleo con apoyo, un experto que acompaña a la persona con discapacidad, brindándole orientación y los apoyos necesarios para desempeñar su trabajo. La empresa recibe subvenciones proporcionales a la duración del contrato del trabajador con discapacidad y a la jornada laboral que este tenga. Estas subvenciones oscilan entre los 2.500€ y los 6.600€ anuales, dependiendo del grado y tipo de discapacidad. Dichas subvenciones están destinadas a cubrir los gastos laborales y de Seguridad Social de los preparadores laborales contratados con este propósito.

En la tabla 5.1 se sistematiza de forma sintética la bonificación a la Seguridad Social en el empleo ordinario de las personas con discapacidad.

**Tabla 5.1 Bonificaciones a la Seguridad Social
(Empleo ordinario por cuenta ajena)**

Forma contractual	Bonificaciones a la Seguridad Social		
Contrato indefinido	Trabajadores sin discapacidad severa		
	Grupos de edad	Mujeres	Hombres
	< 45 años	5.350 €/año	4.500 €/año
	≥ 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año
	Trabajadores con discapacidad severa		

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupos de edad</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>5.950 €/año</td> <td>5.100 €/año</td> </tr> <tr> <td>≥ 45 años</td> <td>6.300 €/año</td> <td>6.300 €/año</td> </tr> </tbody> </table>	Grupos de edad	Mujeres	Hombres	< 45 años	5.950 €/año	5.100 €/año	≥ 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año															
Grupos de edad	Mujeres	Hombres																							
< 45 años	5.950 €/año	5.100 €/año																							
≥ 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año																							
Contrato temporal de fomento de empleo	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Trabajadores sin discapacidad severa</th> </tr> <tr> <th>Grupos de edad</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>4.100 €/año</td> <td>3.50 €/año</td> </tr> <tr> <td>≥ 45 años</td> <td>4.700 €/año</td> <td>4.100 €/año</td> </tr> <tr> <th colspan="3">Trabajadores con discapacidad severa</th> </tr> <tr> <th>Grupos de edad</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> <tr> <td>< 45 años</td> <td>4.700 €/año</td> <td>4.100 €/año</td> </tr> <tr> <td>≥ 45 años</td> <td>5.300 €/año</td> <td>4.700 €/año</td> </tr> </tbody> </table>	Trabajadores sin discapacidad severa			Grupos de edad	Mujeres	Hombres	< 45 años	4.100 €/año	3.50 €/año	≥ 45 años	4.700 €/año	4.100 €/año	Trabajadores con discapacidad severa			Grupos de edad	Mujeres	Hombres	< 45 años	4.700 €/año	4.100 €/año	≥ 45 años	5.300 €/año	4.700 €/año
Trabajadores sin discapacidad severa																									
Grupos de edad	Mujeres	Hombres																							
< 45 años	4.100 €/año	3.50 €/año																							
≥ 45 años	4.700 €/año	4.100 €/año																							
Trabajadores con discapacidad severa																									
Grupos de edad	Mujeres	Hombres																							
< 45 años	4.700 €/año	4.100 €/año																							
≥ 45 años	5.300 €/año	4.700 €/año																							
Contrato de sustitución	100% de las contribuciones de la Seguridad Social a cargo del empleador, así como en las cuotas de recaudación en general, durante todo el período de duración del contrato.																								
Contrato para la formación en alternancia	Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500€/año (1.800€/año si se trata de mujeres).																								
Contratos en prácticas	Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes (si no se ha optado por la reducción de la Ley 3/2012).																								

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE

5.1.2 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo

Como se mencionó anteriormente, no es lo mismo empleo ordinario que protegido. En este punto se describe la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido explicando que son los Centros Especiales de Empleo, los enclaves laborales y cuales son las bonificaciones a la Seguridad Social de los empleados laborales.

- Centros Especiales de Empleo (CEE)

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas dedicadas a fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad Su objetivo principal es facilitar la incorporación de estas personas al empleo regular, brindándoles contratos remunerados acordes a sus capacidades y habilidades. Un 70% de los empleados, como mínimo, debe tener alguna discapacidad reconocida igual o mayor al 33%.

La creación y regulación de los CEE se encuentra en el Capítulo VI, sección 3ª del Real Decreto Legislativo 1/2013. Estos centros pueden ser establecidos directamente por las Administraciones Públicas o en colaboración con otras entidades. Además, pueden ser creados por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, tanto de carácter público como privado, con o sin fines lucrativos. La calificación e inscripción en el Registro de CEE se realiza a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o, en su caso, mediante los organismos correspondientes de las Administraciones Autonómicas.

Los CEE son creados por las Administraciones Públicas directa o conjuntamente con otros organismos, Entidades, personas físicas, jurídicas que tengan capacidad jurídica para ser empresarias. Pueden tener, o no, ánimo de lucro y estarán inscritos en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal o en el correspondiente de la Administración autonómica que le correspondan Se regirán en su gestión según las normas que afectan a cualquier empresa.

Las subvenciones destinadas a la financiación de proyectos se utilizarán para cubrir los pagos de asistencia técnica, intereses de préstamos e inversiones en proyectos de interés social. Estas subvenciones se otorgan por cada puesto de trabajo creado y su coste varía en función del porcentaje de trabajadores con discapacidad en relación con el total de la plantilla:

- Si supera el 90%, será de 12.020,24€.
- Si está entre el 70% y el 90%, será de 9.015,18€.

También se conceden beneficios en el interés al contratar préstamos con entidades financieras que tengan establecidos convenios en ese sentido (hasta de un máximo de 3 puntos sobre el tipo de interés contratado), así como ayudas a la inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

Además, existen diferentes ayudas destinadas al mantenimiento de los puestos de trabajo, adaptación de estos y eliminación de barreras, que son las siguientes:

- En cuanto al coste salarial, se aplica una bonificación del 100% de la cuota empresarial de Seguridad Social para cada contrato temporal o indefinido, así como para la transformación de contratos temporales de fomento del empleo de personas con discapacidad y contratos formativos en contratos indefinidos.
- Subvención del coste salarial en el caso de discapacidad (serán por un importe del 55 % del SMI).
- Subvención para la adaptación del puesto y eliminación de barreras, es de hasta 1.803,04 euros.
- Asistencia técnica (estudios, auditorías...)
- Una serie de ayudas financieras limitadas, como, por ejemplo, equilibrar y sanear financieramente los CEE (una única vez). Para acceder a estas ayudas, se deben cumplir ciertos requisitos, incluyendo que sea una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública y además que las pérdidas que se intentan subsanar no sean consecuencia de una gestión inapropiada.

Por último, las ayudas asignadas a las Unidades de Apoyo, que tienen una duración máxima de un año, condicionada a disponibilidad presupuestaria para dicho fin según lo consignado anualmente en los servicios públicos de empleo estatal. Se calculan en base al número de trabajadores que se encuentren en alguna de estas situaciones:

- Individuos que sufren de parálisis cerebral, enfermedades mentales o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, la empresa recibirá 4.000 euros al año.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %, la empresa recibirá 6.600 euros al año.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional también podrán brindar servicios a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo que no hayan sido mencionados anteriormente, siempre y cuando esto no afecte la atención brindada a los incluidos en el apartado anterior. La subvención será de 1.200€ y se reducirá proporcionalmente a la duración del contrato y a la jornada laboral en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

- Enclaves laborales

Siguiendo a Sánchez Cervera y Sánchez Cervera (2004), un enclave laboral se refiere a un convenio oficial entre una compañía y un Centro Especial de Empleo para ejecutar tareas o servicios que requieren ser realizados por empleados con discapacidad del CEE. Estos trabajadores se trasladan de manera temporal a las instalaciones de la empresa asociada para llevar a cabo dichas labores. El enclave laboral debe estar formado de la siguiente manera:

- Si la plantilla de la empresa consta de 50 o más trabajadores, se requerirá un mínimo de cinco empleados con discapacidad.
- Si la plantilla es inferior a 50 trabajadores, se exigirá al menos tres trabajadores con discapacidad.

- Todos los empleados deben contar con un reconocimiento de discapacidad del 33%, y al menos el 60% de ellos deberá presentar dificultades especiales para acceder al mercado laboral ordinario⁷.

- Los trabajadores del enclave son seleccionados por el Centro Especial de Empleo en función de los perfiles profesionales requeridos.

La duración del enclave laboral abarca un período mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años, con la posibilidad de extenderse hasta un máximo de 6 años. Al finalizar este período, se busca ofrecer al trabajador con discapacidad del enclave un contrato preferiblemente indefinido.

Una vez transcurrido el período máximo, el contrato llega a su fin, sin embargo, la empresa tiene la opción de contratar a los trabajadores con discapacidad si así lo desea. Con el objetivo de fomentar la transición de los empleados con discapacidad del CEE a la empresa colaboradora, el Capítulo III del Real Decreto 290/2004 regula una serie de incentivos para la contratación indefinida de los trabajadores con discapacidad que se encuentren prestando servicios en el enclave.

- La empresa colaboradora recibirá una subvención de 7.814€ por cada contratación indefinida, además de otras ayudas para adaptar los puestos de trabajo y eliminar barreras que puedan dificultar el desempeño laboral de estos empleados. El tipo de contrato determinará las bonificaciones anuales aplicadas a las cotizaciones a la Seguridad Social durante su vigencia.
- En el caso de los contratos indefinidos, si el trabajador tiene más de 45 años y la discapacidad no es severa, la bonificación será de 5.700€, sin importar el género. Para hombres menores de 45 años, la bonificación será de 4.500€, mientras que para mujeres será de 5.350€. En situaciones de discapacidad severa, la bonificación será de 6.300€ para mayores de 45 años y de 5.100€ para hombres menores de 45 años, incrementándose a 5.950€ para mujeres.
- En el caso de los contratos temporales, si el trabajador es hombre menor de 45 años y la discapacidad no es severa, la bonificación será de 3.500€. Para hombres mayores de 45 años, la bonificación será de 4.100€, incrementándose en ambos casos en 600€ para mujeres. En situaciones de discapacidad severa, la bonificación será de 4.100€ para hombres menores de 45 años y de 4.700€ para hombres mayores de 45 años, también incrementándose en 600€ para mujeres.

⁷ Estos casos se detallan en el Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, y son:

- Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
- Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.

6. CONCLUSIONES

Una vez que se ha llevado a cabo el desarrollo de este trabajo de fin de grado, se plantea la siguiente cuestión: ¿Es real la integración laboral de personas con discapacidad en nuestro país?

Si tenemos en cuenta los datos obtenidos por la EPD en el año 2021, se puede observar que los indicadores básicos laborales nos indican que, la tasa de actividad de las personas en edad de trabajar es el doble en personas sin discapacidad (un 77,7% frente a un 36,4%). Esto nos da una pista sobre que, las personas con discapacidad tienen mayor dificultad para incorporarse al empleo. Se sabe esto porque, la tasa de paro es también mayor en las personas con discapacidad (un 22,5% frente a un 14,7%).

A priori, parece que la pregunta que se plantea en esta conclusión tiene fácil respuesta. Pero se deben analizar algunos aspectos más. Respecto al tipo de trabajo, por cuenta propia o asalariados, la EDP refleja que entre los trabajadores con discapacidad hay un porcentaje menor de trabajadores por cuenta propia. Esto puede deberse a que los trámites administrativos para ser autónomo no son accesibles ni están bajo el marco de un diseño universal, sino que resultan tediosos y complicados. Otros motivos para que la tasa de autónomos sea menor (10,1% frente a 15,5%) pueden ser la desinformación o la falta de capital.

Ante estas dificultades, la integración laboral se suele observar de forma más habitual en empresas. A partir de 50 trabajadores, una empresa en nuestro país está obligada por ley a que, de esa plantilla, al menos el 2% de los contratados, sean personas con algún tipo de discapacidad. Para promover esta contratación, el Estado concede ayudas fiscales y beneficios. Estos beneficios tienen que ver con una posible compensación por los perjuicios económicos u organizativos con los que tengan que adaptar su empresa para promover la eliminación de barreras y convertirlo en un espacio accesible para todos. Esto es importante, porque ahora no es la persona con discapacidad la que se adapta al entorno, si no que el entorno se construye en función a una sociedad diversa en la que nos podemos encontrar diferentes capacidades.

¿Cuál es el sector que más cabida da a personas con discapacidad? Como se comentaba, ser autónomo es una tarea complicada para estas personas, que se encuentran con numerosas barreras a la hora de emprender. Si tenemos en cuenta el trabajo en empresas, el sector secundario es un buen receptor de estos trabajadores. Por otra parte, cabe destacar que el sector de servicios es el que más trabajadores con discapacidad cuenta, por lo que la formación profesional de estas personas debería dirigirse en buena parte hacia este sector.

Para poder acceder a estos empleos, las personas con discapacidad necesitan formarse. En el caso de discapacidades leves, puede resultar más sencillo encontrar un empleo acorde a las características del sujeto, pero cuando la discapacidad es grave, los Centros Especiales de Empleo son sumamente importantes. Es tarea de la Administración seguir fomentándolos y dotarlos de las medidas fiscales necesarias para facilitar su gestión.

Además de la Administración Pública existen iniciativas privadas en estos centros, los cuales través de asociaciones de familiares o de otro tipo cuentan con toda la información necesaria para poder gestionarlos y de esa manera conseguir la empleabilidad en un colectivo que de otra manera le resultaría muy difícil conseguir.

En resumen, hay mucho trabajo por hacer, pero cada vez existe una mayor visibilidad y concienciación hacia las personas con discapacidad y su integración en la vida laboral.

Personalmente, nunca sentí que la discapacidad fuera un impedimento para la independencia económica o profesional ya que he tenido que vivir de forma directa esta situación. En mi familia hay una persona con una discapacidad motora de un 79% sobrevenida por una enfermedad degenerativa. Esta persona, mantiene una vida totalmente independiente a pesar de necesitar una silla de ruedas para desplazarse. Fue capaz de obtener un título universitario, lo cual le permitió acceder al empleo en un puesto técnico directivo de Recursos Humanos, de una organización privada. Este hecho me hace ser consciente de que existen personas que, a pesar de las dificultades, se superan día a día y pueden lograr alcanzar el éxito.

Por otra parte, hace 5 años otra persona de mi familia nació con una discapacidad sensorial auditiva. Es un caso diferente porque los avances médicos le permiten suplir su pérdida con implante coclear bilateral, y aunque la discapacidad estará ahí durante toda su vida, a medida que esta persona crezca, las barreras desaparecerán porque su dificultad ha sido paliada muy tempranamente.

Sin embargo, aunque estas personas de mi familia tienen una vida adaptada a la normalidad y tengan la oportunidad de desarrollarse personalmente en entornos equitativos e igualitarios, no es aplicable a todas las personas con discapacidad.

Los datos que se han analizado nos permiten llegar a la conclusión de que, aunque es cierto que en materia de igualdad somos una sociedad más abierta a la diversidad y que nos encontramos en continuo cambio, las personas con discapacidad siguen encontrándose día a día con barreras de tipo arquitectónicas, de comunicación, financieras... Esto es algo que dificulta su inserción en el mundo laboral porque aún nos cuesta cambiar la mirada y aceptar que todos tenemos los mismos derechos y debemos tener las mismas oportunidades.

7. BIBLIOGRAFIA

LEGISLACIÓN:

- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. (B.O.E. n.º. 96, de 21 de abril).
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (B.O.E. n.º.103, de 30 abril).
- Ley 51/2003, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (B.O.E. n.º. 289, de 3 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. n.º. 312 del 30 de diciembre).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (B.O.E. n.º. 166, del 12 de julio).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (B.O.E n.º. 162 del 7 de julio).
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOMLOE) (B.O.E. n.º. 340, de 30 de diciembre).
- Orden TAS 1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. (B.O.E. n.º. 136, de 5 de junio).
- Real Decreto Legislativo 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (B.O.E. n.º. 292, de 7 de diciembre).
- Real Decreto Legislativo 1/2012, 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 (B.O.E. n.º. 289, de 3 de diciembre).
- Real Decreto Legislativo 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (B.O.E. n.º.22, de 26 de enero del 2000).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 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. (B.O.E. n.º.289, de 3 de diciembre).
- Real Decreto Legislativo 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (B.O.E. n.º. 168, del 14 de julio de 2007).
- Real Decreto Legislativo 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (B.O.E. n.º. 45 del 21 de febrero).
- Real Decreto Legislativo 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 (B.O.E n.º. 94 del 20 de abril).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Andrés Valencia, L. (2018): “Breve historia de las personas con discapacidad: De la Oposición a la Lucha por sus Derechos”: Editorial Académica Española Disponible en <https://rebellion.org/docs/192745.pdf> [Consultado el 17 de octubre de 2023].
- COCEMFE Asturias: <https://www.cocemfeasturias.es/informate/faq/area-social/certificado-discapacidad.html?hemeroteca=false&pag=1> [Consultado el 3 de septiembre de 2023].
- Cueto, B y Rodríguez, V. (2017). *Los factores de vulnerabilidad para el empleo*. En J. Moreno Gené y L. A. Fernández Villazón (Dir.), Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social. Thomson Reuters Aranzadi. pp. 29-46.
- Díaz, E. (2019): “*Políticas de discapacidad: modelo y enfoques innovadores*”. Ponencia en el Congreso Internacional Elkartuz Discapacidad, derechos e inclusión, 7 y 8 de noviembre, San Sebastián. Disponible en: https://elkartu.org/elkartuz/doku/eduardo_diaz.pdf (Consultado el 1 de septiembre de 2023)
- Fernández-López, J.A. Fernández-Fidalgo, M. Geoffrey, Reed, Stucki, G. y Cieza, A. (2009). “Funcionamiento y discapacidad: la clasificación internacional del funcionamiento (CIF)”. *Revista Española de Salud Pública*, nº 83(6) pp. 775-783.
- Inegui (s.f): “*Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica*”. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf [Consultado el 1 de septiembre de 2023].
- Instituto Nacional de Estadística (1999): “*Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud*” Disponible en <https://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf> [Consultado el 9 de septiembre de 2023].
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2023): “*Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020 (EDAD 2020)*”. Disponible en <https://imserso.es/el-imserso/documentacion/estadisticas/encuesta-discapacidad-autonomia-personal-situaciones-dependencia-edad-2020> [Consultada el 7 de septiembre de 2023].
- Instituto Nacional de Estadística (2022): “*Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD)*” disponible en https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf [Consultada el 4 de septiembre de 2023].
- Instituto Nacional de Estadística (2022): “*Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia 2020 (EDAD)*” disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&idp=1254735573175 [Consultada el 4 de septiembre de 2023].
- Instituto Nacional de Estadística (2022): “*El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) 2021*” disponible en https://www.ine.es/prensa/epd_2021.pdf [Consultada el 5 de septiembre de 2023].
- Instituto Nacional de Estadística (2022): “*El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) 2021*” disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254

736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 [Consultado el 5 de septiembre de 2023].

- Instituto Nacional de Estadística (2022): El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)1 Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad, año 2020, disponible en https://www.ine.es/prensa/spd_2020.pdf [Consultado el 4 de septiembre de 2023].
- Mora, V., Cabra, M.A (2003). *Normativa española sobre el mercado de trabajo y personas con discapacidad*. Fundación ONCE. Escuela libre: Madrid.
- Organización Mundial de la Salud (2023): “Discapacidad”. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> [Consultada el 1 de septiembre de 2023].
- Padilla-Muñoz, A., (2010): “Discapacidad: contexto, concepto y modelos”. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, nº 16, pp. 381-414.
- Rodríguez Álvarez, V. (2013): “Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España”, *Revista Española de Discapacidad*, nº1(1), pp. 73-86.
- Sánchez Cervera, JM y Sánchez Cervera, JM. (2004). “Los enclaves laborales”. *Equalbur, Siglo cero*, nº 214, pp. 30-40.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2022): “Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad”. Disponible en <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html> [Consultado el 2 de septiembre de 2023].
- Tamayo (1997): *El análisis de las políticas públicas* en Bañón R. y Carrillo E (comps). La nueva Administración Pública. Alianza Universidad Textos. Madrid. pp. 281-312.
- Tamminga, MD, UT Southwestern Medical Dallas (2022): “Trastorno esquizofreniforme”. Disponible en <https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/esquizofrenia-y-trastornos-relacionados/trastorno-esquizofreniforme> [Consultado el 1 de septiembre de 2023].