



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**Situación socioeconómica de
las personas con discapacidad
en España y su relación con el
mercado de trabajo**

Presentado por: ***Diego Alaiz Crespo***

Tutelado por: ***Carmen García Prieto***

Valladolid, 17 de Julio de 2019

RESUMEN

El concepto de discapacidad, así como los tipos de discapacidad existentes, han sufrido una serie de matizaciones por organismos oficiales a lo largo del tiempo, tratando de establecer una descripción que se ajuste lo más posible a lo que realmente es este estado de salud.

Las personas con discapacidad en España, por regla general, poseen mayores dificultades a la hora de encontrar y mantener un trabajo con respecto a aquellas que no presentan limitaciones en alguna de sus facultades, ya que sus oportunidades de acceso al mercado laboral en nuestro país muestran un sesgo importante frente a las que posee el resto de la población. A raíz de ello tanto el Estado como algunas empresas privadas están tomando medidas para favorecer la integración laboral y así intentar acabar con las barreras de empleo existentes para este colectivo.

Palabras clave: Discapacidad, situación socioeconómica, mercado laboral, políticas de integración, España.

Códigos de la clasificación JEL: A13, J14, J64.

ABSTRACT

The disability concept as well as the existing disability types, have suffered some clarifications from the official organisms over time, trying to stablish a description as adjusted as possible to this health state.

Disabled people in Spain generally have more troubles when they want to find and keep a job than those who don't have limitations in any of their capacities, because their job opportunities in our country show an important bias compared to the rest of the population. Because of that, the State, as well as some private enterprises, are taking actions for the laboral integration so they can end up with the job barriers for this population group.

Key words: Disability, socioeconomic situation, laboral market, integration policies, Spain.

JEL Classification: A13, J14, J64.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 1.1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN..... | 5 |
| 1.2 OBJETIVOS..... | 6 |
| 1.3 METODOLOGÍA..... | 6 |
| 2. LA DISCAPACIDAD..... | 7 |
| 2.1 DEFINICIÓN..... | 7 |
| 2.1.1 Informe de la OMS de 1980..... | 7 |
| 2.1.2 Informe de la OMS de 2001..... | 8 |
| 3. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA..... | 9 |
| 3.1 TASA DE PREVALENCIA..... | 10 |
| 3.2 TASA DE ACTIVIDAD..... | 14 |
| 3.3 TASA DE OCUPACIÓN..... | 19 |
| 3.4 TASA DE DESEMPLEO..... | 23 |
| 3.5 SITUACIÓN CONTRACTUAL..... | 28 |
| 3.5.1 Tasa de Estabilidad y Tasa de Temporalidad..... | 28 |
| 3.5.2 Tipo de Jornada..... | 30 |
| 3.5.3 Salario Medio Bruto..... | 32 |
| 4. INICIATIVAS Y POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN LABORAL..... | 33 |
| 4.1 Bonificaciones..... | 34 |
| 4.2 Deducciones..... | 35 |
| 4.3 Cuotas de reserva y de acceso a cargos públicos..... | 35 |
| 4.4 Trabajadores por cuenta propia..... | 37 |
| 4.5 Otros contratos..... | 37 |
| 4.5.1 Contrato de prácticas..... | 37 |
| 4.5.2 Contrato de formación..... | 37 |
| 4.5.3 Contrato de interinidad..... | 38 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 38 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA..... | 40 |

ÍNDICE DE TABLAS:

- **TABLA 1:** *Tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo.....11*
- **TABLA 2:** *Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo.....15*
- **TABLA 3:** *Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo.....20*
- **TABLA 4:** *Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo.....25*
- **TABLA 5:** *Bonificación por realizar un contrato indefinido a una persona con discapacidad.....34*
- **TABLA 6:** *Bonificación por realizar un contrato temporal a una persona con discapacidad.....35*

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

- **GRÁFICO 1:** *Evolución temporal de la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España.....10*
- **GRÁFICO 2:** *Tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad.....12*
- **GRÁFICO 3:** *Tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España en el año 2015 por situación geográfica.....13*
- **GRÁFICO 4:** *Evolución temporal de la tasa de actividad de las personas con discapacidad en España.....14*
- **GRÁFICO 5:** *Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad.....16*
- **GRÁFICO 6:** *Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por situación geográfica.....17*

- **GRÁFICO 7:** Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por nivel de estudios.....18
- **GRÁFICO 8:** Evolución temporal de la tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España.....19
- **GRÁFICO 9:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad.....21
- **GRÁFICO 10:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por situación geográfica.....22
- **GRÁFICO 11:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por nivel de estudios.....23
- **GRÁFICO 12:** Evolución temporal de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España.....24
- **GRÁFICO 13:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad.....26
- **GRÁFICO 14:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por situación geográfica.....26
- **GRÁFICO 15:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por nivel de estudios.....27
- **GRÁFICO 16:** Evolución temporal de la estabilidad y temporalidad de las personas con discapacidad en España en el año 2015.....29
- **GRÁFICO 17:** Evolución temporal del tipo de jornada de las personas con discapacidad en España en el año 2015.....30
- **GRÁFICO 18:** Contratación por jornada laboral y temporalidad en España en el año 2015.....31
- **GRÁFICO 19:** Evolución temporal del salario medio bruto de las personas con discapacidad en España en el año 2015.....32

1. INTRODUCCIÓN:

1.1 Introducción y justificación:

La discapacidad es un concepto público y notorio para todo el mundo. Sin embargo, cabe destacar que existe un cierto desconocimiento social respecto a este término, ya que actualmente no está todo lo normalizado que debería en la sociedad y se conciben ciertos estereotipos negativos con la discapacidad.

Tampoco está socialmente normalizado el trato que reciben las personas con discapacidad por parte de aquellas que no la tienen. Un claro reflejo de este hecho se percibe en el mercado de trabajo. En nuestro país se produce una acuciante discriminación laboral respecto a este colectivo.

En el presente trabajo se analizará si realmente sucede este hecho y en qué medida. Para ello, se va a realizar un análisis íntegro mediante la aplicación de varios indicadores, tablas y gráficos a datos oficiales relacionados con el trabajo de las personas con discapacidad en nuestro país, frente a las que no poseen ninguna discapacidad, e indagando en diferentes variables de interés como por ejemplo sexo, edad, nivel de estudios...

También se va a atender a aquellas políticas públicas en España que han tenido como objetivo acabar con esta problemática de la deficiente inserción social a través del trabajo. Se mostrará en este estudio la diversidad de las políticas abordadas y su nivel de eficacia.

Los motivos de la elaboración de este ensayo son numerosos. Si bien existen organismos oficiales que desarrollan multitud de informes acerca de esta temática, no se realizan de forma periódica y los datos e indicadores cambian constantemente por lo que dichos informes quedan anticuados varios años.

Se trata de un tema de gran interés social y se pretende aportar un conocimiento objetivo y detallado de la situación socioeconómica de las personas discapacitadas a nivel nacional, con una conclusión clara y concisa de los resultados obtenidos.

Este conocimiento puede servir de base para proponer, promover y llevar a cabo una serie de medidas y políticas que sirvan para concienciar e integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, logrando suprimir así la brecha laboral existente en nuestro país en la actualidad entre dicho colectivo y las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

1.2 Objetivos:

Se exponen los siguientes objetivos, que indican cuáles son los principales motivos por los que se elabora el presente trabajo:

1. Establecimiento de una definición oficial del término discapacidad y descripción de los tipos de discapacidad existentes.
2. Análisis de la situación socioeconómica de las personas con discapacidad en España respecto a las no discapacitadas mediante la valoración de diversos indicadores laborales y teniendo en cuenta una serie de variables relevantes en dicho estudio, tales como sexo, edad, nivel de estudios, zona geográfica...
3. Estudio y profundización sobre las políticas de nuestro país, realizadas por organismos públicos, de integración laboral de dicho colectivo, analizando exhaustivamente sus efectos, ya sean positivos o negativos.

1.3 Metodología:

Para la realización del presente trabajo, el estudio se ha organizado en tres secciones o bloques y cada uno de ellos con varios apartados.

En el primer bloque se ha procedido a la definición oficial del término discapacidad, así como los tipos de discapacidad existentes. Para ello, se ha indagado en los diversos informes oficiales elaborados en relación a este concepto, y se ha complementado con la búsqueda en la legislación española sobre qué se entiende oficialmente por discapacidad.

Respecto al segundo apartado, el contenido del mismo se centra en el análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad, a través del estudio de los datos oficiales de la situación de dicho colectivo en relación al empleo.

Para su elaboración, se ha examinado un conjunto de indicadores relacionados con el mercado de trabajo, segregados en función de una serie de variables socioeconómicas, tales como sexo, edad, nivel de estudios, etc.

Finalmente, el último bloque corresponde a la multitud de políticas llevadas a cabo para tratar de solventar la brecha laboral de las personas con discapacidad y favorecer la inclusión social de este colectivo a través del empleo, que es una forma de integración muy efectiva. Para ello, se ha indagado en las políticas estatales realizadas, revisando toda la normativa en materia de bonificaciones, deducciones, cupos, situación contractual...

2. LA DISCAPACIDAD:

Antes de adentrarse en la situación socioeconómica y empleo de las personas con discapacidad, es conveniente conocer qué se entiende oficialmente por el concepto de discapacidad, en qué se diferencia de otros términos relacionados y con cuáles se asocia dicho concepto, además de los tipos de discapacidad existentes.

2.1 Definición:

La concepción social que se ha tenido del término discapacidad ha variado a lo largo de la historia. Con el transcurso del tiempo se aprecia una mayor normalización e integración de dicho concepto. Este hecho se ha producido gracias a la evolución de la legislación en materia de discapacidad, así como a la concienciación e inclusión social llevados a cabo por ciertos organismos, entre los que destaca la Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS se ha encargado de realizar dos informes al respecto de este asunto:

2.1.1 Informe de la OMS de 1980:

Este informe fue nombrado como Clasificación Internacional de las Deficiencias, de las Discapacidades y de las Minusvalías (CIDDDM).

En él, se procedió a definir la discapacidad como *“toda ausencia o restricción de la capacidad para realizar una actividad considerada como normal, a causa de una deficiencia funcional de un individuo”*. Todo ello genera una minusvalía, definida como *“una situación desventajosa que limita o impide el desempeño normal de un rol o función, como consecuencia de la carencia que genera la propia discapacidad”* tal y como se establece en el informe realizado por la Organización Mundial de la Salud en el año 1980.

Como se puede apreciar, se pretende establecer una relación causal y lineal entre los tres términos anteriores. Una deficiencia, que provendría de una enfermedad, puede provocar una discapacidad y cualquiera de las anteriores puede crear una minusvalía.

Este concepto de la discapacidad sería revisado por el mismo organismo, 20 años después, ya que como se ha mencionado anteriormente, la concepción social de este término se ha ido modificando a lo largo del tiempo.

2.1.2 Informe de la OMS de 2001:

Este posterior informe realizado por la misma organización, se le tituló como Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

En dicho documento se trató de realizar una nueva definición de discapacidad más acorde a la realidad, ya que anteriormente se relacionó la discapacidad como la consecuencia de una enfermedad. Pero gracias a este último informe, se sustituye el concepto de enfermedad por el de estado de salud, un elemento clave en la nueva descripción de este término.

La discapacidad pasa a definirse textualmente en este informe de la OMS 2001 como *“toda deficiencia en las funciones y estructuras corporales, limitación de la capacidad de desempeño de actividades y restricción en la participación social del ser humano.”* Se centra en la limitación del ser humano en algún tipo de funcionamiento.

Además, en dicho informe de la OMS se distinguen cuatro tipos de discapacidad, de carácter no excluyente entre ellos:

- Discapacidad intelectual: Se trata de una limitación en el funcionamiento intelectual de las personas, cuando el coeficiente intelectual está por debajo de 70 puntos en la escala de Wechsler.
- Discapacidad física: Es toda falta, deterioro o alteración de una o más partes del cuerpo y que provoque una disminución de la movilidad.
- Discapacidad sensorial: Tipo de discapacidad que afecta a las funciones auditiva y visual. Ceguera o sordera son ejemplos claros de esta categoría.
- Discapacidad mental: Se refiere a la deficiencia en el comportamiento, el pensamiento o las funciones psicosociales. Ejemplos de este tipo son la esquizofrenia o la depresión.

Para complementar esta definición, el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de Noviembre establece la siguiente descripción sobre la discapacidad: *“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.”*

Además, el artículo 4.1 de dicho Real Decreto Legislativo indica que *“tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.”*

El Certificado de Discapacidad es un documento administrativo que reconoce la discapacidad y permite el acceso a derechos y oportunidades en pos de equiparar la situación de dichas personas con discapacidad frente a las no discapacitadas. La medición del grado de discapacidad de una persona se realiza a través del Real Decreto Legislativo 1971/1999 del 23 de Diciembre, que establece una serie de requisitos y baremos con el fin de comprobar si una persona dispone de una discapacidad igual o superior a 33% y se la puede considerar oficialmente como persona con discapacidad.

3. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA:

A pesar de la existencia de una serie de obstáculos, tales como la insuficiencia de fuentes, la tardía actualización de los datos y la ausencia de periodicidad en los mismos, diversas organizaciones han ampliado notablemente la cantidad de estudios en esta materia, contribuyendo así a la realización de este análisis.

Otro gran impedimento es la existencia de importantes diferencias metodológicas en las mediciones de estas fuentes que realizan, dificultando la comparación de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo. A partir del año 2013 es cuando se produce un cambio metodológico relevante. Supone una importante novedad, ya que se incorpora al número total de personas con discapacidad, la cantidad de personas que poseen una incapacidad reconocida.

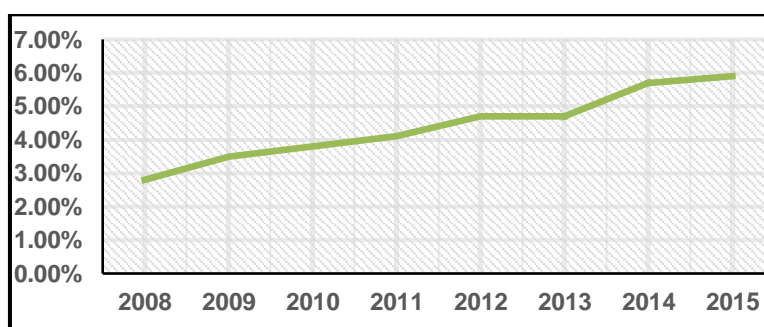
Este hecho se refleja en el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de Noviembre, por el que se incluyen como personas con discapacidad a *“aquellos sujetos que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.”* La inclusión de este colectivo provoca que a partir del 2013 aumente considerablemente en número total de personas con discapacidad (En torno a 400.000 personas más) y con ello, todas las tasas e índices que se van a analizar a continuación se van a ver modificadas.

Para este estudio, se ha escogido el año 2015 por varios motivos. El principal, es que se trata del periodo más reciente en el que se realizaron los informes más completos acerca del análisis del empleo en las personas con discapacidad en España. Además, resulta interesante este año porque coincidió con el fin de una legislatura, para comprobar las políticas públicas llevadas a cabo por el Gobierno de España en ese periodo. Por último, 2015 fue un año de notable recuperación de la económica española. La fuente que se ha empleado principalmente para la obtención de los datos que se analizan es el Informe Olivenza 2017. Se trata de un informe elaborado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, que es un instrumento técnico de la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

3.1 Tasa de prevalencia:

La tasa de prevalencia de las personas con discapacidad indica la proporción de individuos de una población que tiene la consideración de personas con discapacidad reconocida. En España, en el año 2015, el total de personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años) es de 1.774.800 frente a los 30.174.500 del total de población en edad de trabajar, en ese año en nuestro país. Esto indica que un **5,9%** de la población potencialmente activa en España corresponde a las personas con discapacidad. Es decir, prácticamente un 6% de la fuerza de trabajo en el año 2015 está formado por las personas con discapacidad. En cuanto a la evolución temporal de la tasa de prevalencia, viene recogido en el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 1:** *Evolución temporal de la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Se aprecia claramente que el porcentaje de personas con discapacidad en España en edad de trabajar, con respecto al total de la población en edad de trabajar en nuestro país, ha aumentado considerablemente a lo largo del tiempo, llegando a duplicarse la tasa de prevalencia de dicho colectivo en solamente 7 años, desde el año 2008 hasta el año 2015. Se debe tener en consideración el cambio metodológico mencionado anteriormente. Este hecho provoca un crecimiento de la tasa de prevalencia más pronunciado a partir del 2013, año en el que se produjo.

➤ Por sexo:

En la siguiente tabla se puede apreciar el porcentaje de hombres con discapacidad respecto del total, así como en el caso de las mujeres:

- **TABLA 1:** Tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo:

| SEXO | PERSONAS CON DISCAPACIDAD | PERSONAS SIN DISCAPACIDAD |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| <u>HOMBRES</u> | 5,0% | 95,0% |
| <u>MUJERES</u> | 6,8% | 93,2% |
| TOTAL | 5,9% | 94,1% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

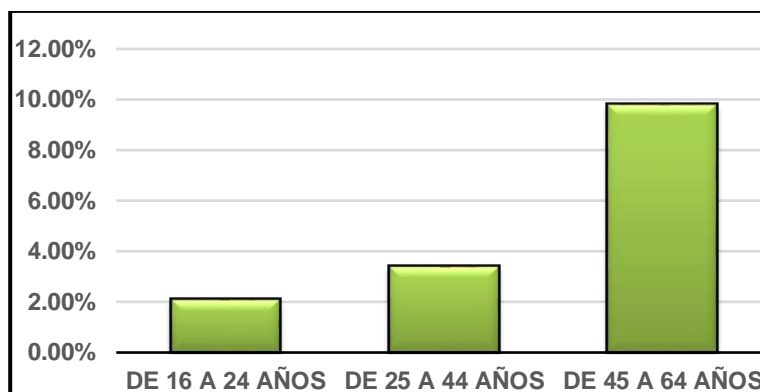
La tasa de prevalencia de los hombres, en España y en el año 2015, es menor a la de las mujeres. Esto indica que hay mayor proporción de personas con discapacidad en mujeres que en hombres. Las mujeres presentan una tasa de prevalencia un punto superior a la media.

➤ Por edad:

La edad es una variable a tener en cuenta a la hora de analizar la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en el año 2015 en España.

Se ha segmentado dicha variable en tres grupos de edad para así evaluar las posibles diferencias entre los mismos:

- **GRÁFICO 2:** Tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

En el anterior gráfico se puede apreciar que, a medida que aumenta la edad, el porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar respecto al total de la población aumenta. Es decir, existe una correlación positiva entre la edad y la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad.

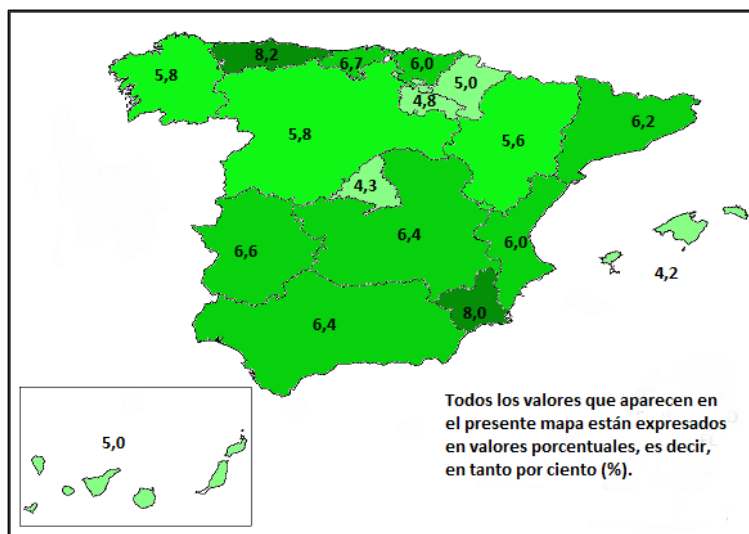
Se puede observar que la tasa de prevalencia es mucho mayor en las personas con edades entre 45 y 64 años, que en el resto de grupos de edad, hasta el punto de que prácticamente 1 de cada 10 personas que están comprendidas en este rango de edad posee algún tipo de discapacidad.

Por lo tanto, se podría afirmar que a medida que aumenta la edad de una persona, mayor es la probabilidad de que esta posea algún tipo de discapacidad, es decir, con el paso de los años se produce un aumento del riesgo de adquisición de algún tipo de discapacidad, así como de la obtención de una baja por incapacidad reconocida.

➤ Por situación geográfica:

Obviamente la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en el año 2015 no es exactamente la misma en todas las regiones de España, su valor va a cambiar por diversos motivos. Se pueden observar las distintas tasas de prevalencia que presentan cada una de las comunidades autónomas que forman nuestro país, a través del siguiente mapa de España dividido en regiones:

- **GRÁFICO 3:** Tasa de prevalencia de las personas con discapacidad en España en el año 2015 por situación geográfica:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

En general, se presentan variaciones entre las tasas de prevalencia de las personas con discapacidad entre las distintas comunidades autónomas que forman nuestro país. La Región de Murcia y Asturias presentan las tasas de prevalencia más altas, con unos valores superiores a la media en más de un 2%. Por el contrario, las Islas Baleares y la Comunidad de Madrid poseen las más bajas, con unas tasas de prevalencia del 4,3% aproximadamente.

En la región de Castilla y León, la tasa de prevalencia de las personas con discapacidad se sitúa en el 5,8%, un valor prácticamente igual a la tasa de prevalencia media del país.

Cabe destacar una serie de motivos que pueden influir en que se presenten distintas tasas de prevalencia en cada región, como puede ser por ejemplo la edad. Las comunidades autónomas con la población más envejecida poseen una mayor probabilidad de presentar una mayor proporción de personas con discapacidad.

Otro motivo puede ser el tipo de trabajo desempeñado teniendo en consideración cuál predomina en cada región. Siendo las regiones que presenten trabajos con mayor riesgo de adquirir la incapacidad laboral, aquellas que posean una mayor probabilidad de obtener una tasa de prevalencia más elevada.

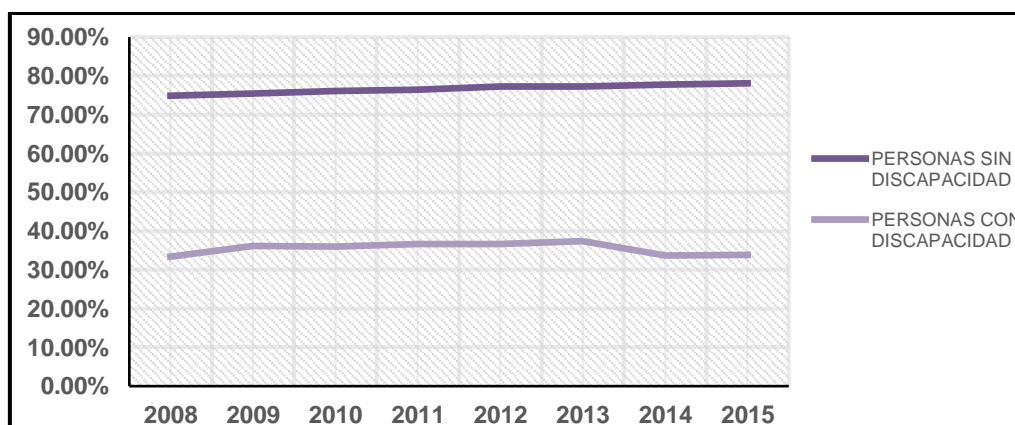
3.2 Tasa de actividad:

La tasa de actividad muestra el nivel de participación de una población en el empleo de un país, es decir, indica el porcentaje de la población en edad de trabajar que, o realiza una actividad económica remunerada, o bien está buscando activamente trabajo.

En España en el año 2015, el número de personas con discapacidad entre en edad de trabajar era de 1.774.800 personas, también llamada población potencialmente activa. De ellas, solamente un total de 601.100 personas con discapacidad eran ocupadas o paradas. Esto da como resultado una tasa de actividad de dicho colectivo de un **33,9%**. Solamente poco más de un tercio del colectivo de personas con discapacidad es laboralmente activo. Este valor contrasta con la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, que es del 78,1%. Este hecho coincide con lo expuesto por Rodríguez y Cueto (2013) acerca de que tener alguna discapacidad afecta negativamente a la participación en el mercado de trabajo.

Respecto a la evolución a lo largo de estos años de la tasa de actividad, tanto de las personas con discapacidad en España como de las que no poseen ninguna discapacidad, dicha trayectoria se muestra en el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 4:** *Evolución temporal de la tasa de actividad de las personas con discapacidad en España:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Respecto a las personas sin discapacidad, se observa un crecimiento constante de la tasa de actividad a lo largo del tiempo.

En cuanto a las personas con discapacidad se ve que claramente el cambio metodológico del año 2013 afecta a la tasa de actividad de dicho colectivo. Esto se debe a que al incluir a las personas con incapacidad reconocida en el colectivo de las personas con discapacidad, aumenta la población potencialmente activa (en edad de trabajar) en mayor proporción que la activa (ocupados y parados), ya que las personas con incapacidad reconocida ni trabajan ni buscan activamente empleo, perteneciendo a la población inactiva en su gran mayoría. Antes del año 2013 el crecimiento a lo largo del tiempo era constante, pero a partir de dicho año la tasa de actividad de las personas discapacitadas comienza a descender.

Otro aspecto a destacar del gráfico es que la distancia entre las tasas de ambos colectivos siempre ha sido muy amplia durante todos los años analizados. Esto se podría deber a que, en el caso de las personas con discapacidad, la gran mayoría se posicionan en población inactiva debido a la incapacidad de trabajar en muchas ocasiones. Otro posible motivo puede ser, que la escasez de oportunidades de inclusión laboral otorgadas a dicho colectivo haga que dejen de buscar activamente empleo.

➤ Por sexo:

En esta tabla, se muestra la tasa de actividad de hombres y mujeres discapacitados en nuestro país y en el año escogido para el análisis. Se añade también la tasa de actividad de aquellas personas que no poseen ninguna discapacidad en el mismo lugar y periodo para comparar valores:

• **TABLA 2:** Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo:

| SEXO | PERSONAS CON DISCAPACIDAD | PERSONAS SIN DISCAPACIDAD |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| <u>HOMBRES</u> | 34,4% | 84,2% |
| <u>MUJERES</u> | 33,1% | 74,0% |
| TOTAL | 33,9% | 78,1% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

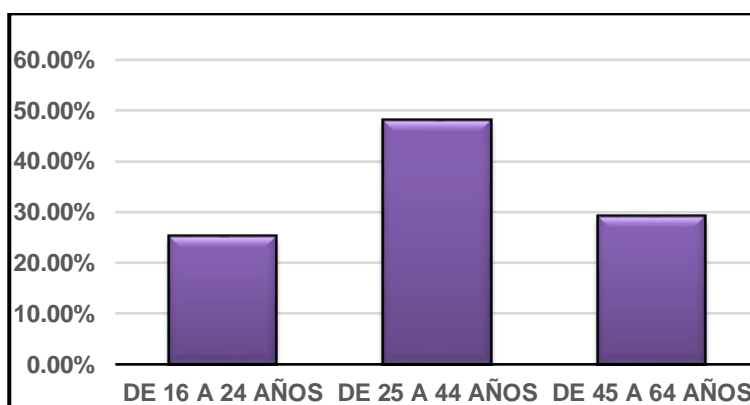
En referencia al sexo, en el año 2015 en España la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es del 33,1% frente al 34,4% de tasa de actividad correspondiente a los hombres con discapacidad. No existe una diferencia muy significativa, por lo tanto, se podría apreciar que la variable sexo no influye en la tasa de actividad de las personas con discapacidad.

Esta semejanza en las tasas de actividad de hombres y mujeres discapacitados contrasta enormemente con los no discapacitados, ya que en este caso, la tasa de actividad de los hombres es considerablemente mayor que la de las mujeres, que poseen menos oportunidades en el ámbito laboral. En las personas con discapacidad este hecho no se produce con tanta incidencia.

➤ Por edad:

Se ha procedido a la elaboración de un gráfico que refleje la tasa de actividad de las personas con discapacidad en nuestro país en el año 2015, separando la edad de trabajar (de los 16 a los 64 años), en tres grupos de edad:

- **GRÁFICO 5:** *Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

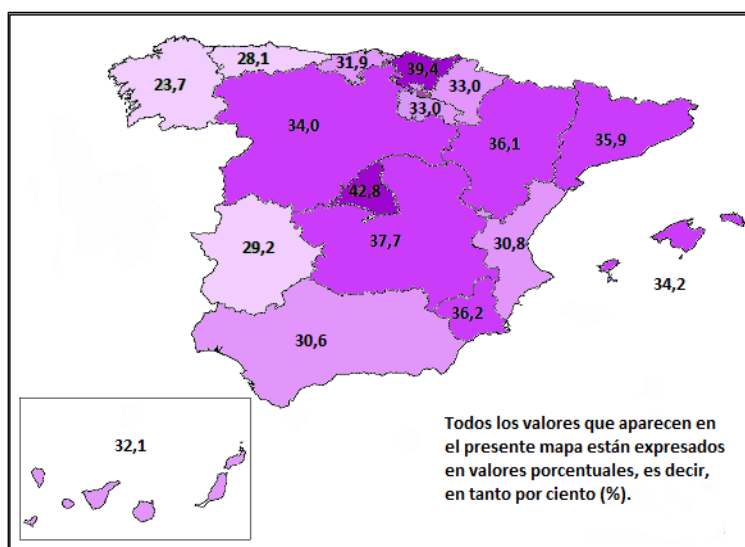
Como puede observarse con claridad, el segmento de edad comprendido entre los 25 y los 44 años presenta una tasa de actividad de las personas con discapacidad mucho mayor que los otros dos, concretamente del 48,1%, muy alejado también de la media que es el 33,9%, frente al 25,1% del colectivo entre 16 y 24 años, y al 29,2% del grupo situado entre los 45 y los 64 años.

La menor tasa de actividad presente en el colectivo de 16 a 24 años puede deberse a que cada vez se tardan más años en participar en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando activamente empleo, por la realización de estudios en diversos ámbitos, cada vez más solicitado para prácticamente cualquier puesto de trabajo. Respecto al grupo de 45 a 64 años, al aumento del riesgo en adquirir la incapacidad reconocida con el paso de los años, podría ser un factor clave en la disminución de la tasa de actividad de este grupo de edad.

➤ Por situación geográfica:

A través de un mapa territorial de nuestro país se puede apreciar mejor las tasas de actividad de las personas con discapacidad en cada región, en el año 2015, que son las siguientes:

- **GRÁFICO 6:** Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por situación geográfica:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Se observa que las tasas más elevadas se encuentran en el País Vasco y en la Comunidad de Madrid, superando ambas el 39% de actividad de las personas discapacitadas. Son comunidades autónomas con mucha actividad económica, dada la gran cantidad de empresas que se encuentran en estas dos regiones. Esto favorece la participación de los individuos en el mercado de trabajo, porque en estas comunidades autónomas se percibe una mayor cantidad de oportunidades de acceso al mercado laboral.

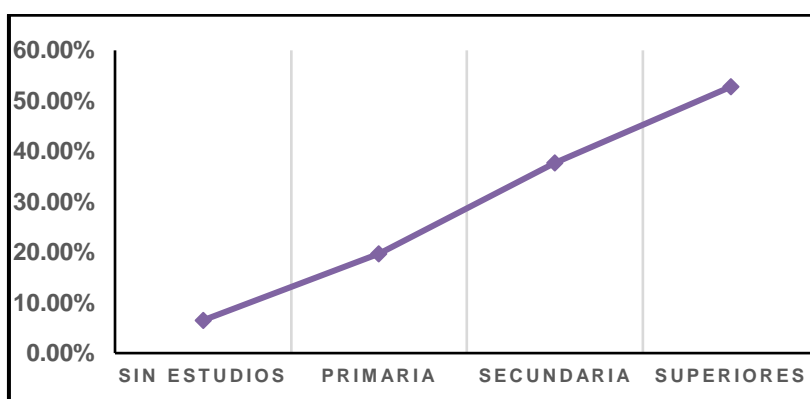
Todo lo contrario sucede en las comunidades autónomas de Galicia, Asturias y Extremadura, con una tasa de actividad de las personas con discapacidad inferior al 30%. Puede deberse a que exista una mayor proporción de población inactiva en las personas con discapacidad, con respecto a otras regiones.

En el caso de Castilla y León, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en el año 2015 se sitúa en el 34%. Un valor muy semejante a la media de todo el país, tal y como sucedía con la tasa de prevalencia.

➤ Por nivel de estudios:

Se ha creado un gráfico que indica la tasa de actividad de las personas con discapacidad según la clase de estudios que hayan finalizado con éxito, divididos en 4 grupos:

- **GRÁFICO 7:** Tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por nivel de estudios:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

El gráfico indica que cuanto mayor sea el nivel de estudios alcanzado, mayor es la tasa de actividad. Existe una correlación directa y positiva entre el nivel de formación y la tasa de actividad de las personas con discapacidad en España en el año 2015.

El motivo puede deberse a que, generalmente, las empresas demandan mayor cantidad de personas lo más cualificadas posibles. Esto provoca que cuantos mayores sean los estudios alcanzados por las personas con discapacidad, mayor participación tendrán en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando activamente un empleo.

3.3 Tasa de ocupación:

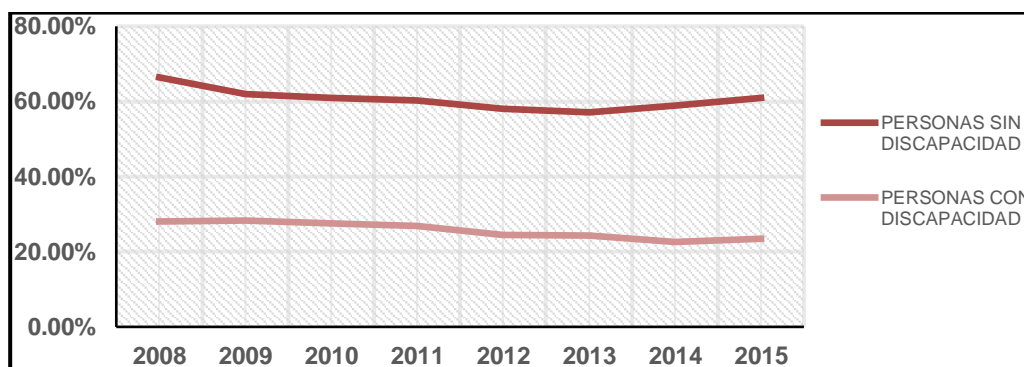
También llamada tasa de empleo, es un indicador que permite conocer qué proporción de población potencialmente activa de un país está realizando una actividad económica remunerada. Representa la fuerza de trabajo que posee un país. En el año 2015, en el caso de las personas con discapacidad en España representa el **23,4%**.

Apenas 1 de cada 4 personas con discapacidad, en edad de trabajar, tiene trabajo remunerado. Es decir, de entre el total de 1.774.800 de las personas con discapacidad en edad de trabajar, solamente 414.800 desempeñan un empleo.

Respecto a las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, en 2015 en nuestro país, su tasa de empleo se situaba en el 60,9%. Tal y como se puede apreciar, existe una diferencia considerable entre las tasas de ocupación de ambos colectivos creando una brecha en las personas con discapacidad.

En cuanto a la evolución temporal de la tasa de empleo en nuestro país, viene recogida en el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 8:** *Evolución temporal de la tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

En el año 2014 España comenzó a recuperarse ligeramente de la crisis económica sufrida desde el año 2008. Este hecho tiene gran influencia en la ocupación en general y por lo tanto también en la de las personas con discapacidad, por ello se observa un cambio en la tendencia de la tasa de ocupación de este colectivo a partir del año 2014.

Antes de ese año había un constante decrecimiento de dicha tasa y a partir del 2014 la tasa de ocupación aumentó ligeramente.

En el caso de las personas sin discapacidad, la situación fue la misma pero con un cambio de tendencia mucho más pronunciado a partir de 2014, porque a partir del 2013 se produce el cambio metodológico mencionado anteriormente, elevando la tasa de empleo de las personas sin discapacidad y minorando el de las que poseen algún tipo de discapacidad.

Por último, se puede afirmar que la diferencia de tasas entre los dos colectivos es, durante todos los años analizados, mayor a 30 puntos porcentuales. Se muestra así una gran diferencia entre la tasa de ocupación de las personas con discapacidad y la tasa de ocupación de las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, en nuestro país.

Este hecho es debido, entre otras razones, a que un gran número de personas con discapacidad que tienen entre 16 y 64 años, forma parte de la población inactiva, por lo tanto, ni trabaja ni está buscando empleo activamente. Lo que hace que la tasa de ocupación sea muy diferente, respecto a la de las personas sin ningún tipo de discapacidad.

➤ Por sexo:

A través de una tabla se procede a la comparación entre las tasas de empleo de los hombres y mujeres con discapacidad en España en el año 2015 y la de los que no poseen ningún tipo de discapacidad:

- **TABLA 3:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo:

| SEXO | PERSONAS CON DISCAPACIDAD | PERSONAS SIN DISCAPACIDAD |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| <u>HOMBRES</u> | 23,8% | 68,5% |
| <u>MUJERES</u> | 22,8% | 53,6% |
| TOTAL | 23,4% | 60,9% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

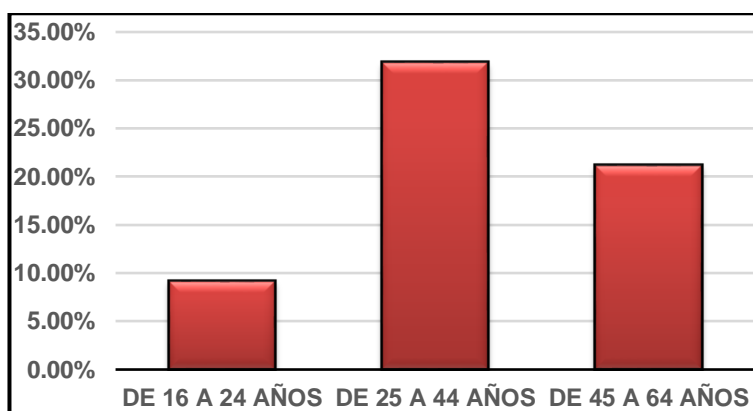
La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad en España en el año 2015 es del 22,8%. Mientras tanto, la tasa de ocupación de los hombres en dicho periodo sube al 23,8%, un punto porcentual por encima.

No se trata de una diferencia significativa, al contrario de lo que ocurre con las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, donde la tasa de empleo de los hombres es muy superior a la de las mujeres.

➤ Por edad:

El siguiente gráfico de barras refleja la tasa de ocupación de dicho colectivo social en función tres rangos distintos de edad, todos ellos dentro de la edad laboral que se sitúa entre los 16 y los 64 años:

- **GRÁFICO 9:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Se da una mayor tasa de empleo entre los 25 y los 44 años, que se sitúa en el 31,8%. En cambio, entre los 16 y los 24 años la tasa de empleo no llega ni al 10%, muy inferior a la media. Por lo tanto, se deben centrar los esfuerzos en aumentar la tasa de empleo de dicho colectivo.

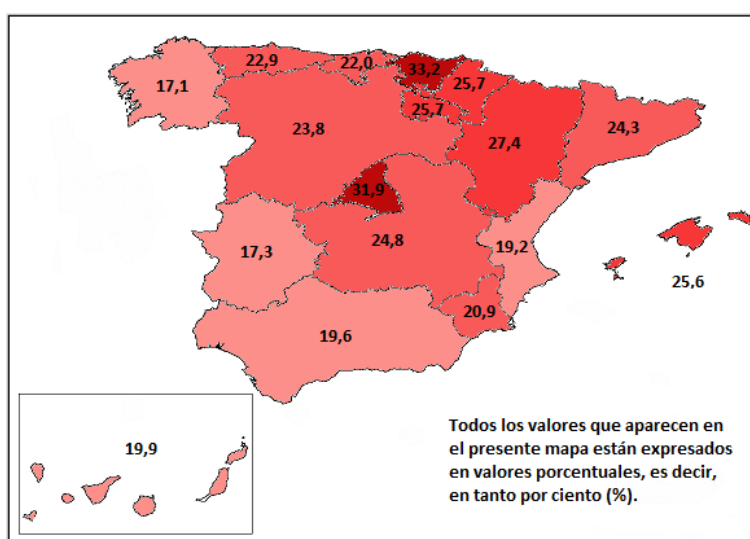
Esta representación se asemeja mucho a la de la tasa de actividad de las personas con discapacidad en España y en el año 2015, analizada anteriormente. La actividad y el empleo son mayores en las edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. Es el rango de edad en el que mayor porcentaje de personas con discapacidad participan en el mercado laboral y además, en el que mayor porcentaje de personas logra un empleo.

Por el contrario, son menores en edades anteriores. Entre los 16 y los 24 años, menos personas con discapacidad participan en el mercado laboral y por consiguiente, menos trabajan.

➤ Por situación geográfica:

Para el análisis de esta variable, se ha procedido a dividir el país en cada una de las comunidades autónomas que lo forman, observando la tasa de empleo de cada una de ellas, presentes en el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 10:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por situación geográfica:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Las mayores tasas de empleo se encuentran en la Comunidad de Madrid y el País Vasco, que superan el 30%, frente a las tasas más desfavorables, por debajo del 20%, que se sitúan en Galicia, Extremadura, Andalucía, Canarias y la Comunidad Valenciana. Se refleja que, a en aquellas comunidades autónomas en las que existe una gran actividad económica, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es mayor.

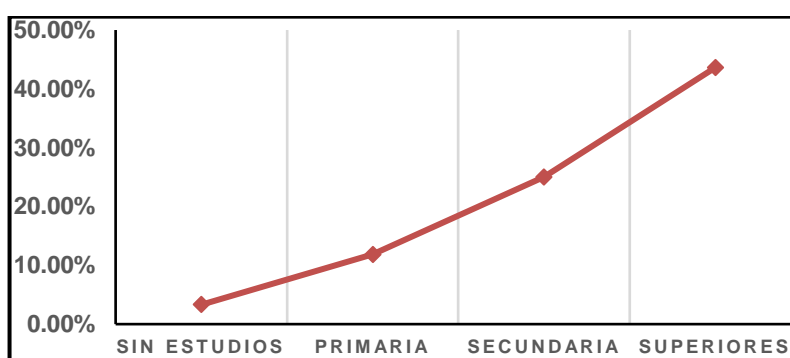
Hay que destacar que el País Vasco es una de las comunidades autónomas que mayor tasa de ocupación presentan del Estado. Se realiza la inserción laboral en los centros especializados de iniciativa social, centrándose en los que poseen una discapacidad del tipo mental e intelectual, que precisan de mayor ayuda para la encontrar un empleo.

En cuanto a la Comunidad de Madrid, la presencia de sedes de grandes empresas junto con las buenas comunicaciones de la región son algunas de las razones que apuntan los expertos.

➤ Por nivel de estudios:

Se procede al estudio de la posible influencia del nivel de estudios de las personas con discapacidad en España con la tasa de empleo de las mismas. Para ello se ha elaborado el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 11:** Tasa de ocupación de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por nivel de estudios:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Se aprecia que a mayor nivel de estudios, mayor es la tasa de empleo, presentando una tasa de ocupación de más de 20 puntos por encima de la media el colectivo de personas con discapacidad que posee estudios superiores. La misma situación sucedía con la tasa de actividad, por lo que se podría afirmar que cuanto mayor es el nivel de estudios alcanzado por las personas con discapacidad, mayor participación tienen en el mercado laboral y mayores son las posibilidades de encontrar trabajo de dicho colectivo. Por lo tanto, la formación juega un papel clave en la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país.

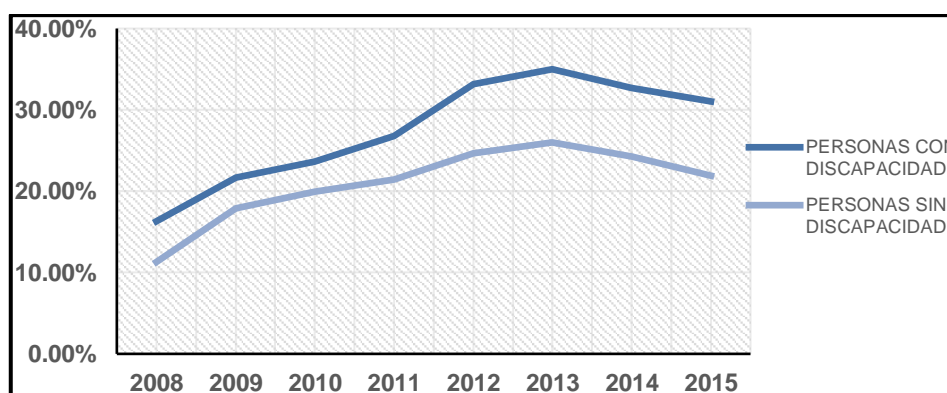
3.4 Tasa de desempleo:

La tasa de desempleo se define como la proporción de la población activa en situación de paro, es decir, la proporción de personas en edad de trabajar que busca activamente empleo y no lo encuentran. Es la parte de la población activa que no está ocupada.

Según datos extraídos del Observatorio Estatal de Discapacidad, en el año 2015 a nivel nacional, de las 601.100 personas con discapacidad que formaba la población activa (ocupada y parada), un total de 186.300 estaban en situación de paro. En otras palabras, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad se sitúa en el **31%** aproximadamente. Este dato es bastante superior a la tasa de desempleo de las personas sin ninguna discapacidad que es del 21,9%, lo que indica que las personas con discapacidad en España tienen bastantes más dificultades para encontrar trabajo que aquellas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

Hay que tener en cuenta además, su menor tasa de participación en el mercado, dada su la cantidad de población inactiva existente en las personas con discapacidad, muy superior a la de las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad. En referencia a la evolución de la tasa de paro en estos años, se refleja en el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 12:** *Evolución temporal de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Se muestra claramente un constante crecimiento de esta tasa desde el año 2008 hasta el año 2014, periodo que coincide exactamente con la conocida crisis económica mundial, que afectó a nuestro país especialmente. Por este motivo, se produjo un gran aumento del desempleo de todas las personas entre las que se incluye el colectivo de personas con discapacidad. A partir de ese año se produjo un cambio de tendencia, pasando ahora a reducirse el desempleo a pesar de que continúan siendo tasas bastante elevadas.

Se aprecia también una tasa de desempleo mayor en las personas con discapacidad frente a las que no poseen ningún tipo de discapacidad, durante todos los años analizados. Además se atisba una divergencia en el tiempo entre las tasas de paro de estos dos colectivos, es decir, con el paso de los años la diferencia entre estas tasas de desempleo ha aumentado, lo que permite concluir con que en el año 2015 existe una gran diferencia entre el desempleo de las personas con discapacidad y aquellas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

➤ Por sexo:

Respecto a la variable socioeconómica sexo, para el análisis de la tasa de paro de las personas con discapacidad frente a aquellas que no poseen ningún tipo de discapacidad, la comparativa se ha realizado a través de la siguiente tabla:

- **TABLA 4:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por sexo:

| SEXO | PERSONAS CON DISCAPACIDAD | PERSONAS SIN DISCAPACIDAD |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| <u>HOMBRES</u> | 31,1% | 20,6% |
| <u>MUJERES</u> | 30,9% | 23,5% |
| TOTAL | 31,0% | 21,9% |

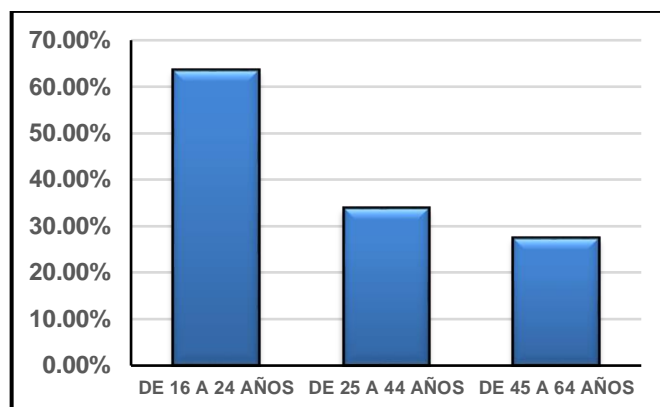
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Tal y como se viene analizando, estos datos confirman el hecho de que la condición de ser mujer y/o de ser discapacitado provoca una situación de discriminación para estos colectivos. En este caso se muestra a través de las tasas de desempleo extraídas en nuestro país en el 2015.

➤ Por edad:

El siguiente gráfico aparece la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015 según diferentes rangos de edad, estableciendo tres grupos entre los 16 y los 64 años, que corresponde con la considerada edad apta para poder trabajar:

- **GRÁFICO 13:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, según la edad:



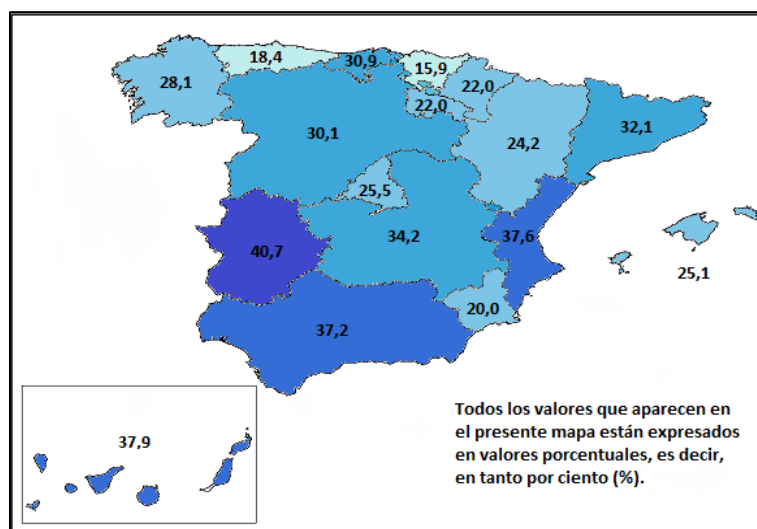
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

El tramo de edad con mayores dificultades para encontrar empleo es aquel comprendido entre los 16 y los 24 años. Las personas suelen terminar los estudios avanzados con una edad posterior a los 24 años. Antes de dicha edad en muchas ocasiones no se posee la cualificación necesaria todavía, lo que hace que sea más complicado encontrar trabajo en ese rango de edad.

➤ Por situación geográfica:

En el siguiente gráfico se analizan las diferencias entre las tasas de paros de las distintas comunidades autónomas que forman nuestro país:

- **GRÁFICO 14:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por situación geográfica:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

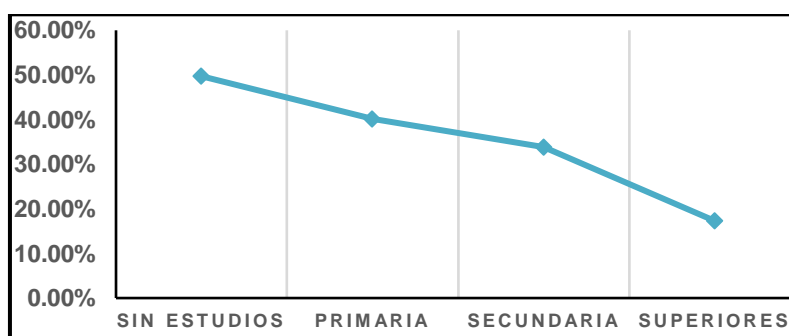
Los datos relevan que Andalucía, las Islas Canarias y Extremadura presentan las tasas de paro más elevadas del país. Son también las comunidades autónomas con las tasas de desempleo más elevadas en general, no solo para aquellas que poseen alguna discapacidad.

El caso del Principado de Asturias es muy curioso. Presenta una de las menores tasas de paro más bajas para este grupo social. Pero como se ha visto anteriormente además, posee una de las tasas de actividad de las personas con discapacidad más bajas de todo el país. Por lo tanto podemos afirmar que en esta comunidad autónoma existe un elevadísimo porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran en situación de inactividad laboral, según fuentes expertas. Por último, el País Vasco es la región con menor tasa de desempleo de todo el estado español. Se debe a que el gobierno vasco realiza multitud de políticas de inserción laboral de personas con discapacidad, centrándose en las del tipo intelectual y mental que presentan mayores dificultades en este ámbito. Lo realizan mediante la integración en multitud de centros especializados de trabajo. En el caso de Castilla y León, la tasa de desempleo de este colectivo en el año 2015 se situó en el 30,1%. Un valor ligeramente inferior a la tasa de desempleo nacional en ese año. Coincide con que la tasa de desempleo del total poblacional, en nuestra comunidad, es también ligeramente inferior a la de todo el país.

➤ Por nivel de estudios:

A través del siguiente gráfico se recogen las tasas de desempleo de los discapacitados en España en el año 2015 según el nivel de estudios:

- **GRÁFICO 15:** Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en España en el año 2015, por nivel de estudios:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

El gráfico muestra una fuerte correlación entre la tasa de desempleo y el nivel de estudios, de modo que cuanto mayor es el grado educativo alcanzado, menor es la tasa de desempleo de las personas con discapacidad. Las empresas se centran en la obtención de personal con un nivel formativo elevado, por lo que las políticas de integración deben poner especial énfasis en este asunto.

3.5 Situación contractual:

En lo que respecta a la situación contractual de las personas con discapacidad, según los datos extraídos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (2015), elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal, se debe señalar que, de los 18.576.280 contratos de trabajo totales existentes en nuestro país en el año 2015, un total de **243.067** corresponde a las personas con discapacidad. Esto indica que el 1,31% de contratos laborales los poseen las personas con discapacidad.

Durante ese año, se produjeron un total de 1.849.191 nuevos contratos en España, los cuales **40.052** fueron a personas con discapacidad. Es decir, el 2,17% de nuevos contratos fueron dirigidos al dicho colectivo. Este hecho provocó un aumento del porcentaje total de contratación a las personas con discapacidad.

Pero no solamente se va a analizar el número de contratos, también se va a indagar en la calidad de la contratación. Para ello, se ha tenido en cuenta tres variables que reflejan el tipo de contrato de trabajo, además del salario medio que reciben los trabajadores:

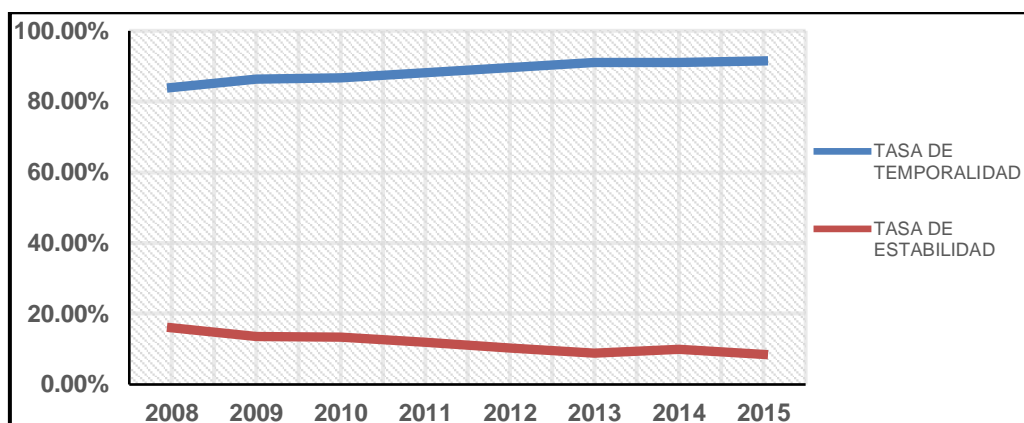
3.5.1 Tasa de Estabilidad y Tasa de Temporalidad:

La tasa de temporalidad mide la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos realizados. La de estabilidad, mide la proporción de contratos indefinidos, es decir, sin límite de duración, sobre el total de los realizados.

En España, en el año 2015, la tasa de temporalidad de las personas con discapacidad se situaba en el **91,49%**. Muy parecida a la del total poblacional, que se encontraba en el 91,88%. Esto indica que menos de un 10% de los contratos son indefinidos, en el caso de las personas con discapacidad es concretamente del **8,51%**.

Esta excesiva temporalidad en las contrataciones dificulta la estabilidad de los trabajadores, no solo económicamente, también en muchos otros ámbitos de la sociedad. Respecto a la evolución temporal de dichas tasas, viene recogido en el siguiente gráfico:

- **GRÁFICO 16:** *Evolución temporal de las tasas de estabilidad y temporalidad de las personas con discapacidad en España en el año 2015:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

En el gráfico se aprecia una cierta divergencia en el tiempo entre la tasa de temporalidad y la tasa de estabilidad. Con el paso de los años se ha producido un aumento de la contratación de tipo temporal, que ha producido que disminuya la estabilidad en el empleo de los trabajadores con discapacidad. Además, la temporalidad abarca casi la totalidad de los contratos existentes en nuestro país, siendo en el año 2015 solamente 1 de cada 10 contratos de tipo indefinido. El exceso de temporalidad en los contratos, se presenta como un problema para la sociedad española, dado que este tipo de contratos, si bien tiene ciertos aspectos positivos, uno de los negativos es que ofrecen muy poca seguridad a los trabajadores y una clara incertidumbre con su futuro laboral.

La edad es un factor que condiciona enormemente la temporalidad y estabilidad del trabajo. Cuanto menor sea, menos contratación indefinida y más temporal. A medida que avanza la edad, aumenta la contratación indefinida. Lo mismo sucede con el nivel de estudios, cuantos más estudios posea un trabajador, menor será la temporalidad de los contratos establecidos.

Respecto a la situación geográfica, Canarias y Andalucía son las comunidades con mayor tasa de temporalidad en personas con discapacidad. Se suele

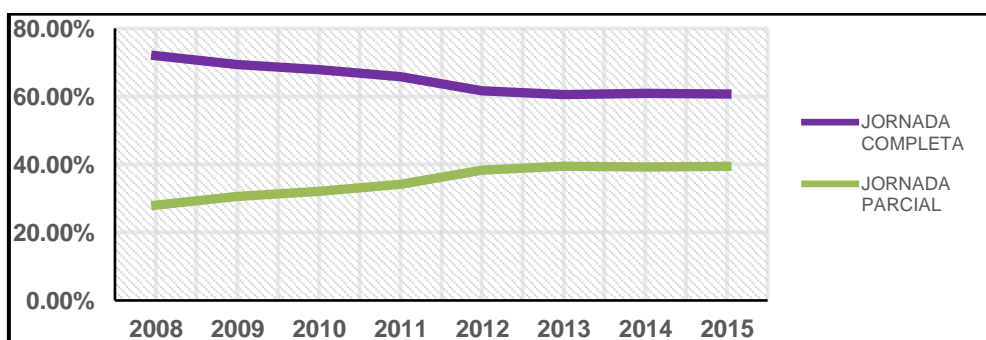
asociar a la estacionalidad en la contratación en estas dos regiones, donde el turismo es una actividad económica fundamental.

Por el contrario, la Comunidad de Madrid y Cataluña presentan las tasas de temporalidad más bajas del país. El motivo podría darse en que se trata de dos comunidades autónomas con una gran actividad económica, llevada a cabo por parte de multitud de empresas, de gran dimensión y con mayor peso en el sector industrial sobre el sector servicios. Estas empresas podrían ofrecer mejores condiciones laborales, dada su mayor capacidad económica frente a empresas no tan grandes. En el caso de nuestra comunidad autónoma, la tasa de temporalidad en 2015 se sitúa cercana a la media del país. Cabe destacar que en ese año se produjo en Castilla y León un incremento de la contratación indefinida a las personas con discapacidad del 35% según datos obtenidos del Servicio Público de Empleo Estatal.

3.5.2 Tipo de Jornada:

Los contratos laborales se pueden clasificar según la duración de la jornada de trabajo. La jornada completa consiste en la realización del trabajo durante 40 horas semanales. También puede establecerse la media jornada o jornada parcial, consistente en la realización del trabajo durante la mitad de la duración de una jornada completa, sin exceder en ningún caso la cantidad de 30 horas por semana. En España, en el año 2015, el **60,66%** de los contratos a personas con discapacidad fueron de jornada completa. El **39,34%** restante, de media jornada. A continuación se muestra la evolución temporal del tipo de jornada en nuestro país, desde el año 2008 hasta el año 2015:

- **GRÁFICO 17:** *Evolución temporal del tipo de jornada de las personas con discapacidad en España en el año 2015:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

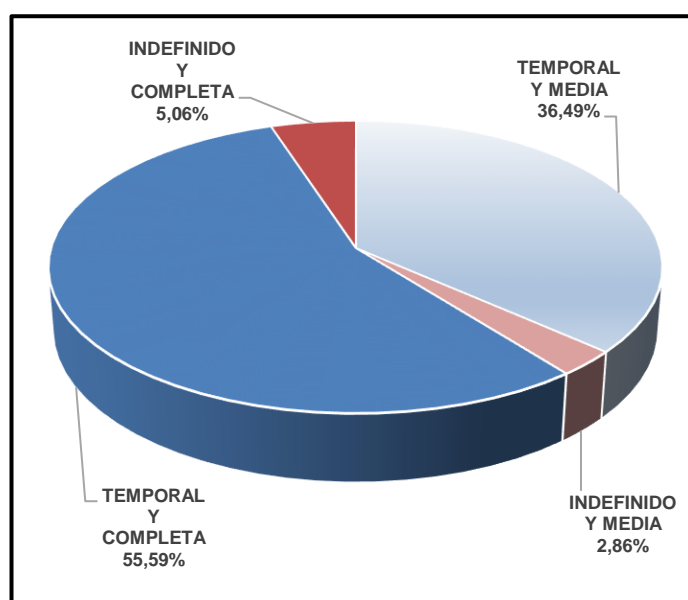
Se aprecia una clara convergencia en el tiempo de ambos tipos de jornada laboral. Predomina la jornada de tipo completa, con una diferencia entre estas dos modalidades, en el año 2015, del 20% prácticamente. Aunque, con el paso del tiempo, disminuye el porcentaje de la jornada completa y crece el de la jornada de tipo parcial.

Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante todos los años analizados la jornada completa en el caso de los hombres con discapacidad, dobla a la de las mujeres con discapacidad. Esto muestra una situación muy desigual entre ambos sexos. Por el contrario, el porcentaje de mujeres con discapacidad que poseen un empleo de media jornada es superior a la de los hombres con discapacidad, desde el año 2008 hasta el año 2015.

Cuanto más joven sea el trabajador con discapacidad, más contratos parciales se establecen. Uno de los motivos puede ser la complementariedad del trabajo con los estudios en este grupo de edad.

A continuación, se ha procedido a la realización de un gráfico que une el tipo de contrato de las personas con discapacidad y el tipo de jornada de dicho colectivo:

- **GRÁFICO 18:** *Contratación por jornada laboral y temporalidad en España en el año 2015:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

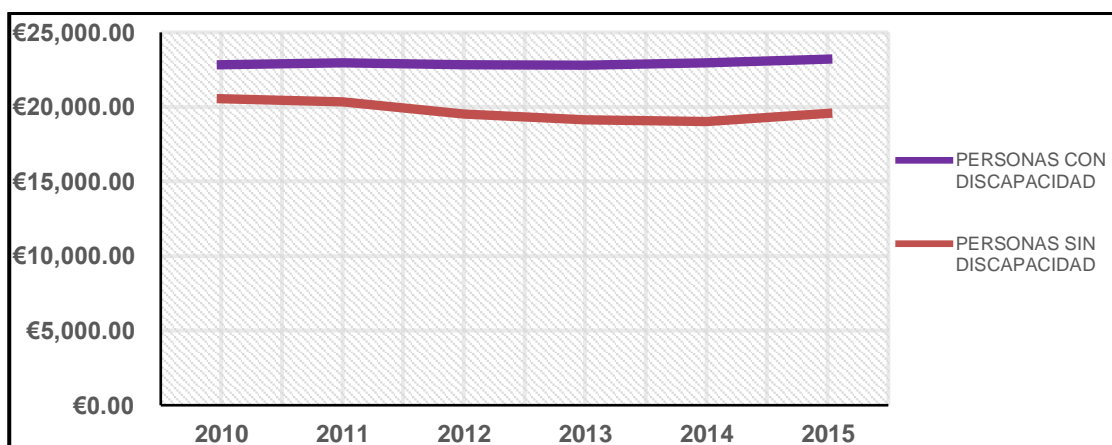
En este gráfico se aprecia en porcentajes, la cantidad de contratos según el tipo de jornada y la duración. Se puede observar que el tipo de contrato que predomina es temporal y de jornada completa.

La temporalidad de los contratos es un factor con mucha presencia en el mercado laboral de nuestro país, tal y como se ha analizado anteriormente, y se ve reflejado en esta tabla, que evidencia la gran diferencia entre la contratación temporal y la indefinida. También se atisba cómo el mayor peso que posee la jornada completa frente a la media jornada, analizado anteriormente, influye en las características de los contratos realizados en España en 2015.

3.5.3 Salario Medio Bruto:

En el año 2015 en nuestro país, los trabajadores con discapacidad cobraban una media de **19.569,60 €** anuales, frente a los 23.208 € de salario medio anual que recibieron aquellos trabajadores que no poseen ningún tipo de discapacidad. Se presenta por lo tanto, una diferencia salarial del 15,7%. Se trata de una diferencia considerable entre estos dos colectivos. A continuación se muestra cómo han ido variando en el tiempo ambos valores analizados:

- **GRÁFICO 19:** *Evolución temporal del salario medio bruto de las personas con discapacidad en España en el año 2015:*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Estatal de Discapacidad.

Se aprecia una clara diferencia entre el salario medio anual que reciben por su trabajo las personas con discapacidad y el de aquellas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

En 2010 las personas con discapacidad cobraban una media que superaba los 2.000€ menos. Diferencia que fue aumentando hasta los casi 4.000€ en 2014. En el año 2015 se redujo ligeramente esta diferencia.

Otro aspecto a destacar, es que durante todo el tiempo el salario medio anual recibido de ambos colectivos ha sido muy constante, no ha sufrido grandes variaciones, si bien el de las personas sin discapacidad ha ido ligerísimamente aumentando, el de las personas con algún tipo de discapacidad ha ido decreciendo de una forma muy poco significativa, hasta el año 2015, donde creció con respecto al año anterior, pero de una forma muy limitada.

Según datos de Servicio Público Estatal de Empleo, el salario de las mujeres con discapacidad en nuestro país, es de media en torno a 3.000€ anuales inferior al de los hombres con discapacidad. Estos datos reafirman lo analizado por Díaz Velázquez (2014), quien afirmaba que dicho colectivo tenía una peor posición en el mercado de trabajo, agravándose en el caso de las mujeres con discapacidad.

Obviamente, los contratos indefinidos y a tiempo completo poseen un salario mayor que los temporales y/o los de media jornada.

Además, a medida que aumenta la edad, aumenta el salario. Puede deberse, entre otros motivos, a la antigüedad en una empresa, los ascensos, etc. También, a mayor nivel de estudios de las personas con discapacidad, mayor será el salario obtenido. Si se finalizan los estudios superiores, se dobla el salario obtenido, alcanzando una media anual de poco más de 30.000€.

4. INICIATIVAS Y POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN LABORAL:

Se debe destacar la existencia de un gran número de empresas privadas que se involucran en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Para ello, realizan una serie de iniciativas que fomentan la integración e igualdad de oportunidades de este colectivo en el mercado del trabajo. A través del empleo tratan de eliminar un cúmulo de circunstancias que desfavorecen la inclusión laboral, tales como la discriminación, los prejuicios, el desconocimiento o la sobreprotección, con la finalidad de evitar la discriminación por ser una persona con discapacidad y que no haya diferencias en ningún indicador laboral, entre las personas con discapacidad y aquellas que no la poseen.

El Gobierno de España, a través del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social ha desarrollado un Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020. Las líneas de acción de dicho documento se enmarcan en la Convención de la ONU sobre las personas con discapacidad y a nivel estatal, en la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y en los artículos 1.1, 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española. El Plan se centra en la erradicación de la discriminación, promoviendo la igualdad además en perspectiva de género ya que tiene en gran consideración a la mujer discapacitada, en muchas ocasiones objeto de doble discriminación.

Trata varios temas como educación y formación, accesibilidad, sanidad...

Actualmente en nuestro país existen multitud de incentivos económicos e iniciativas empresariales cuya finalidad es la integración laboral de las personas con discapacidad. Se clasifican en:

4.1 Bonificaciones:

En el artículo 2.2 de la Ley 43/2006 del 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se indica que: *“Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tienen derecho a las siguientes bonificaciones”*:

- **Tabla 5:** Bonificación por realizar un contrato indefinido a una persona con discapacidad:

| TIPOS | SUBTIPOS | CUANTÍA ANUAL |
|---|--------------------|---------------|
| DISCAPACIDAD GENERAL (Ya sea intelectual < al 33% o física/sensorial < al 65%.) | Mujeres < 45 años: | 5350€ |
| | Hombres < 45 años: | 4500€ |
| | Mujeres > 45 años: | 5350€ |
| | Hombres > 45 años: | 5700€ |
| DISCAPACIDAD SEVERA (Ya sea intelectual ≥ al 33% o física/sensorial ≥ al 65%.) | Mujeres < 45 años: | 5950€ |
| | Hombres < 45 años: | 5100€ |
| | Mujeres > 45 años: | 5950€ |
| | Hombres > 45 años: | 6300€ |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Ley 43/2006 del 29 de Diciembre.

- **Tabla 6:** Bonificación por realizar un contrato temporal a una persona con discapacidad:

| TIPOS | SUBTIPOS | CUANTÍA ANUAL |
|--|--------------------|---------------|
| <u>DISCAPACIDAD GENERAL</u> (Ya sea intelectual < al 33% o física/sensorial < al 65%.) | Mujeres < 45 años: | 4100€ |
| | Hombres < 45 años: | 3500€ |
| | Mujeres > 45 años: | 4700€ |
| | Hombres > 45 años: | 4100€ |
| <u>DISCAPACIDAD SEVERA</u> (Ya sea intelectual ≥ al 33% o física/sensorial ≥ al 65%.) | Mujeres < 45 años: | 4700€ |
| | Hombres < 45 años: | 4100€ |
| | Mujeres > 45 años: | 5300€ |
| | Hombres > 45 años: | 4700€ |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Ley 43/2006 del 29 de Diciembre.

4.2 Deducciones:

A estos incentivos se añade, en materia de deducciones a la cuota de la Seguridad Social, lo establecido en el artículo 38 de la Ley 27/2014, del 27 de Noviembre, del Impuesto de Sociedades: *“Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.”*

En el mismo artículo se señala que: *“Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.”*

4.3 Cuotas de reserva y de acceso a cargos públicos:

Respecto al acceso de las personas con discapacidad a empleos públicos, se establece que las convocatorias de las pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de empleo público, deberán incluir la reserva de un cupo en ningún

caso inferior al 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, que cuenten con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

Esta afirmación aparece recogida en la Orden APU/3416/2007 de 14 de Noviembre en el apartado Décimo. Por otra parte en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido sobre la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, las empresas tanto privadas como públicas, que posean un número igual o superior a 50 trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por ciento sean personas con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. Dicho artículo señala dos supuestos en los que las empresas pueden acogerse al cumplimiento alternativo de la obligación de la cuota de reserva:

a) *“Cuando la no incorporación se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta”.*

b) *“Cuando existan cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa”.*

4.4 Trabajadores por cuenta propia:

Con el fin de promocionar el empleo autónomo de las mujeres y hombres con discapacidad se ha establecido una bonificación del 50% de la cuota por contingentes comunes que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Cuando dicho colectivo tenga menos de 35 años, tendrán una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 12 meses posteriores a la fecha de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social y una bonificación equivalente al 50% de la cuota durante los cuatro años siguientes.

Este tipo de incentivos viene recogido en la Ley 11/2013, de 26 de Julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

4.5 Otros contratos:

4.5.1 Contrato de prácticas:

Este tipo de contrato podrá realizarse para personas con discapacidad, siempre y cuando éstas posean un título universitario o de formación profesional, ya sea de grado medio o superior, que habiliten para el ejercicio profesional. La duración de estos oscila entre los 6 meses y los 2 años. Un último requisito es que no debe haber transcurrido más de 7 años desde la finalización de dichos estudios.

Como incentivos, las empresas tendrán la posibilidad de recibir una bonificación durante la duración del contrato, del 50% de la cuota de la Seguridad Social.

Por otro lado, la empresa podrá obtener subvenciones para la adaptación del puesto, dotación de medios de protección o eliminación de barreras, previa solicitud por parte de la empresa.

4.5.2 Contrato de formación:

Los contratos de formación y aprendizaje son aquellos que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores. Podrán adquirir este tipo de

contrato los trabajadores que no posean cualificación profesional. Ese tipo de contrato requiere una duración mínima de 1 año y máxima de 3 años.

En lo referente a la posibilidad de realización contratos, el límite máximo de edad para los trabajadores no discapacitados es de 25 años, mientras que no existe límite de edad para los trabajadores con discapacidad.

Como incentivos, las empresas tendrán derecho a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante toda la duración del acuerdo siempre y cuando la empresa contratante posea una plantilla inferior a 250 trabajadores. En el caso de que la empresa tenga a 250 o más trabajadores la reducción a dichas cuotas será del 75%.

4.5.3 Contrato de interinidad:

Se trata de contratos basados en la sustitución a empleados de una empresa. En este caso, la bonificación será del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social. El requisito a cumplir es que los trabajadores empleados tienen que ser personas con discapacidad desempleados que sustituyan a trabajadores con discapacidad que suspendan su contrato laboral por incapacidad temporal durante el tiempo que se produzca esta situación.

5. CONCLUSIONES:

Tras lo expuesto durante todo este trabajo, se ha podido comprobar que efectivamente existe una brecha laboral en las personas con discapacidad, a pesar de los importantes avances que se han realizado con el paso del tiempo en materia de normativa, concienciación e integración. Esto coincide con lo expuesto por Malo (2003), donde evidencia el cambio señalado

Dicha brecha laboral se produce en múltiples situaciones, no solo en relación al número de trabajadores, sino que también a la calidad del trabajo de las personas con discapacidad. La crisis económica en la que nos hemos visto afectados ha empeorado la condición laboral en general, en la cual se encuentra inmersa la de este grupo social en el que se centra el análisis.

Las personas con discapacidad presentan mayores problemas a la hora de encontrar trabajo con respecto al resto de la población, especialmente en el caso de las mujeres. La proporción de personas que trabajan o buscan activamente empleo es muchísimo menor. Hay también una menor proporción

de ocupados y una mayor de desocupados, que refleja claramente la mayor dificultad a la hora de encontrar trabajo de este colectivo especialmente en las discapacidades de tipo intelectual y mental.

El nivel formativo es una condición imprescindible para reducir esta diferencia, por lo que se deben aumentar las políticas dirigidas a estimular la continuación en los estudios de las personas con discapacidad. En lo referente a la calidad de las contrataciones, destaca la elevada temporalidad y las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad en cuanto al salario medio anual y el tipo de jornada.

El objetivo de las políticas autonómicas debe estar en concordancia con aquellas estatales en lo referente a la inclusión laboral de este colectivo, puesto que se ha visto que desempeñan un papel fundamental en esta labor y se presentan algunas diferencias importantes en varias tasas laborales entre las diferentes comunidades autónomas que conforman nuestro país.

Las políticas estatales establecidas para subsanar esta situación son muchas y muy diversas. Los cupos mínimos e imposiciones de trabajo de las personas con discapacidad favorecen la integración, pero resulta más efectivo para la aceptación social la integración a través de la incentivación a las empresas para contratar a los discapacitados, que actualmente también está regulado.

Por último, las iniciativas de carácter privado son diversas y han aumentado enormemente en los últimos años. Cabe resaltar que la gran mayoría de dichas iniciativas las realizan los centros especializados en la inclusión de personas con discapacidad y en empresas donde principalmente trabajan discapacitados como por ejemplo la ONCE. Se deberían aumentar las políticas de empleo normalizado, ya que la convivencia entre las personas con discapacidad y las que no poseen ningún tipo de discapacidad favorece mucho más la integración, no solo laboral, también social.

Además se debe mejorar enormemente en el concepto y cultura existente en la sociedad con respecto a las personas con discapacidad, mediante un mayor conocimiento, comprensión y respeto. Para finalizar, se debe erradicar la creencia, todavía existente, de que las personas con discapacidad no pueden desempeñar una labor profesional a la perfección y con plena autonomía.

6. BIBLIOGRAFÍA:

- BOE (1999): “Real Decreto Legislativo 1971/1999 del 23 de Diciembre, de procedimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía”, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-1546>
- BOE (2006): “Ley 43/2006 del 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento y para la mejora del empleo”, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>
- BOE (2013): “Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de Noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Díaz, E. (2014). “Nuevas dinámicas de desigualdad y exclusión sociolaboral de las personas con discapacidad durante la crisis económica en España”. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, n. 14, pp. 27-44.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales, a través de su página oficial, disponible en: http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm
- Instituto Nacional de Estadística, a través de su página oficial, disponible en: <https://www.ine.es/>
- Malo, M.A. (2003). “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”. *Revista del ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, n. 46, pp. 99-126.
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través de su página oficial, disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/>
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe Olivenza 2017, disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, a través de los informes de su página oficial, disponibles en: <http://www.odismet.es/es/informes/>
- Organización Mundial de la Salud. (1980). *Clasificación Internacional de las Deficiencias, de las Discapacidades y de las Minusvalías*.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.
- Rodríguez, V. y Cueto, B. (2013). “El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis”. *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 11, pp. 61-86.