



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# **Personas con discapacidad y mercado de trabajo**

Presentado por Miguel Yeves Ruano

Tutelado por: Juan Carlos Frechoso Remiro

Soria, 20 de marzo de 2017

# **CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

<b>I.1. Contextualización .....</b>	<b>7</b>
<b>I.2. Justificación.....</b>	<b>8</b>
<b>I.3. Objetivos .....</b>	<b>8</b>
<b>I.4. Metodología .....</b>	<b>9</b>
<b>I.5. Competencias desarrolladas en el TFG .....</b>	<b>10</b>
<b>I.6. Estructura del TFG .....</b>	<b>10</b>

### CAPÍTULO 1

#### Caracterización laboral del discapacitado

<b>1.1. El discapacitado desde la perspectiva legal .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. Tipos de discapacidad .....</b>	<b>19</b>
<b>1.3. Condiciones de la contratación del discapacitado .....</b>	<b>25</b>
1.3.1. Ventajas para el contratante .....	28
1.3.2. Desventajas para el contratante.....	31

### CAPÍTULO 2

#### Evolución de la situación laboral de los discapacitados

<b>2.1. Situación laboral de los discapacitados en España .....</b>	<b>37</b>
2.1.1. Tasa de actividad .....	38
3.1.2. Ocupación .....	41
3.1.3. Contratación .....	43
3.1.4. Desempleo .....	48
<b>2.2. La situación laboral de los discapacitados en Castilla y León.....</b>	<b>50</b>
<b>2.3. La situación laboral de los discapacitados en la provincia de Soria.....</b>	<b>53</b>

### CAPÍTULO 3

#### Análisis de la contratación de discapacitados

<b>3.1. Rasgos particulares de la contratación de personas con discapacidad.....</b>	<b>59</b>
3.1.1. Contratación por tipos de discapacidad .....	59

## ÍNDICE

3.1.2. Contratación por grupos de edad .....	62
3.1.3. Contratación por sexo .....	64
3.1.4. Contratación según el nivel de estudios .....	67
3.1.5. Autoempleo .....	68
3.1.6. Contratación realizada por los centros especiales de empleo .....	69
<b>3.2. Análisis sectorial de la ocupación de personas con discapacidad .....</b>	<b>69</b>
3.2.1. Distribución sectorial de la ocupación de personas con discapacidad. 69	
3.2.2. Contratación de personas con discapacidad en el sector servicios .....	72
3.2.3. Contratación de personas con discapacidad en el sector industrial .....	73
3.2.4. Contratación de personas con discapacidad en la construcción.....	76
3.2.5. Contratación de personas con discapacidad en el sector primario .....	78
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>83</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>89</b>

## INDICE DE ILUSTRACIONES

### Índice de tablas

1.1. Niveles y características de la discapacidad mental .....	22
1.2. Niveles y autonomía de la discapacidad mental.....	23
1.3. Bonificaciones en el contrato indefinido .....	29
1.4. Bonificaciones en el contrato temporal .....	29
2.1. Contratación por el tipo de contrato, el sexo y la jornada laboral (2014) .....	46
3.1. Salario bruto medio de las personas con y sin discapacidad según la edad (2013) .....	64
3.2. Personas con discapacidad según el sexo y la situación de actividad en 1999 y 2011 .....	65
3.3. Personas con discapacidad según el sexo y la situación de actividad a 21 de diciembre de 2014 .....	66
3.4. Salario medio anual según las características del trabajador en 2013 .....	66
3.5. Personas con discapacidad ocupadas según el sector económico 2015 .....	71
3.6. Actividades que más contratos realizan a las personas con discapacidad en 2015 .....	75

### Índice de imágenes

1.1. Modelo de los factores que afecta al trato de los individuos con discapacidad dentro de las organizaciones .....	32
---	----

### Índice de gráficas

2.1. Evolución de las personas con discapacidad en edad laboral en España .....	37
2.2. Evolución de la tasa de actividad en España .....	39
2.3. Evolución de las personas con discapacidad activas por edades en España .....	40
2.4. Evolución de la tasa de actividad según sexo en España .....	40
2.5. Evolución de la tasa de actividad por comunidades autónomas.....	41
2.6. Evolución de la ocupación de las personas con discapacidad en España.....	42
2.7. Tasa de empleo de las personas con discapacidad en España .....	43
2.8. Evolución de la contratación de personas con discapacidad en España.....	44
2.9. Evolución del tipo de contratación en España .....	46
2.10. Distribución de la contratación de discapacitados según el tipo de jornada en España.....	47

2.11. Evolución de las personas con discapacidad paradas en España.....	49
2.12. Evolución de la tasa de desempleo de personas con discapacidad en España..	50
2.13. Evolución de la tasa de actividad en Castilla y León .....	51
2.14. Contratación de personas con discapacidad en Castilla y León .....	52
2.15. Evolución de la contratación en Soria .....	54
3.1. Número de personas, contratos realizados y números de parados por tipo de discapacidad en España .....	59
3.2. Salario medio anual en España .....	61
3.3. Evolución de la contratación por rangos de edad en España.....	63
3.4. Tasa de actividad, empleo y paro en personas con discapacidad entre 16 y 25 años .....	63
3.5. Contratación según nivel de estudios y sexo en España en 2014 .....	67
3.6. Evolución de los trabajadores por cuenta propia con discapacidad en España ..	68
3.7. Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, por países.....	70
3.8. Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector servicios en España.....	72
3.9. Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector industrial en España.....	74
3.10. Número de contratos y parados según sexo en 2015 en la construcción en España .....	77
3.11. Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector primario en España .....	79

# ***INTRODUCCIÓN***

---



## I.1. Contextualización

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS 2011), define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

La sensibilidad hacia este colectivo ha variado notablemente a lo largo de la historia. Observamos, en primer lugar, que, en la Prehistoria, a los discapacitados se les abandonaba por suponer una carga y se les practicaban medidas curativas, como trepanaciones o amputaciones. Similares actuaciones se daban en el Antiguo Egipto, donde se abandonaban y asesinaban a niños y niñas con discapacidad, además de practicarles también amputaciones como medidas sanadoras.

El primer dato de convivencia de este colectivo fue en la Antigua Grecia (500 a. C), a pesar de que se seguían dando casos de infanticidios sobre este colectivo. En la Antigua Roma (500 a. C), se cambió el infanticidio por el abandono y comenzaron a darse los primeros sistemas de retribución a las personas con discapacidad por causa bélica.

Si nos situamos ahora en la Edad Media, aunque el infanticidio era condenado, estas personas eran perseguidas y rechazadas por las autoridades civiles y religiosas, puesto que eran tratadas como brujas, herejes, locos y vagos, y, en numerosas ocasiones, se les creía poseídos por el demonio. Según avanzó la Edad Media, los discapacitados pasaron a ser personas de menor valor a las que había que ayudar en vez de ocultar. Asimismo, como consecuencia de las numerosas guerras en esta época, el número de personas con discapacidad aumentó. Debido a esto, se crearon instituciones de socorro a cargo de la Iglesia y, a partir del siglo XV, se comienzan a crear instituciones de tratamientos de salud mental.

En cuanto a la Edad Moderna, en las civilizaciones precolombinas se trataban a estas personas con gran bondad, pero, a través de la colonización y con el surgimiento del protestantismo, la sensibilización hacia ellas cambió tanto en Europa como en América, pasando a volver a considerarlos como demonios o bufones. No obstante, comenzó a surgir la idea de que tenía que existir una responsabilidad social hacia este colectivo.

Esta situación comenzó a tener importancia a finales del siglo XVIII con la Revolución Francesa. En ese momento, ya no se les daba un trato despectivo y se llegaba a la idea de que, con los medios adecuados, podían llevar una vida normal. Sin embargo, esto no se daba en todas las regiones, como, por ejemplo, en Inglaterra, donde los discapacitados eran considerados un problema social y se les internaba en todo tipo de centros, como hospitales o cárceles.

A pesar de todo ello, no es hasta el siglo XIX cuando se crean escuelas especiales para personas con discapacidad, con el fin de que pudieran escolarizarse, aunque estas seguían siendo discriminadas en la mayoría de sociedades.

## INTRODUCCIÓN

Finalmente, el siglo XX fue aquel en el que se produjo una verdadera sensibilidad hacia estas personas. El primer gran avance fue el surgimiento de la Organización Mundial del Trabajo en el año 1919. Esto supuso la aprobación de normas que protegían los derechos de las personas con discapacidad, sobre todo, con el incremento de personas con discapacidad debido a las dos guerras mundiales a lo largo de la primera mitad del siglo. El siguiente gran avance se produjo en la década de los 70, con un movimiento social que proponía mejorar la vida, la accesibilidad y los derechos a una vida independiente de este colectivo. Gracias a este movimiento, se han ido dictando leyes y creando instituciones con el fin de conseguir la inclusión de este colectivo en todas las formas, es decir, social, educativa y económicamente, entre otras. (Andrés, 2014).

### I.2. Justificación

La cada vez mayor sensibilidad y el cambio de mentalidad y actitud hacia las personas con discapacidad es un hecho innegable que se está produciendo en la actualidad y que se traduce en un mejor trato de estas personas. No obstante, queda un largo camino por recorrer en distintas esferas de la vida. Una de ellas es el mercado laboral.

En lo que a nosotros respecta, consideramos de gran importancia investigar si dicho avance se ha reflejado en el mercado laboral, con el fin de conocer si ha habido una mayor contratación de estas personas, cuáles son los grupos de dicho colectivo que se han visto más afectados, en qué situaciones dentro del entorno laboral se produce una mayor discriminación así como la naturaleza o posibles causas de dicha discriminación y, de esta forma, poder establecer o sugerir soluciones de mejora para este colectivo. Además como hemos podido comprobar, es una materia en la que todavía no se han hecho una gran cantidad de estudios. Entre los pocos existentes destaca el *Informe Olivenza*, redactado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (2015), por ser el más completo sobre las personas con discapacidad. A él se unen los informes elaborados por el Servicio Público de Empleo, así como los estadísticos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, los cuales, no obstante, no profundizan en los datos obtenidos.

Debido a esta escasez de estudios, creemos que analizar estrictamente el mercado laboral de estas personas es una tarea que puede ser de gran interés, ya que se ofrecerá un estudio concreto en esta materia, con el valor añadido de que no existe ningún informe donde se reúna, por un lado, el análisis del mercado laboral de estas personas con la normativa específica de la materia y la información necesaria para conocer con mayor detalle a este colectivo, como son los tipos de discapacidad, las ventajas y desventajas de contratar a personas con discapacidad, y, por otro lado, la discriminación laboral que pueden sufrir.

### I.3. Objetivos

El objetivo general de este trabajo de fin de grado será el estudio de la evolución de las personas con discapacidad en relación con el mercado de trabajo.

Como objetivos específicos tenemos:

- Conocer la normativa laboral específica que se ha promulgado en España para este colectivo.
- Determinar si las ayudas que proporciona el Estado para la contratación de personas con discapacidad han provocado un cambio de la tendencia de contratación de estas personas.
- Descubrir qué colectivo de personas con discapacidad tiene una mayor dificultad para acceder al mercado laboral.
- Analizar el mercado laboral de este colectivo en los distintos sectores económicos.

## **I.4. Metodología**

Los procedimientos que se han llevado a cabo para la realización del trabajo fin de grado y la consecución de los objetivos marcados, se pueden agrupar en dos categorías: la revisión documental y el análisis de datos estadísticos.

En relación a la revisión documental, en primer lugar, se han analizado las leyes más importantes en España respecto a las personas con discapacidad, incluidas las que ya no están vigentes. De este modo, se han podido clarificar tanto los distintos tipos de discapacidad, como los derechos que posee este colectivo.

En segundo lugar, se ha recurrido a las publicaciones de las principales asociaciones, fundaciones y organismos públicos que tratan esta materia con el fin de conocer la situación laboral de este colectivo desde una perspectiva cualitativa, además de conseguir información sobre otros aspectos de gran importancia para el presente trabajo.

Finalmente, la revisión documental incluye los textos de los autores que han tratado diversos temas en relación a las personas con discapacidad, y que, de este modo, han contribuido a elaborar el primer capítulo de este documento.

Respecto del análisis de datos estadísticos, las principales fuentes de información han sido el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Nacional de Estadística y Eurostat. Las dos primeras han suministrado los datos nacionales sobre el colectivo de personas con discapacidad y su situación laboral, mientras la tercera ha completado la información en el ámbito de la Unión Europea. Conjuntamente, sus datos han posibilitado la realización de los cálculos, tablas y gráficos que se incluyen, principalmente, en el segundo y tercer capítulo del trabajo.

Hay que advertir que, en la mayor parte del segundo capítulo, la serie anual de datos corresponde al periodo 2008-2014 debido a que era el único intervalo temporal en el que existía información para la mayor parte de las situaciones analizadas. Esta limitación ha impedido el pertinente análisis de la evolución previa a la crisis económica.

## **I.5. Competencias desarrolladas en el TFG**

Con la realización de este trabajo, se demostrarán las siguientes competencias que se han ido adquiriendo a lo largo de estos años de estudios:

- Poseer y comprender conocimientos básicos de Economía y Empresa.
- Saber aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo de forma profesional.
- Tener la capacidad de reunir e interpretar datos e información relevante desde el punto de vista económico y de la actividad empresarial.
- Poder transmitir información a públicos especializados y no especializados.
- Ser capaz de pensar y actuar según principios de carácter universal.
- Poseer conocimientos sobre los diferentes métodos cuantitativos y cualitativos para el análisis, evaluación y predicción en la administración y dirección de empresas y otras organizaciones.
- Aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos al trabajo profesional de un economista.
- Recopilar e interpretar económicamente diversas fuentes de información, mediante diferentes herramientas, incluyendo los recursos telemáticos.
- Aplicar con rigor diferentes técnicas de análisis tanto cuantitativas como cualitativas en la resolución de problemas económicos y financieros.
- Redactar proyectos y planes de dirección global o referidos a áreas funcionales de las organizaciones, incluyendo, en su caso, propuestas de mejora.
- Elaborar informes de asesoramiento en el ámbito de la administración y dirección de empresas y otras organizaciones.
- Capacidad para comunicarse de forma fluida, tanto oral como escrita.
- Alcanzar las habilidades propias del manejo básico de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Demostrar capacidad intelectual para el pensamiento analítico y la interpretación económico-empresarial de documentos, bases de datos e informaciones sociales, así como desarrollar un espíritu crítico ante el saber establecido.
- Gestionar de forma eficiente el tiempo, tanto en el trabajo individual como en equipo.
- Adquirir un compromiso ético y un sentido de la responsabilidad social, personal y organizacional en el ejercicio de la profesión.

## **I.6. Estructura del TFG**

Aparte de esta introducción, el trabajo fin de grado se estructura en tres capítulos, un apartado de conclusiones y otro dedicado a las referencias bibliográficas.

El primer capítulo constituye el marco conceptual del trabajo. En él se incluyen las principales leyes nacionales e internacionales que regulan nuestro objeto de estudio, es decir, las personas con discapacidad. Tras analizar los contenidos normativos, se exponen los distintos tipos de discapacidad, con un detalle de las causas que provocan

las diferentes discapacidades. Se estudia, entonces, cuáles son las condiciones de contratación para las personas con discapacidad, y se concluye con las distintas ventajas e inconvenientes que su contratación tiene para el empleador.

El segundo capítulo tendrá como finalidad el análisis de la evolución de la situación laboral de los discapacitados. Para ello, se ha dividido en tres apartados, donde en el primero, se realizará una evolución cuantitativa de la contratación de personas con discapacidad en España y en Europa, a través del análisis de variables como la tasa de actividad, la ocupación, la contratación y el desempleo. Estas variables también se analizarán para Castilla y León y para la provincia de Soria en los otros dos apartados que completan el capítulo.

El tercer capítulo tendrá como objetivo el análisis de la contratación de discapacitados. Como primer punto, se estudiará la contratación por distintos conceptos como la contratación por el tipo de discapacidad, según la edad o el género, para concluir con el análisis del autoempleo y los centros especiales de empleo. Para finalizar este capítulo, se analizará la contratación de este colectivo en los distintos sectores económicos.

Por último, se expondrán una serie de conclusiones surgidas a partir de todas las variables previamente mencionadas así como las referencias bibliográficas realizadas bajo la misma norma, utilizadas a lo largo del presente trabajo.



***CAPÍTULO 1:  
CARACTERIZACIÓN  
LABORAL DEL  
DISCAPACITADO***

---



En España, la Constitución Española establece una serie de derechos y libertades, tanto en el artículo 9.2, del Título Preliminar, como en el Artículo 14, incluido en el Capítulo II del Título Primero, y en el artículo 49, del Capítulo III del Título Primero. En primer lugar, el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la libertad e igualdad del individuo sean efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. En segundo lugar, el artículo 14 expresa que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda darse ningún tipo de discriminación. Por último, el artículo 49 defiende que los poderes públicos tienen que promover políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad.

Además, de acuerdo con el artículo 35, «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.»

Entre los españoles, existe un grupo numeroso de personas que son los discapacitados, que, como hemos visto en los artículos anteriores, no cabe ningún tipo de discriminación hacia ellos y por lo tanto tienen el mismo derecho a trabajar que cualquier otra persona y no se les puede negar el derecho al trabajo por tener algún tipo de discapacidad.

En este capítulo se hablará de todos los tipos de discapacidad que puede sufrir una persona y las condiciones de contratación a las que están expuestas, además se analizarán las ventajas y desventajas para los contratantes de tener en su plantilla personas con dichas características.

## **1.1. El discapacitado desde la perspectiva legal.**

A lo largo del tiempo, las personas en las que nos centramos en este trabajo fin de grado, han recibido distintos calificativos en el ámbito legal: deficiente, retrasado mental, minusválido, etc. Las distintas denominaciones responden al desarrollo de las políticas de igualdad y no discriminación en España, que entre otras cuestiones, ha ido evitando expresiones poco respetuosas y con carácter peyorativo, como la de minusválido, adjetivo que se empleaba en la ley vigente hasta 2013. Hoy, se considera que persona con discapacidad es la manera correcta de referirse a este tipo de individuos, y así queda recogido en la normativa actual.

Desde la perspectiva legal, la discapacidad fue regulada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013 (BOE núm. 289), 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. Sin embargo, este Real Decreto no es el primero que se aprobó para integrar a las personas con discapacidad, ya que la primera ley específica en España fue la Ley 13/1982 (BOE núm. 103), de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, que venía a regular los artículos de la Constitución Española de 1978, concretamente los siguientes: en primer lugar el artículo 9.2 en el que se obliga a los poderes públicos a promover la igualdad y la libertad de todos los individuos, mediante la eliminación de

los obstáculos que impidan dicha libertad al individuo. En segundo lugar, el artículo 10, que compromete a los poderes públicos a cumplir con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados internacionales sobre derechos fundamentales; en tercer lugar, el artículo 14, que expone que todos los españoles son iguales ante la ley sin que haya discriminación por ninguna circunstancia y por último, el artículo 49, que trata específicamente sobre las personas con discapacidad al establecer que los poderes públicos garantizarán, mediante políticas de previsión, tratamiento y rehabilitación e integración, el disfrute de todos los derechos de este agregado poblacional. A raíz de estos artículos constitucionales, en especial del artículo 49, se creó la mencionada Ley 13/1982 (BOE núm. 103), de 7 de abril que regula las medidas de equiparación para garantizar los derechos de todas las personas con discapacidad, basándose en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les ayuden a llevar una vida normal sin obstáculos, además de ser ayudados mediante prestaciones económicas.

Esta ley supuso un progreso social en España tan grande, que en el año 2012, meses antes de ser derogada, varias personas dedicadas a trabajar a favor de este colectivo, rindieron un pequeño homenaje a esta ley mediante un folleto creado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, (CERMI, 2012) de las que podemos destacar las opiniones de Juan Manuel Moreno Bonilla, que fue secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad en el año 2012, Mario García Sánchez, que fue presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y presidente de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica y Pilar Ramiro, miembro de la Comisión de la Mujer del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y secretaria general de la Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Madrid,

Juan Manuel Moreno Bonilla habla de dicha Ley como el primer paso para reconocer los derechos de las personas con discapacidad en España. Esta Ley puso las primeras bases de la política pública social y, en especial, de la inclusión de las personas con discapacidad.

Mario García Sánchez vio en la nombrada Ley un gran avance en la consecución de un objetivo principal del ser humano, que es tener un empleo digno que les facilite la vida. Otro punto importante que señala García es que esta Ley se aprobó por unanimidad en el Congreso.

Pilar Ramiro señaló que la señalada Ley terminó con el sistema paternalista y caritativo, que se aplicaba con anterioridad a la citada Ley a las personas con discapacidad, esta Ley supuso una serie de medidas dedicadas a la integración en la educación, la rehabilitación, el trabajo digno, el ocio, las prestaciones etc.

Un problema de dicha Ley que también indican los autores mencionados es la denominación que hace esta Ley a las personas con discapacidad. Se denomina como minusválido a las personas con discapacidad, resultando un término peyorativo para la persona que lo sufre y es por eso que en los últimos años se ha ido cambiando esta denominación hacia una que no sea ofensiva para las personas con discapacidad. La citada Ley define a dichas personas como toda persona que tiene algún tipo de deficiencia permanente en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales que dificulta su integración educativa, social o laboral.

En su título VII, del artículo 37 al 48, la Ley habla de la integración laboral. En ellos se expone que la finalidad primordial de la política de empleo será la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, en los Centros Especiales de Empleo si cumplen una serie de requisitos. En concreto, el grado de discapacidad de la persona que quiere acceder a este tipo de empleo, estando sujeta la persona a una serie de revisiones del grado de discapacidad. Se establece por primera vez la obligación de tener en la plantilla un 2 % de trabajadores con discapacidad y se facilitan ayudas para la integración laboral de este colectivo. Corresponde al Ministerio de Empleo, mediante las Oficinas de Empleo, la colocación de las personas con discapacidad. Por último, en el caso de que estas personas con discapacidad no encuentren un trabajo, tendrán derecho a una serie de subsidios que garanticen unos ingresos mínimos, además de las prestaciones que tienen derecho por haber trabajado en el caso de que lo hayan hecho.

La siguiente ley que entró en vigor es la que precede a la ley actual, la Ley 51/2003(BOE núm. 289), de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En ella se establecían dos estrategias para la igualdad de las personas con discapacidad: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal, entendiendo ésta como las características que tiene que cumplir el entorno, los bienes, los productos y servicios y los objetos y herramientas con el fin de que puedan ser utilizables y practicables por todas las personas de la manera más natural posible. Esta Ley complementa a la ley anterior y supone un cambio significativo en la denominación que hace de las personas con algún tipo de discapacidad, ya que no las llama minusválidos como en la anterior ley sino que los llama personas con discapacidad, una denominación mucho menos ofensiva. En cuanto a la definición, será persona con discapacidad cualquier persona que se le haya reconocido un grado de minusvalía igual o mayor al 33 %.

Con el fin de que dichas estrategias se cumplieran, se estableció un régimen de sanciones e infracciones, que quedó recogido en la Ley 49/2007 (BOE núm. 310), de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Dicha Ley establece, entre otras, sanciones a personas jurídicas o físicas que discriminen en el entorno laboral a personas con discapacidad o que no cumplan las obligaciones que se dispongan de eliminar en las empresas y centros de trabajo las barreras que existan para las personas con discapacidad, con sanciones que podían ir de los 301 euros a un máximo de 1.000.000 de euros.

A la normativa vigente se sumó una ley internacional para la igualdad de los discapacitados que España adoptó en su marco normativo. Esta es la denominada Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada el 3 de diciembre de 2007 por España. Esta ley entró en vigor el 3 de mayo de 2008 y viene a confirmar que los poderes públicos tienen que garantizar los derechos de las personas con discapacidades.

Las tres leyes previamente comentadas quedaron derogadas y refundidas en la norma vigente, que es el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013, aprobado mediante Real decreto legislativo.

La norma define la discapacidad como la «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.a). La discapacidad no es un estado absoluto, como erróneamente se cree por los no legos en la materia, sino una situación relativa: el discapacitado lo es, no por su condición física o mental, sino por la existencia de unas barreras (infraestructurales, sociales o de cualquier otro tipo) que restringen su plena participación en la sociedad en igualdad de condiciones. Esta consideración es distinta a la que se tenía con anterioridad: el minusválido, retrasado mental o deficiente lo era por su condición personal, con independencia de la existencia de barreras; la persona con discapacidad lo es porque existen esas barreras que, dada su condición personal, le dificultan su participación social.

Para que las personas con deficiencias no sean personas con discapacidad, deben gozar de igualdad de oportunidades, concepto que es definido en el art. 2.b) como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.»

La desigualdad de oportunidades se manifiesta en tres tipos de discriminación: la discriminación directa, la discriminación indirecta y la discriminación por asociación. La primera «es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.» art. 2.c). La segunda «Existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.» art. 2.d). Por último, la discriminación por asociación ocurre «cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.» art. 2.e)

Para evitar la discriminación, se desarrollan medidas de acción positiva, que son definidas como «aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.» art. 2.g).

Esas medidas se inscriben en la inclusión social, que es «el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás» art. 2.j).

## 1.2. Tipos de discapacidad

El Real Decreto 1971/1999, (BOE, núm.22), de 23 de diciembre cataloga las personas con discapacidad en tres categorías: discapacitado físico, discapacitado mental y otros tipos.

La discapacidad física está relacionada con deficiencias en el cuerpo, miembros y órganos en general. Están originadas en los sistemas y aparatos musculoesquelético, nervioso, respiratorio, cardiovascular, hematopoyético, digestivo, urogenital, endocrino, piel y anejos, y neoplasias. En concreto,

- **Sistema músculo-esquelético:** Hace referencia a las discapacidades físicas que se producen en las extremidades superiores, inferiores y en la columna vertebral. Para que se dé una discapacidad músculo-esquelética, tiene que existir una lesión o deficiencia permanente que se dé en el tiempo y que no se pueda reparar, ni con tratamiento médico, ni quirúrgico.  
Por un lado, las deficiencias que se encuentran en la extremidad superior son las deficiencias del pulgar, las de los demás dedos de la mano, las de la muñeca, las del codo y las del hombro. Por otro lado, las deficiencias que se dan en la extremidad inferior son lesiones de pie, de retropié, de tobillo, de pierna, de rodilla y de cadera. En relación con la columna vertebral, las lesiones que se pueden producir son deficiencias que afectan a las vértebras cervicales, dorsales, lumbares y sacras.  
En todas ellas se tienen en cuenta las lesiones del plexo braquial y los nervios raquídeos, los problemas vasculares y otros trastornos. Algunas enfermedades típicas de este sistema son la artritis, la osteoporosis o las amputaciones de miembros.
- **Sistema nervioso:** Las deficiencias de este sistema se centran en las lesiones neurológicas, y, por lo tanto, están relacionadas con los procesos mentales y emocionales. Estas lesiones deben ser crónicas y, para que se pueda considerar legalmente una discapacidad, no debe existir un tratamiento, salvo enfermedades que evolucionan de modo episódico. Para evaluar estas lesiones se centran en dos normas o pautas a seguir: primero, en las lesiones derivadas de patologías neurológicas y, segundo, en lesiones de alteraciones encefálicas, de pares craneales, médula espinal, sistema nervioso periférico y sistema nervioso autónomo. Unos ejemplos de enfermedades del sistema nervioso serían el párkinson, el vértigo o la esclerosis múltiple.
- **Aparato respiratorio:** Estas deficiencias son las que derivan en la alteración de la función respiratoria, que, en la mayor parte de los casos, es cuantificable mediante pruebas objetivas. Para que una deficiencia respiratoria se considere o llegue al nivel de discapacidad, tiene que ser crónicas en la mayor parte de los casos. Un claro ejemplo de enfermedades del aparato respiratorio sería el cáncer de pulmón, la hipertensión pulmonar o la parálisis diafragmática.
- **Sistema cardiovascular:** Las alteraciones que se producen en el sistema cardiovascular pueden ser de varios tipos:

- **Cardiopatía valvular:** Es una deficiencia cardíaca en la que el corazón tiene que trabajar con mayor fuerza para mantener una cantidad de sangre suficiente debido a un fallo en las válvulas cardíacas, encargadas de evitar que la sangre fluya en dirección contraria.
  - **Cardiopatía isquémica:** Es una enfermedad que impide que el corazón reciba la sangre necesaria debido a la acumulación de grasas y células inflamatorias en las arterias.
  - **Cardiopatías congénitas:** Son enfermedades provocadas por defectos estructurales en la formación del corazón durante el periodo embrionario.
  - **Miocardopatías y *cor pulmonale*:** Las miocardopatías se deben al fallo del músculo cardíaco por una mala contracción o relajación que no permite al corazón vaciarse o llenarse de la sangre debida. *Cor pulmonale*, por otra parte, son enfermedades causadas por la hipertensión en el ventrículo derecho, que provoca insuficiencia en ese lado del corazón.
  - **Cardiopatías mixtas:** Las cardiopatías mixtas se generan cuando una persona sufre varios tipos de cardiopatías como, por ejemplo, la congénita y la isquémica.
  - **Enfermedades del miocardio:** Las enfermedades del miocardio son las miocardopatías restrictiva y dilatada. En el primer caso, el corazón se vuelve rígido y no se relaja adecuadamente y, en el segundo caso, el corazón no puede impulsar la sangre adecuadamente.
  - **Arritmias:** La arritmia se produce cuando hay una alteración del ritmo cardíaco.
- 
- **Sistema hematopoyético:** En el sistema hematopoyético pueden producirse enfermedades que afectan a numerosos componentes de este sistema. En primer lugar, a los glóbulos rojos, los principales portadores de oxígeno a las células y tejidos. En segundo lugar, a los leucocitos polimorfonucleares, glóbulos blancos que se encargan de expulsar enzimas en las infecciones. En tercer lugar, al sistema linfoide, parte principal del sistema inmune del ser humano. En cuarto lugar, al sistema monocito-macrófago, encargado de generar células en la médula ósea. En quinto lugar, a las plaquetas, células que circulan en la sangre y se encargan de la formación de coágulos sanguíneos y de la reparación de vasos sanguíneos dañados. Por último a la coagulación, que mide el nivel de liquidez de la sangre. Enfermedades de este sistema sería la leucemia o los linfomas.
- 
- **Aparato digestivo:** Las deficiencias en el sistema digestivo se producen en el tubo digestivo, en el páncreas, en el hígado, en las vías biliares y en la hipertensión portal. Existen tres patologías que están más estrechamente relacionadas con este tipo de discapacidad: una de ellas es la existencia de fístulas, es decir, conexiones anormales entre órganos, vasos o tubos; la segunda patología es la incontinencia fecal, por la que la persona es incapaz de contener las heces en el colon y en el recto; y, por último, la presencia de defectos de la pared abdominal. Ejemplos de esto sería el cáncer de colon, cáncer de estómago o la pancreatitis.

- Aparato urogenital: Son deficiencias del riñón, del tracto urogenital, del aparato genital y de la mama. Una enfermedad urogenital sería, por ejemplo, la diabetes o la esclerodermia.
- Sistema endocrino: Son deficiencias compuestas en el eje hipotálamo-hipófisis. Dicho eje está formado por neuronas hormonales; por el tiroides que segrega hormonas que influyen en el metabolismo y crecimiento; por el paratiroides, que ayuda al cuerpo a mantener el equilibrio entre el calcio y el fósforo; por las glándulas suprarrenales, que producen hormonas esteroides y testosterona; y por el tejido insular pancreático, que regula el nivel de azúcar y la producción de ácido gástrico. Ejemplos de esto sería el hipotiroidismo o el gigantismo.
- Piel y anejos: Son enfermedades crónicas de la piel. Son enfermedades de la piel la dermatitis o el cáncer de piel.
- Neoplasias: Las neoplasias son malformaciones de masa en los tejidos producidas por la multiplicación de células, lo que provoca la formación de tumores.

El siguiente tipo de discapacidad es la discapacidad mental. La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo definió este tipo de discapacidad como aquella que «se caracterizaba por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad intelectual se origina antes de los 18 años» (AADID, 2002).

A esta definición corresponden dos posibilidades: el retraso mental y la enfermedad mental.

El retraso mental se puede definir como la capacidad intelectual inferior al promedio, teniendo limitaciones a la hora de adquirir habilidades para realizar una rutina diaria normal, además de las dificultades con las que pueden encontrarse a la hora de ser autónomos y adaptarse al medio sociocultural. Esta enfermedad puede afectar a distintas habilidades de las personas, lo que dificultaría las distintas actividades que el ser humano realiza a lo largo de su vida. Ejemplos de retraso mental sería el síndrome de Down o el síndrome de Edwards. Según el nivel de retraso, presentará las características que se muestran en la tabla 1.1.

La definición de enfermedad mental es compleja ya que se requeriría una definición para cada tipo de enfermedad mental. Según el RD 1971/1999 (BOE núm. 22), de 23 de diciembre, se especifica como «conjunto de síntomas psicopatológicos identificables que, interfieren el desarrollo personal, laboral y social de la persona, de manera diferente en intensidad y duración». Según la OMS (1996) se puede definir como:

*«Una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo que se traduce en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión de la realidad».*

**Tabla 1.1 Niveles de discapacidad mental y características**

Nivel/ Tipo	Psicomotricidad- lenguaje	Autonomía personal y social	Proceso educativo	Ocupación laboral	Conducta
<b>Inteligencia límite</b>	-Retraso y torpeza en el desarrollo motórico. -Retraso en la adquisición del lenguaje.	-Autonomía personal. -Adaptación lenta a lugares ajenos a su entorno social.	-Lentitud en los procesos de aprendizaje. -Atención dispersa y baja concentración y motivación.	-Gran dificultad para acceder al mercado laboral. -Bajo rendimiento.	-Inestabilidad emocional, fácilmente influenciable. -Inseguridad y escasa iniciativa. -Baja tolerancia a la frustración.
<b>Retraso mental leve</b>	-Retraso evolutivo sensomotriz. -Poca destreza y coordinación. -Problemas de habla.	-Dificultad para anticiparse a los peligros. -Núcleo de referencia social pequeño.	-Déficit de atención. -Lectura y escritura limitada. -Necesidad de apoyo pedagógico	de -Integración en centros especiales de empleo. -Ritmo inconstante en la ejecución de las actividades.	-Frustración a través de conductas heteroagresivas. -Alteraciones emocionales.
<b>Retraso mental moderado</b>	-No consiguen las capacidades motrices. -Vocabulario reducido. -Habla tardío y trastornado.	-Supervisión en actividades diarias. -No tiene autonomía. -Dificultad para aceptar normas sociales.	-Se integra con apoyo en centros ordinarios y específicos. -Aprende habilidades y conceptos básicos	-Desarrollan tareas con supervisión. -Ritmo lento y repetitivo. -Necesita asistencia en su tiempo libre	-Necesitan demostraciones de cariño. -Conductas ocasionalmente autoagresivas. -Conductas afectivas y sexuales desinhibidas.
<b>Retraso mental grave y/o profundo</b>	-Adquiere la marcha. -Comunicación primaria con gestos signos...	-Dependencia en actividades diarias. -Parcial o ausencia de control de esfínteres. -Reconoce a personas habituales y no existe relación social.	-Se integra en centros específicos o permanece en centros asistenciales. -Las habilidades logradas son sensoriomotrices.	-Puede llegar a integrarse en actividades pretalleres con apoyo de un adulto en la ejecución de tareas y las realiza de forma mecánica y por breves periodos.	-Gran dependencia afectiva. Conductas bruscas e impulsivas. -Distanciamiento de la realidad. -Conductas autolesivas y autoestimulatorias.

Fuente: Elaboración propia según la información del RD1971/1999, de 23 de diciembre

La enfermedad mental, al igual que el retraso mental, se puede clasificar en varios tipos según afecte a distintas habilidades. Un caso de enfermedad mental sería el trastorno bipolar o un trastorno psicótico como la esquizofrenia. Así, como muestra la tabla 1.2, se distinguen cuatro niveles de discapacidad en función de su repercusión en tres ámbitos de la persona.

**Tabla 1.2 Niveles de discapacidad mental y autonomía**

Nivel/ Tipo	Vida Autónoma	Actividad Laboral	Presencia y estudio de síntomas.
<b>Discapacidad leve</b>	Salvo en periodos de crisis, poseen autonomía total o levemente disminuida.	Puede realizar una actividad laboral norma salvo en momentos de estrés psicosocial.	Cumple los criterios diagnósticos requeridos sin exceder los mismos.
<b>Discapacidad moderada</b>	Limitación moderada de las actividades de la vida cotidiana. Necesidad de tomar medicación	Puede realizar la actividad laboral con supervisión mínima.	Presenta síntomas que exceden los criterios diagnósticos.
<b>Discapacidad Grave</b>	Gran limitación de las actividades de la vida cotidiana.	Poca capacidad de realizar una actividad laboral debido a la incapacidad de mantener la concentración	Todos los síntomas exceden los criterios requeridos y algunos son graves.
<b>Discapacidad muy grave</b>	Autonomía nula ya que el individuo es incapaz de cuidarse a sí mismo.	Incapacidad de realizar ninguna actividad laboral.	Todos los síntomas exceden los criterios requeridos y algunos son muy graves

Fuente: Elaboración propia según la información del RD1971/1999, de 23 de diciembre

Hay otro tipo de discapacidades que no entran, ni dentro de las discapacidades físicas, ni dentro de las discapacidades psíquicas o mentales. Estas discapacidades son las llamadas discapacidades sensoriales, las cuales se relacionan con los siguientes elementos de la persona:

- **Aparato visual:** La discapacidad visual está originada por enfermedades y afecciones oculares y/o neuroftalmológicas. La función visual viene determinada por dos parámetros llamados agudeza visual y campo visual. Si uno de estos dos parámetros se ve afectado, estaremos ante una discapacidad visual, siempre dependiendo del grado de pérdida de agudeza visual y de campo visual. Por un lado, la agudeza visual es el máximo poder de visión del ojo, mientras que el campo visual es todo el espacio que puede percibir el ojo si éste fija su punto en un sitio concreto y no se mueve. Este campo visual se comprende de dos partes, que son la zona central y la zona periférica. Además, otro caso donde puede existir una discapacidad son en la visión de los colores y en la visión nocturna.

Los tipos de discapacidad que se padecen en la visión son los siguientes:

1. Ceguera total: Ausencia total de visión o, como máximo, percepción luminosa.
2. Ceguera parcial: Visión muy reducida, solo se perciben masas uniformes y luminosidad.
3. Baja visión severa: Permite leer y escribir muy de cerca, distinguir algunos colores y volúmenes.
4. Baja visión moderada: Mediante adaptación pedagógica y óptica, son posibles la lectura y la escritura.

- Oído, garganta y estructuras relacionadas: Estas discapacidades son provocadas por pérdidas de audición, equilibrio y enfermedades tumorales que afectan a los órganos mencionados. Se distinguen los siguientes casos:
  1. Discapacidades que provienen de la capacidad auditiva. Las lesiones auditivas deben tener un carácter permanente. La pérdida auditiva puede ser monoaural, si afecta a un solo oído, y binaural, si afecta a los dos oídos.

La sordera será prelocutiva si se produce antes de la adquisición del lenguaje y postlocutiva si se produce después de la adquisición del lenguaje, es decir, sobre los tres años de edad.

Los niveles de discapacidad auditiva se clasifican de la forma siguiente:
    - Debilidad auditiva superficial: Pérdida de audición de algunos sonidos.
    - Debilidad auditiva media: Muchos sonidos no son percibidos.
    - Pérdida bilateral significativa: pérdida de audición de los dos oídos, provocando una dificultad para escuchar y comprender el lenguaje.
    - Pérdida auditiva severa: No discrimina las palabras.
    - Pérdida profunda: La mayoría de los sonidos no son percibidos.
  2. Discapacidades producidas por la pérdida de equilibrio. Esta pérdida de equilibrio provoca una sensación vertiginosa acompañado de alteración vestibular o nerviosa. La afección vestibular suele venir acompañado de pérdida auditiva y la frecuencia en la que se produzcan estas sensaciones vertiginosas decidirá el grado de discapacidad de la persona afectada. Los niveles de discapacidad por la pérdida del equilibrio se clasifican en cuatro, que van de menor a mayor grado de discapacidad:
    - Clase 1. No existen signos evidentes, pero está clínicamente probado.
    - Clase 2. Imposibilidad de practicar deportes de esfuerzo.
    - Clase 3. No puede realizar actividades fuera del domicilio.
    - Clase 4. Se necesita ayuda para realizar la mayor parte de las actividades diarias.
  3. Discapacidades provocadas por tumores en la zona de la garganta. Esta afección tiene que provocar deficiencias deglutorias o han debido provocar una traqueotomía permanente. Al ser deficiencias derivadas de tumores, la evaluación del porcentaje de discapacidad tiene que combinarse con el apartado anteriormente comentado de neoplasias. Si la afección afecta al lenguaje, el criterio de evaluación de discapacidad se decidirá en el siguiente apartado, llamado «Lenguaje».
- Lenguaje: Son las discapacidades producidas por los trastornos en el lenguaje. Este trastorno se da en el desarrollo del lenguaje, en el lenguaje establecido y que puede afectar al habla o a la voz. A continuación se van a analizar todos estos tipos:
  1. Trastornos en el desarrollo del lenguaje.

- Dislalia: Alteración en la emisión de un fonema. Esta enfermedad es de carácter leve y no suele considerarse como una discapacidad permanente.
- Retraso leve del habla: Es un retraso leve en la adquisición del código fonológico. En la mayoría de casos suele remitir con la edad y no lleva a un caso de discapacidad permanente.
- Retraso moderado del habla: Existen unos errores en el habla que pueden llevar a una discapacidad permanente y se debe acudir a un tratamiento rehabilitador.
- Retraso leve del lenguaje: Se necesita más tiempo de lo normal para adquirir la capacidad comprensiva y/o expresiva.
- Retraso moderado del lenguaje: Presenta una capacidad limitada de expresión y recepción lingüística. Se necesita un tratamiento rehabilitador.
- Disfasia: Trastorno grave del lenguaje que impide la capacidad de expresión lectora o escrita y es de carácter permanente.

Todos estos trastornos en el desarrollo del lenguaje pueden verse afectados por otras afecciones como, por ejemplo, la hipoacusia, el retraso mental, el trastorno psiquiátrico, la alteración neurológica y la alteración morfológica.

2. Trastornos en el lenguaje establecido.
  - Afasias: Trastorno en el lenguaje en la forma de la función simbólica que afecta a la comprensión escrita y lectora.
  - Sordera postlocutiva: Puede producir trastornos en el desarrollo del lenguaje debido a una sordera posterior a la adquisición del lenguaje.
  - Trastornos producidos por síndromes psiquiátricos.
  - Trastornos producidos por síndromes neuropsicológicos, como la demencia.
3. Trastornos que afectan al habla o la voz.
  - Disfonías: Trastorno que afecta a la intensidad, tono o timbre. En la mayor parte de los casos existe tratamiento, pero, en ocasiones, como en el caso de la disfonía espástica, donde la persona afectada tiene prácticamente una afonía debido a la dificultad de emitir palabras, el tratamiento no suele ser efectivo.
  - Disfemias: También conocida como tartamudez, consiste en la falta de fluidez debido a la tensión muscular excesiva durante el habla acompañado de un ritmo respiratorio inadecuado
  - Disartrias del adulto: Son trastornos producidos por el descontrol neuromuscular de los mecanismos de expresión del lenguaje.

### **1.3. Condiciones de contratación del discapacitado**

La Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, reconoce los derechos de las personas con discapacidad y garantiza la autonomía de

estos para su integración personal y profesional. Esta Directiva y las demás leyes que reconocen derechos para la integración de las personas con discapacidad se dictan porque existen factores que dificultan la integración laboral, como pueden ser los niveles formativos inferiores, las barreras arquitectónicas o la inaccesibilidad a los medios de transportes.

En la actualidad, las personas con discapacidad tienen el derecho de trabajar en igualdad de condiciones. Para que estas personas disfruten de dicha igualdad, el mercado laboral tiene que ofrecer un entorno laboral inclusivo y accesible a estas personas. Según el Ministerio de Sanidad (2014), un objetivo prioritario es la inclusión laboral de las personas con discapacidad y, en concreto, de las mujeres con discapacidad, ya que, como veremos más adelante, es un colectivo con una tasa de empleo muy inferior a los hombres con discapacidad. Para alcanzar este objetivo, el Plan de Acción de la Estrategia Española Sobre Discapacidad 2014-2020 (Ministerio de Sanidad, 2014) ofrece una serie de objetivos secundarios que son enumerados a continuación:

1. Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. La promoción se realizará mediante las siguientes actuaciones:
  - a. El factor discapacidad va a ser un factor importante en las políticas activas de empleo, que mejorarán la normativa y garantizarán unos mínimos comunes en las distintas comunidades autónomas.
  - b. Realizar informes individuales y personalizados de las capacidades de las personas con discapacidad, que tengan la utilidad para el acceso al empleo gracias a la coordinación de los servicios públicos de empleo y los órganos responsables de la valoración de la discapacidad.
  - c. Las personas con discapacidad tendrán un mayor acceso a los servicios de formación y orientación profesionales.
  - d. Promover el teletrabajo siempre y cuando esto no excluya a la persona con discapacidad de la sociedad.
  - e. Formar sobre las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad a los técnicos de los Servicios de Orientación y Formación Profesional.
  - f. Evitar, mediante la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, que las prestaciones económicas contributivas signifiquen un obstáculo para la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad.
  - g. Utilizar los datos disponibles para impulsar la información estadística de este colectivo.
  - h. Crear medidas que favorezcan la inclusión al mercado laboral de personas con capacidad intelectual límite.
  - i. Mejorar las medidas de acceso al empleo público y los mecanismos de seguimiento.
2. Promover el emprendimiento de las personas con discapacidad con medidas de apoyo a las personas con discapacidad que quieran trabajar por cuenta propia.
3. Asegurar condiciones laborales dignas para las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades en el empleo y favorecer la conciliación laboral y personal. De lo que se trata es de:

- a. Aplicar la legislación vigente en cuestión de adaptación de puestos de trabajo, además de mantener las condiciones laborales dignas y en igualdad de condiciones.
  - b. Teniendo en cuenta el factor discapacidad, mejorar las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
4. Fomentar la contratación pública socialmente responsable al impulsar el empleo de personas con discapacidad mediante la inclusión en los contratos públicos, de obras o servicios.
  5. Concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad. Esto se puede llevar a cabo de la siguiente forma:
    - a. Concienciar a los empresarios mediante campañas informativas de las ventajas de contratar a personas con discapacidad.
    - b. Incorporar en la Memoria Anual de Responsabilidad Social de la Administración General del Estado, un apartado dedicado a la discapacidad.

Para lograr estos objetivos, existen tres tipos de empleo donde las personas con discapacidad podrán desarrollar su actividad laboral dependiendo del grado de discapacidad que tengan.

La primera opción es el empleo ordinario, tanto en el sector público, como en el sector privado. En cuanto al sector público, para ayudar a las personas con discapacidad a entrar a trabajar en el sector público, se reserva un mínimo del 5 % de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Estos porcentajes pueden variar según las comunidades autónomas. Además a la hora de que una administración pública adjudique un contrato, en caso de empate en las competencias técnicas entre dos empresas, prevalecerá la que tenga un 2 % de trabajadores discapacitados. En el sector privado ocurre algo parecido, ya que las empresas que tengan 50 o más trabajadores deberán reservar un puesto para una persona discapacitada por cada 50 trabajadores, ya que estas empresas están obligadas a tener en su plantilla un mínimo de un 2 % de personas con discapacidad. Si las empresas no pueden cumplir con esta obligación, podrán recurrir a varias alternativas si el servicio público de empleo está conforme. Estas alternativas son: contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o personas autónomas con discapacidad, donaciones o patrocinio monetario a fundaciones o asociaciones que ayuden a la inserción laboral de personas con discapacidad y enclaves laborales, en los que la empresa contrata por un precio las prestaciones de servicios de personas con discapacidad que están trabajando en un centro especial de empleo.

Como segunda vía de empleo está el empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales, que están regulados por el Real Decreto 1368/1985 (BOE núm. 189), de 17 de julio. Estos centros especiales de empleo pueden tener, o no, ánimo de lucro. Su plantilla tiene que estar formada, como mínimo, por un 70 % de trabajadores con discapacidad superior al 33 %, sin contar con el personal sin discapacidad que se dedica a la prestación de servicios personales o sociales. Las actividades que realizan los trabajadores son productivas y remuneradas, por lo que existe un contrato laboral que puede ser de todos los tipos que existen en la legislatura laboral española. Estos trabajadores tendrán permisos remunerados para realizar tareas

de rehabilitación y no podrán hacer horas extra, salvo en circunstancias muy especiales, como siniestros o daños extraordinarios.

Dentro de estos centros especiales de empleo se encuentran los centros de iniciativa social, que ofrecen una mayor ayuda a personas con especiales dificultades, siendo estos los que más oportunidades de empleo han ofrecido en los años de crisis económica. Para ser considerado centro de iniciativa social tienen que estar promovidos por y participados en al menos un 50 % por una o varias entidades públicas o privadas que no tengan ánimo de lucro.

En tercer lugar tenemos el empleo autónomo. Actividad laboral autónoma que realiza una persona y, en este caso, con discapacidad.

Por último, si el grado de discapacidad no permite a la persona trabajar en ninguna de las modalidades anteriores, podrá asistir a centros ocupacionales, que no constituyen una relación laboral, pero que prestan servicios de terapia ocupacional a las personas con discapacidad.

### **1.3.1 Ventajas para el contratante.**

En las modalidades en que la persona con discapacidad trabaja por cuenta ajena, el contratante se puede beneficiar de una serie de bonificaciones. A continuación se exponen estas bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad según los tipos de contrato que el empleador puede utilizar

- **Contrato indefinido:** Se establecen cuatro tipos de ventajas, relacionadas, respectivamente, con la contratación en sí, con la adaptación del puesto de trabajo y la eliminación de barreras, con las cuotas a la Seguridad Social y con el Impuesto de Sociedades.

El empleador que contrate a una persona con discapacidad a jornada completa recibirá 3.907 euros por cada contrato que formalice de este tipo. Si el contrato es a tiempo parcial, este importe se prorrateará en función de la reducción de jornada.

Si el contratante ha adaptado su puesto de trabajo y ha dotado de equipos de protección y eliminado barreras para que la persona con discapacidad pueda trabajar de manera adecuada y segura, recibirá una subvención que puede llegar a los 902 euros por cada contrato indefinido que realice. Para recibir esta subvención, el gasto por adaptación y eliminación de barreras tiene que estar justificado.

En cuanto a las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se bonificaría de la cuota mensual empresarial en cualquier concepto a la Seguridad Social, se expresan en la tabla 1.3.

Al contrario de lo que ocurre con personas sin discapacidad, se bonifica más la contratación de personas con menos de 45 años que la contratación de personas más mayores. En los menores de 45 años, la bonificación es idéntica tanto para hombres, como para mujeres, mientras que, en los mayores de 45 años, se bonifica más la contratación de mujeres. La mayor bonificación corresponde a los menores de 45, de cualquier sexo, con discapacidad severa, seguidos de las mujeres con más de 45 e igual nivel de discapacidad, siendo los menos beneficiados los hombres mayores de 45 y con una discapacidad no severa.

**Tabla 1.3 Bonificaciones contrato indefinido**

	Edad	Hombres	Mujeres
Trabajadores con discapacidad	<45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
	≥45 años	5.700 €/año	5.700 €/año
Trabajadores con discapacidad severa	<45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
	≥45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

Fuente: SEPE y elaboración propia

Las deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades son de 9.000 euros por persona y año en el que se haya incrementado el promedio de trabajadores con un grado de discapacidad de un 33 % o mayor, o de 12.000 euros si el grado de discapacidad es de un 65 % o mayor.

- Contrato temporal de fomento de empleo: Este contrato tiene que tener una duración de entre uno y tres años. El trabajador tendrá una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, siendo la misma para trabajadores sin discapacidad que con discapacidad<sup>1</sup>. Para realizar este tipo de contrato, la empresa no habrá extinguido, en los doce meses anteriores, contratos indefinidos por despido reconocido, improcedente o despido colectivo. Las bonificaciones de las cuotas empresariales por cualquier concepto a la Seguridad Social son las expresadas en la tabla 1.4.

**Tabla 1.4 Bonificaciones contrato temporal**

	Edad	Hombres	Mujeres
Trabajadores con discapacidad	<45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
	≥45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Trabajadores con discapacidad severa	<45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
	≥45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

Fuente: SEPE y elaboración propia.

Existen incentivos para la adaptación de los puestos de trabajo, con una cuantía máxima de 902 euros por cada contrato temporal a personas con discapacidad que realice, siempre que se justifiquen los gastos de adaptación y eliminación de barreras. Si el contrato se convierte en indefinido, la empresa disfrutará de las bonificaciones que se han comentado anteriormente en el apartado de contratos indefinidos.

<sup>1</sup> Tras la sentencia del Tribunal Europeo, no hay diferencia entre la indemnización para un trabajador indefinido y para un trabajador temporal.

## CAPÍTULO 1

- Contrato de interinidad: Un trabajador desempleado con discapacidad sustituye a otro trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria.  
Las bonificaciones serán el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cualquier concepto durante la vigencia del contrato.

En cuanto a los centros especiales de empleo, la empresa recibirá una subvención para financiar los proyectos generadores de empleo de 12.020,24 euros, si la plantilla supera el 90 % de trabajadores discapacitados, y de 9.015,18 euros, si la plantilla de trabajadores con discapacidad está entre el 70 % y el 90 %. Si el porcentaje de la plantilla es inferior al 70 % no se recibirá este tipo de subvención.

En estos centros especiales de empleo existe una serie de ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo, que son las siguientes:

- Bonificación del 100 % de la cuota empresarial por cualquier concepto a la Seguridad Social por contratos indefinidos y temporales.
- Subvención del coste salarial hasta un máximo del 50 % del salario mínimo interprofesional.
- Subvención para la adaptación del puesto y eliminación de barreras.
- Asistencia técnica.
- Una serie de subvenciones limitadas, como por ejemplo, para sanear financieramente a los centros especiales de empleo o para equilibrar los presupuestos del centro especial de empleo. Para recibir estas subvenciones, se deberá cumplir una serie de requisitos como que sea una entidad sin ánimo de lucro, que sean de utilidad pública e imprescindible y que los resultados adversos que se pretenden sanear no provengan de una gestión deficiente. La cuantía de las subvenciones vendrán dadas a juicio de la administración.

El trabajador con discapacidad que es contratado puede necesitar apoyo para la realización de su trabajo. Si esto ocurre, la empresa tendrá una serie de subvenciones destinadas a cubrir el coste de ese apoyo. Entre las distintas subvenciones encontramos que por, cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, la empresa recibirá 4.000 euros al año si este trabajador tiene un grado de discapacidad de entre el 33 y el 65 %, y de 6.600 euros al año si el grado de discapacidad es igual o mayor al 65 %. Para cubrir las necesidades de apoyo de los trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad mayor al 65 %, o trabajadores con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad mayor al 33 %, las empresas recibirán 2.500 euros al año y, además, se financiarán los costes laborales producidos por la contratación de preparadores laborales.

Otra de las ventajas de contratar a personas con discapacidad es que el sector público, a la hora de adjudicar contratos, dará preferencia a las empresas que tengan en su plantilla a trabajadores con discapacidad.

Fuera de los aspectos económicos que pueden recibir las empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad, existen otro tipo de ventajas no tan tangibles, pero también importantes para las empresas. Así, por ejemplo, en los últimos años, la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo y en la sociedad está creciendo, ya que la ciudadanía está tomando conciencia de que estas personas tienen los mismos derechos que los demás. Debido a esto, las empresas que tengan una política de inclusión y, por tanto, de contratar a personas con discapacidad, serán reconocidas por la sociedad y su prestigio aumentará, creando una identidad de responsabilidad social empresarial.

Asimismo, tanto expertos como personas que han trabajado con personas con discapacidad, aseguran que estos trabajadores, en la mayoría de casos, tienen una motivación extra debido a la oportunidad que se les brinda de poder trabajar, lo que genera que sean más productivos que muchos empleados y se sientan más identificados con la empresa. Esto se traduce en una fidelidad hacia esta y en una disminución de la rotación personal en la empresa, lo que ayuda también a la reducción de gastos de contratación y formación de nuevos empleados.

En lo que respecta a los tipos de discapacidad, los trabajadores con discapacidad auditiva tienen un mayor poder de concentración y los trabajadores con una discapacidad intelectual son más metódicos y constantes, por lo que, en trabajos rutinarios, pueden llegar a ser más productivos que los trabajadores que no tienen ningún tipo de discapacidad. Un ejemplo más es la creatividad que caracteriza a las personas con una discapacidad visual y que, en trabajos como locutor de radio, puede ser una gran ventaja.

Otra de las ventajas es la mejora del clima laboral que se produce en la mayoría de empresas, cuando en su plantilla existen trabajadores con discapacidad, ya que se fomenta la solidaridad y la tolerancia entre los trabajadores.

### **1.3.2. Desventajas para el contratante.**

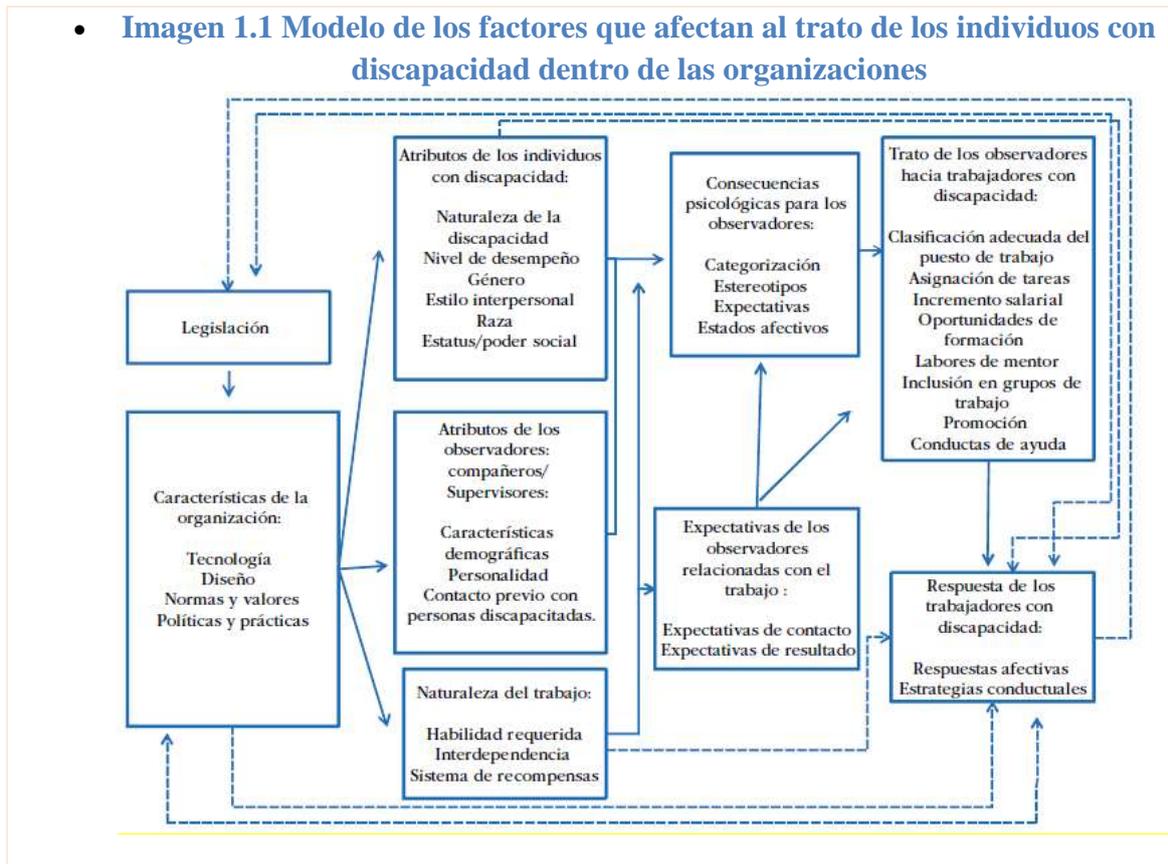
Hay pocos autores que hablen de las posibles desventajas de contratar a personas con discapacidad. Entre ellos se encuentran Stone y Colella (1996), Schur, Kruse y Blanck (2005) o Alcover y Pérez (2011). Es posible que sea debido a que puede ser un tema controvertido y que puede crear polémica.

Las políticas públicas, como se ha demostrado en el apartado anterior, intentan establecer una serie de ayudas para los empresarios que fomenten la contratación de este colectivo. Sin embargo, aun con estas ayudas, existen una serie de problemas que pueden surgir cuando se contrata a una persona con discapacidad. Inconvenientes que no se dan en todas las ocasiones, sino que están relacionados con el tipo de discapacidad y con la estructura de la empresa, como se describe a continuación.

- Inconvenientes derivados de la cultura organizacional, estilo de dirección y liderazgo: Uno de los posibles inconvenientes de contratar a una persona con discapacidad es la forma organizacional de la empresa. Una empresa flexible, que puede cambiar su estructura en un corto plazo, favorece la adaptación de los trabajadores discapacitados. En cambio, una empresa poco flexible y burocratizada puede ser un inconveniente a la hora de contratar a una persona con discapacidad, ya que, entre otras cosas, los directivos

pueden no dar un trato igualitario a los discapacitados debido a la propia rigidez de la empresa. Además, si la empresa tiene que adaptar el puesto de trabajo, estaríamos hablando de una actuación de discriminación positiva, que, en algún caso, puede ser interpretada por algún empleado como un acto injusto y, por tanto, puede crear conflictos entre los trabajadores. Por último, en culturas empresariales en las que se premia el individualismo y la competitividad entre los empleados, esta filosofía puede afectar negativamente a la valoración del trabajo desempeñado por la persona con discapacidad, puesto que es posible que no pueda realizar las mismas actividades que sus compañeros. Esta teoría, como recoge Alcover y Pérez (2011), es reflejada por Schur, Kruse y Blanck (2005), quienes opinan que la cultura de la organización puede influir a la hora de contratar a dichas personas y, en ocasiones, esta cultura puede no favorecer la adaptación de estos trabajadores, ya que los distintos integrantes de la empresa presentan actitudes negativas a esta adaptación. Stone y Colella (1996), además, realizan un resumen de los distintos problemas al contratar a personas con discapacidad, derivado de la cultura organizacional, estilo de dirección y liderazgo, que recogemos en la imagen 1.1.

• **Imagen 1.1 Modelo de los factores que afectan al trato de los individuos con discapacidad dentro de las organizaciones**



Fuente: Stone y Colella (1996).

- Inconvenientes derivados de las políticas y prácticas de la empresa: Existen empresas cuyos directivos y, en especial, el personal de recursos humanos, se muestran reacios a contratar a personas con discapacidad, porque creen que no puedan ocupar puestos con intensa actividad física, en el caso de que sean discapacitados físicos, u ocupar puestos de elevada responsabilidad o

de cara al público, si son discapacitados psíquicos. Sin embargo, según Alcover y Pérez (2011), estos inconvenientes suelen surgir en empresas que no han tenido experiencia previa en el trato con trabajadores con discapacidad y que no tienen políticas de inclusión de estos trabajadores.

- Inconvenientes derivados de las actitudes, atribuciones, estereotipos y prejuicios: En ocasiones, empleadores y trabajadores estigmatizan a las personas con discapacidad. Esto puede conllevar que la persona discapacitada no se adapte a su puesto de trabajo y, por lo tanto, no rinda como es debido. Esta estigmatización y discriminación no se da en todos los tipos de discapacidad y depende, como en el apartado anterior, del trato previo con personas con discapacidad, ya que estos casos de estigmatización se da en empresas donde sus trabajadores y empleados no han tenido un trato previo con personas con discapacidad, según exponen Alcover y Pérez (2011).
- Inconvenientes derivados de la ayuda proporcionada en el entorno laboral: Hay trabajadores con discapacidad que, para realizar sus tareas, necesitan ayuda de otras personas. Según estudios como el que recoge Alcover y Pérez (2011) de Storey, la ayuda de los trabajadores con discapacidad por parte de personas que pertenecen al entorno laboral, como compañeros o supervisores, entre otros, desemboca en que estos sean más productivos que si reciben ayuda de personal o servicios especializados. Debido a esto, si los trabajadores no están formados ni asesorados en ayudar a compañeros con discapacidad, pueden provocar que estos últimos no sean productivos, ya que no reciben la ayuda adecuada. Además, los demás trabajadores pueden descuidarse de realizar sus tareas asignadas. Esto se ha demostrado en un estudio llevado a cabo por Verdugo y Jordán de Urríes (2002), que mostró que la ayuda que recibieron un grupo de trabajadores con discapacidad intelectual por parte de sus compañeros, producía una mejora en el rendimiento del trabajo.
- Inconvenientes derivados del estrés: Los trabajadores con discapacidad están más expuestos a sufrir estrés o *burnout*, también llamado síndrome del trabajador quemado. Esto se debe a que el trabajador discapacitado puede no satisfacer las demandas laborales que se le exigen, lo que provocaría que estos trabajadores vean afectada su salud física y psíquica, y, por tanto, tengan un peor rendimiento en el trabajo. Asimismo, si la organización no tiene sistemas de detección de acoso en el trabajo, estos trabajadores con discapacidad pueden ser más vulnerables a distintos comportamientos de abuso, lo que llevaría a que la salud y rendimiento en el trabajo de esta persona disminuyera considerablemente.
- Inconvenientes derivados de los costes monetarios de adaptar el puesto de trabajo: En muchas empresas y centros de trabajo hay que adaptar el puesto de trabajo para que una persona con discapacidad pueda acceder a él. Estos costes suelen darse al contratar a personas con discapacidad física que necesiten, por ejemplo, una rampa para acceder a su puesto o el ensanchamiento de las puertas. Estos costes, aunque estén subvencionados, puede que no estén costeados en su totalidad, lo que lleva a las empresas a desembolsar una cantidad de dinero que, dependiendo de todas las obras que

tengan que realizar, lleve a un sobrecoste que no puedan asumir en un corto plazo y por, lo tanto, lleven a no contratar a una persona con una discapacidad.

En relación con todos estos problemas a la hora de contratar a personas con discapacidad, la revista *Compromiso Empresarial* (2008) recoge un debate producido entre varios expertos de distintos sectores en trabajo con personas con discapacidad e inserción profesional. El debate afrontó, entre otras cuestiones, las razones por las que los empresarios no contratan a personas con discapacidad, interviniendo en él Dña. María Barón, que fue presidenta de la Fundación Síndrome de Down y hoy forma parte del consejo de la Fundación, D. Lluís Torra, que es secretario ejecutivo de la Fundación Equipara, y Dña. Graciela de la Morena, que es directora de la Fundación Konecta.

Barón expone que una de las principales razones para no contratar a personas con discapacidad es la falta de información y conocimiento, debido a que los empresarios no conocen las ventajas de contratar a estas personas, como son la ilusión, la motivación o la tenacidad que estas personas presentan a la hora de trabajar. Ve de gran importancia que las organizaciones de personas con discapacidad ofrezcan la información necesaria a los empresarios, para que estos puedan adaptar su puesto de trabajo de la forma adecuada y que el trabajador con discapacidad realice su trabajo con éxito.

Torra, destaca como un problema que la mayoría de empresas en España no están obligadas a contratar a una persona con discapacidad, ya que solo están obligadas las empresas con más de 50 trabajadores. Esto supone que, si tomamos los datos del año 2015 publicados por el Instituto Nacional de Estadística, sólo 22.498 empresas están obligadas a contratar personas con discapacidad, de un total de 3.186.878 empresas que existen en España<sup>2</sup>. Además, señala que la poca información que tienen las empresas sobre este colectivo dificulta su contratación.

Finalmente, de la Morena, incide en que las empresas, en ocasiones, no tienen un plan de empleo ajustado a sus necesidades, provocado por la poca información que tienen sobre estos trabajadores con discapacidad, lo que les puede suponer una pérdida de recursos y productividad si contratan a una persona con discapacidad que no se adapta al trabajo. Otra de las desventajas que señala es que, en algunos sectores, como el de empresas de seguridad o aerolíneas, no permiten contratar a personas con discapacidad en la mayoría de puestos debido a que la actividad que desarrollan tiene un determinado riesgo para los trabajadores.

---

<sup>2</sup> Este argumento resulta ilógico, puesto que, según este argumento las empresas que solo cuenten con un empleado se verían obligados a contratar a una persona con discapacidad.

***CAPÍTULO 2:***  
***EVOLUCIÓN DE LA***  
***SITUACIÓN LABORAL DE***  
***LOS DISCAPACITADOS***

---



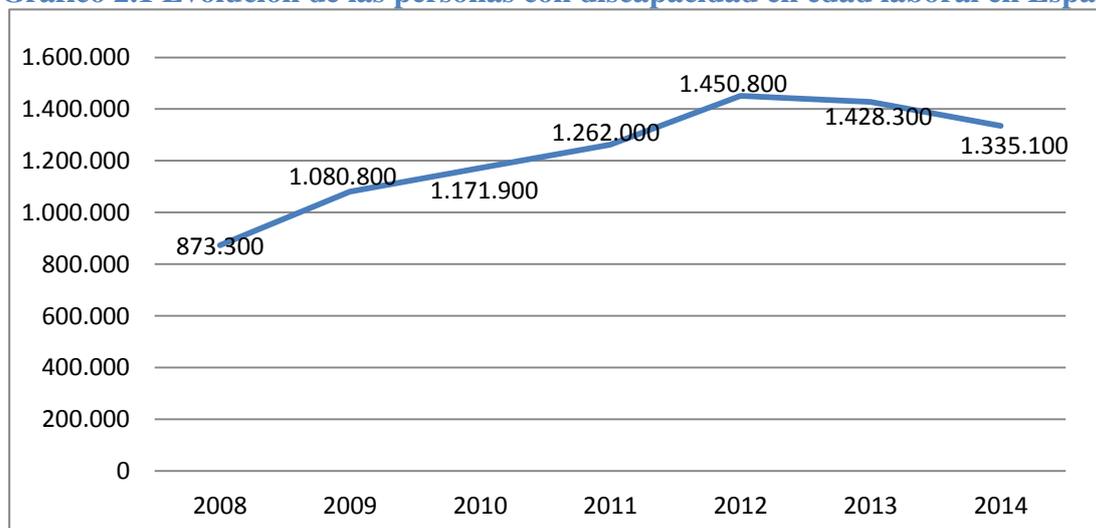
Como hemos visto en el primer capítulo, existen una serie de medidas cuyo fin es incentivar la contratación de personas con discapacidad. Es por ello que en este capítulo se analice la evolución de la situación laboral de las personas con discapacidad para averiguar si estas medidas han surtido efecto en la contratación de este colectivo.

El estudio se ha dividido en tres apartados con el propósito de resolver mejor estas cuestiones. En la primera parte se analiza la situación laboral de las personas con discapacidad en España. Dentro de este primer apartado, tendremos la tasa de actividad, la ocupación, la contratación y el desempleo de este colectivo, para terminar con otros dos apartados con el análisis de estas variables, es decir tasa de actividad, la ocupación la contratación y el desempleo, en la comunidad de Castilla y León y en la Provincia de Soria.

## 2.1. Situación laboral de los discapacitados en España

A partir de la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que supuso la integración social de las personas con discapacidad y su no discriminación, las personas con discapacidad han tenido más oportunidades para integrarse en el mercado laboral. En las últimas décadas, se ha intentado que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado laboral sin ningún obstáculo, pero es en la última década cuando se han recogido una gran cantidad de datos de este sector para estudiar la evolución que han tenido en el mercado laboral.

**Gráfico 2.1 Evolución de las personas con discapacidad en edad laboral en España**



Fuente: Informe Olivenza y elaboración propia.

Gracias a esta recopilación de datos, sabemos que ha aumentado el número de personas con discapacidad en edad laboral, es decir, de 16 a 64 años, como muestra el gráfico 2.1. Desde 2008, más de un 63 %, lo que supone que cada vez son más las personas con discapacidad que tienen la edad necesaria para trabajar. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), los motivos de que cada año aumente el número de personas con discapacidad son el envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas, como, por ejemplo, la diabetes, el cáncer, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de la salud mental. Además, esta Organización llega a la conclusión de que las familias con pocos ingresos tienen un

mayor riesgo de padecer una discapacidad, por lo que, en la situación de crisis que vive el país, donde gran parte de la población ha visto menguados sus ingresos, puede, según la OMS, sufrir algún tipo de discapacidad, lo que explicaría que, en los últimos años, haya aumentado el número de personas con discapacidad en edad laboral en España, como se aprecia en el gráfico 2.1. En el año 2014, la cifra alcanzó las 1.335.100 personas con discapacidad en edad laboral, siendo de este total 828.400 inactivas, es decir, más de un 60 % de las personas con discapacidad no puede o no quiere trabajar, por lo que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es notablemente inferior a la misma tasa en personas sin discapacidad.

Por último, aunque hubiera sido interesante conocer cifras anteriores a la crisis económica, solo disponemos de datos del año 1999 y del año 2002 antes de su irrupción, donde las personas con discapacidad en edad laboral en esos años fueron 1.337.707 y 2.364.000 respectivamente. Estas cifras no nos son de gran utilidad puesto que la metodología empleada en los estudios de 1999 y 2002, respecto a la que fue utilizada en nuestra serie es distinta, ya que por ejemplo, en el año 2002 se incluye en las personas con discapacidad a quienes estaban sufriendo una enfermedad durante seis meses. Además, en 2003<sup>3</sup>, como hemos visto en el primer capítulo, la nueva legislación impuso un grado de minusvalía del 33 % o superior para ser acreditado con una discapacidad.

### 2.1.1. Tasa de actividad

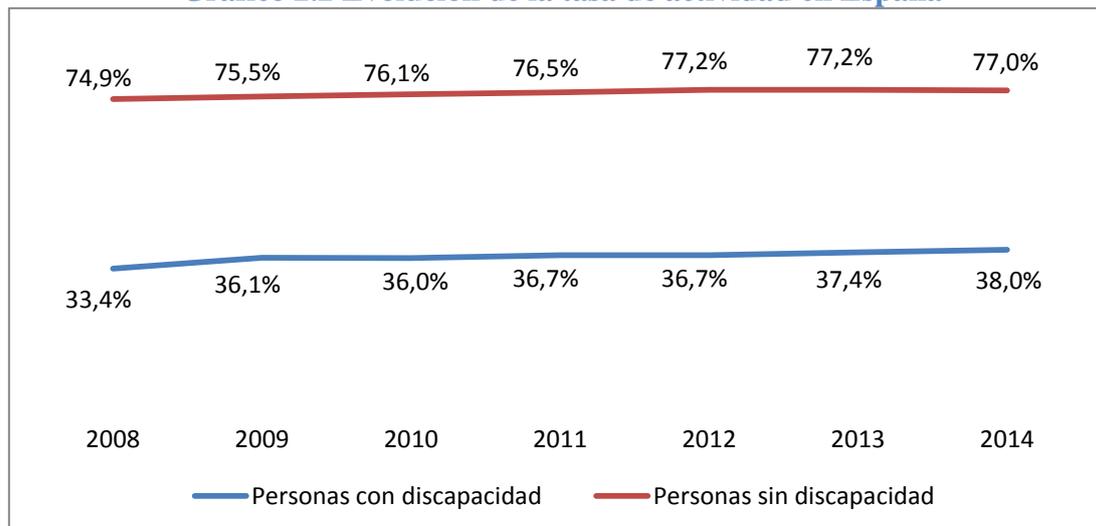
Antes de adentrarnos en la tasa de actividad en España, es preciso analizar la tasa de actividad en Europa, que se situaba alrededor del 46 %. Los países que menor tasa de actividad presentaban eran Hungría, Rumanía e Irlanda, con una tasa inferior al 30 % mientras que los países con mayor tasa de actividad eran Islandia, Suecia y Suiza<sup>4</sup> con tasas superiores al 70 %.

Si tomamos los datos del 2014 que proporciona el Instituto Nacional de Estadística, podemos advertir que de las 828.300 personas con discapacidad en edad laboral que se encontraban inactivas, 23.300 eran estudiantes, 190.600 eran jubilados o pensionistas, 84.700 se dedicaban a las labores del hogar, 513.500 presentaban una incapacidad permanente y, por último, 16.300 se encontraban en otra situación de inactividad. Como podemos observar, más de la mitad de personas inactivas en 2014 se encontraba en esta situación debido a una incapacidad permanente. De todas estas personas inactivas, sólo poco más de 100.000 personas, que son los estudiantes y las personas que se dedican a las labores del hogar, pueden pasar a ser personas activas. Debido a esto, es probable que la tasa de actividad de las personas con discapacidad no aumente en gran medida en los últimos años y sea considerablemente más baja que la tasa de actividad de personas sin discapacidad, que, aunque se ha mantenido constante, es mucho mayor que la tasa de actividad de personas con discapacidad, como se aprecia en el gráfico 2.2:

---

<sup>3</sup> Ley 51/2003(BOE núm. 289), de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

<sup>4</sup> Somos conscientes de que Suiza e Islandia no pertenecen a la Unión Europea. No obstante, debido a que sí está incluido dentro del continente europeo y a sus buenos resultados en lo que a este colectivo respecta, hemos decidido de manera deliberada incluirlo en este caso en nuestro análisis de resultados.

**Grafico 2.2 Evolución de la tasa de actividad en España**

Fuente: INE y elaboración propia

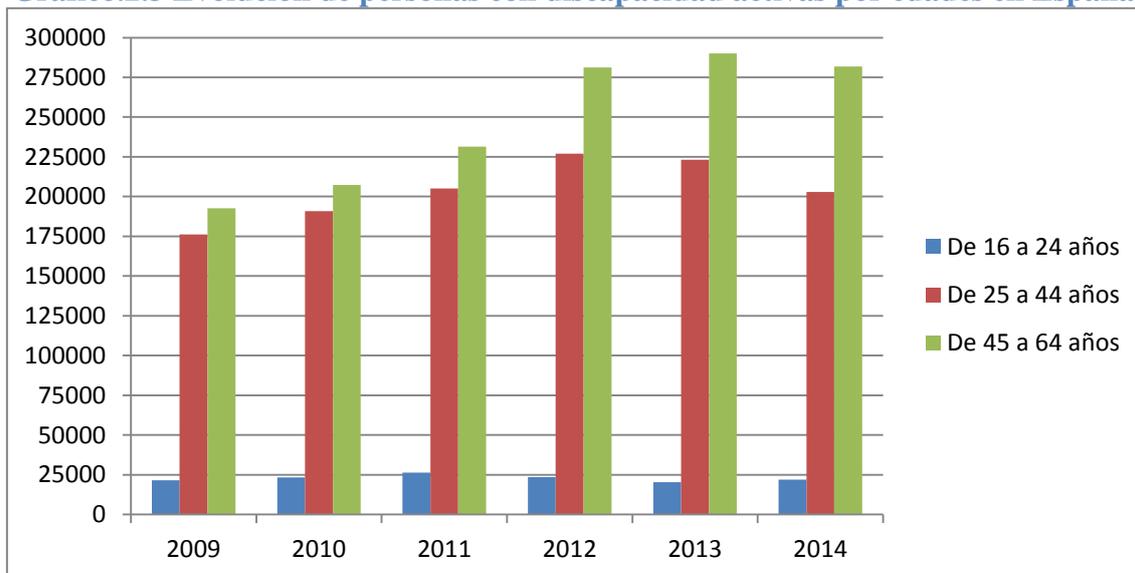
Aún con la dificultad que supone que gran parte de este colectivo presente una incapacidad permanente o esté jubilado, la tasa de actividad sigue aumentando, aunque sea ligeramente. Gracias a estos datos podemos advertir que cada vez existen más personas con discapacidad que están trabajando o están buscando un trabajo, como puede ejemplificarse con la observación del progresivo aumento del porcentaje de personas activas desde el 2008. Este aumento de la tasa de actividad de este colectivo se debe, según las palabras del director general del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia a la aplicación de cláusulas sociales como por ejemplo la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad, el empleo protegido, a través de los centros especiales de empleo y la formación y profesionalización de las personas con discapacidad que permite a estas poder acceder a puestos de trabajo más técnicos y de mayor cualificación.

En primer lugar, analizaremos el número de personas con discapacidad activas según el rango de edad, puesto que, de esta forma podremos saber qué grupos de edad son los más participativos en el mercado laboral y qué grupos tienen mayor dificultad o menor interés por trabajar. Analizaremos estos datos en tres rangos de edad, el más joven será de 16 años, que es la edad en la que una persona, salvo contadas excepciones, puede comenzar a trabajar, hasta los 24 años. El segundo rango será el comprendido entre los 25 y 44 años, y, por último, el rango de mayor edad, que será el de 45 a 64 años, puesto que, a partir de los 65 años, los trabajadores pueden solicitar la jubilación ordinaria.

Como vemos en el gráfico 2.3<sup>5</sup>, la evolución del rango de edad de 16 a 24 años, se ha mantenido prácticamente constante, ya que, desde 2009, la cifra en este rango solo ha aumentado en 500 personas. En cambio, los otros dos rangos de edad han mostrado una evolución mayor puesto que, entre 25 y 44 años, han aumentado en 26.800 personas y, en el rango de mayor edad, en 89.200 personas. El número total en 2014 era de 506.700 personas, de las cuales 22.000 se agrupaban entre los 16 y 24 años, 202.900 tenían entre 25 y 44 años y 281.800 se encontraban entre los 45 y los 64 años.

<sup>5</sup> En este gráfico no poseemos datos del año 2008.

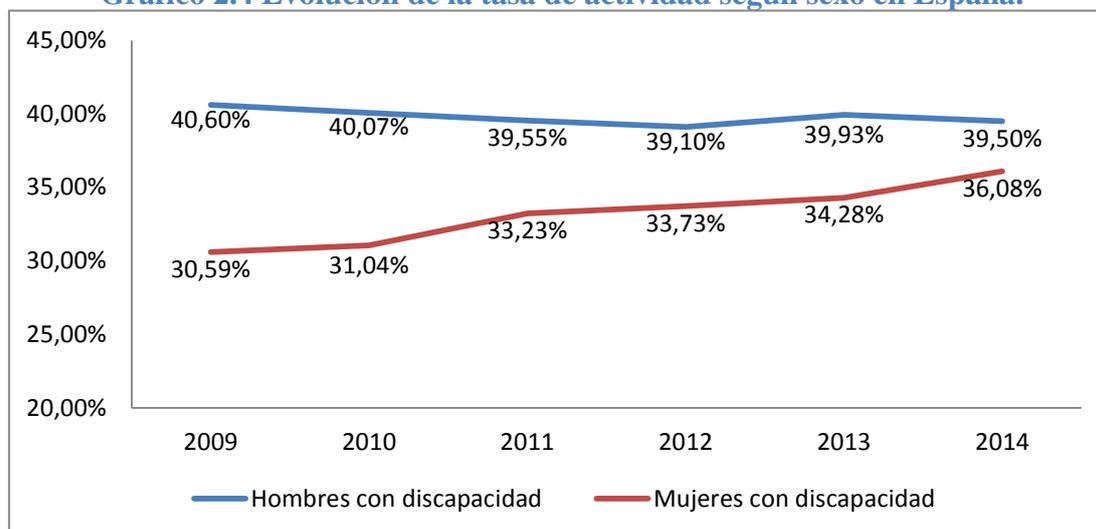
**Gráfico.2.3 Evolución de personas con discapacidad activas por edades en España.**



Fuente: INE y elaboración propia

Estas cifras muestran que casi la totalidad de los discapacitados que trabajan o buscan empleo superan los 25 años. Este hecho se debe, como indica la Organización Mundial de la Salud (2011), a que la edad es una variable a considerar, puesto que a mayor edad, es más probable que exista más población con un tipo de discapacidad, ya que las personas mayores son más propensas a padecer una discapacidad.

**Gráfico 2.4 Evolución de la tasa de actividad según sexo en España.**



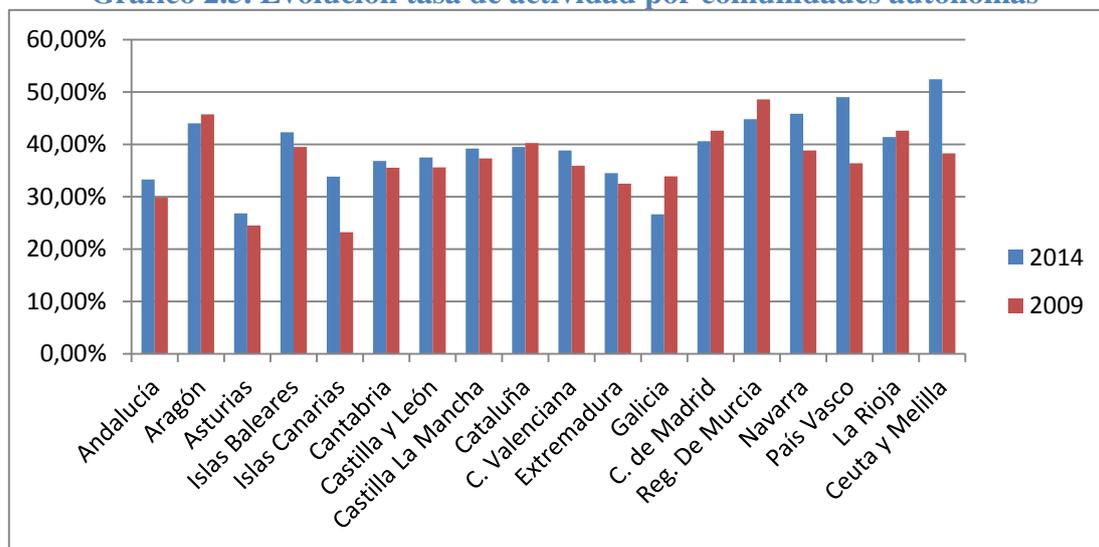
Fuente: INE y elaboración propia

En segundo lugar, nos encontramos con la tasa de actividad según sexos, para conocer que género tiene mayor tasa de actividad y si estas cifras son similares entre ellos o por el contrario si existe un género que participe en mayor número en el mercado laboral. Como ocurre con las personas sin discapacidad, las mujeres presentan una menor presencia en el mercado laboral. Muestra de ello es la tasa de actividad de mujeres con discapacidad, que es tres puntos menor que en el caso de los hombres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad, además de sufrir una tasa de empleo menor, presentaban una tasa de actividad mucho más baja que la tasa de actividad de los hombres con discapacidad. Para incrementar esta tasa de actividad, las ayudas que se

ofrecen a las empresas con el fin de que contraten a personas con discapacidad son mayores si son mujeres con discapacidad. Gracias a políticas como esta, la tasa de actividad de mujeres con discapacidad se ha visto incrementada en los últimos años y va acercándose a la tasa de actividad de hombres con discapacidad, cuya tasa se está manteniendo constante a lo largo de los últimos años como se aprecia en el gráfico 2.4<sup>6</sup>.

En tercer lugar, analizamos la tasa de actividad en las distintas comunidades autónomas en España. De este modo podremos saber qué comunidades autónomas tienen mayor tasa de actividad de personas con discapacidad y, por el contrario, en qué comunidades autónomas este colectivo tiene mayor dificultad de participar en el mercado laboral, además de saber qué evolución han tenido. En cuanto a las comunidades autónomas que más tasa de actividad de personas con discapacidad poseían en 2014, a la cabeza se encuentran las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, con un 52,08 %, seguida del País Vasco con un 49,07 %, Navarra con un 45,45 % y la región de Murcia con un 44,88 %. En cambio, entre las comunidades que menos tasa de actividad de personas con discapacidad presentan se encuentran Asturias con un 26,89 % y Galicia con un 26,60 %. Además, respecto a 2009, esta tasa de actividad descendió en 2014 en seis comunidades autónomas: Aragón, Cataluña, Galicia, Comunidad de Madrid, Región de Murcia y La Rioja. En cuanto a nuestra comunidad autónoma, Castilla y León, en 2014 estuvo cerca de la tasa media de actividad en España, con un 37,5 %, tasa que aumentó en 1,9 puntos respecto al año anterior, ya que la tasa de actividad en 2009 fue del 35,6 %.

**Gráfico 2.5. Evolución tasa de actividad por comunidades autónomas**



Fuente: INE y elaboración propia.

### 2.1.2 Ocupación

Después de analizar la tasa de actividad, vamos a proceder a realizar el análisis de la ocupación de este colectivo con los datos que nos ofrece el Instituto Nacional de Estadística. Aunque no disponemos de datos estadísticos muy detallados, si podremos analizar la evolución de la ocupación y su tipología. Además, por último, analizaremos la tasa de empleo para concluir este apartado y pasar a la contratación.

<sup>6</sup> No disponemos de datos del año 2008

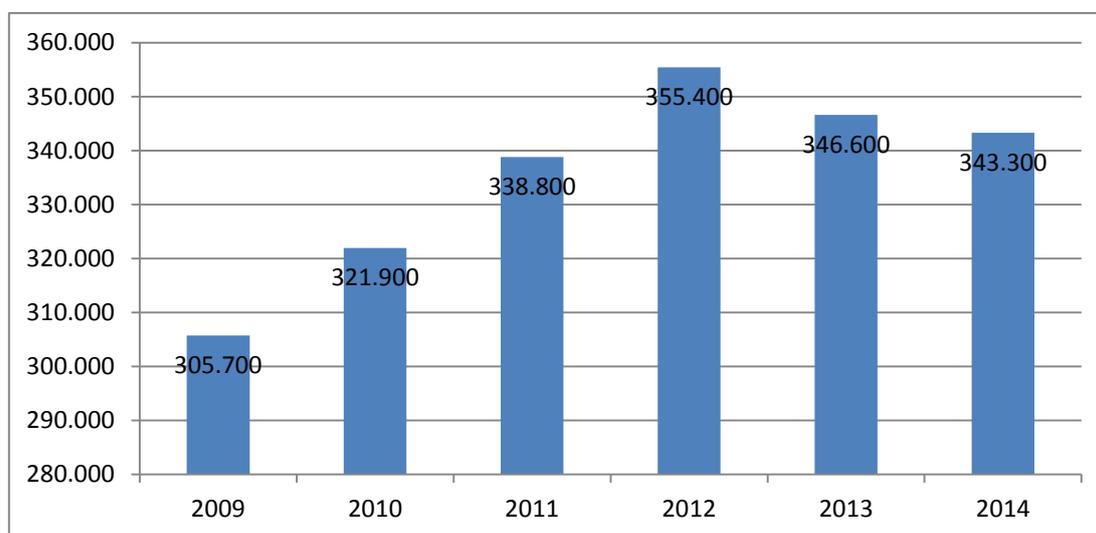
Como primera puntualización, en el año 1996, según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 INE (2000) que tomó datos del Eurostat, España era uno de los países europeos con peores datos de ocupación de personas con discapacidad. Este dato mejoró según dicha Encuesta, donde se estimó que 319.184 personas con discapacidad estaban ocupadas en 1999, lo que suponía una tasa de ocupación del 23,90 %. Esta tasa se incrementó hasta el 28,50 % en el año 2002.

El primer análisis que realizaremos en este apartado va a ser la evolución del número total de personas con discapacidad ocupadas, es decir, tanto trabajadores asalariados como trabajadores por cuenta propia.

Como apreciamos en el gráfico 2.6,<sup>7</sup> el mayor nivel de ocupación de personas con discapacidad se encuentra en el año 2012, después de varios años de aumento. Es a partir de este año cuando la ocupación desciende hasta alcanzar la cifra de 343.300 en el año 2014, aunque la variación de todo el periodo es positiva, y por tanto, hay más personas con discapacidad ocupadas en el último año considerado.

En cuanto a la tipología de la ocupación, obtenemos mediante los datos del INE (2016) que la ocupación a jornada completa ha perdido peso, pero no significativamente, puesto que en el año 2009, la ocupación a jornada completa se situaba en el 86,45 % del total de ocupados y, en el año 2014 el 84,39 %. Además la tendencia de ocupación a jornada completa es positiva, puesto que, en el año 2012 este porcentaje se situaba en el 82,44 %.

**Gráfico 2.6. Evolución de la ocupación de personas con discapacidad en España**



Fuente: INE y elaboración propia

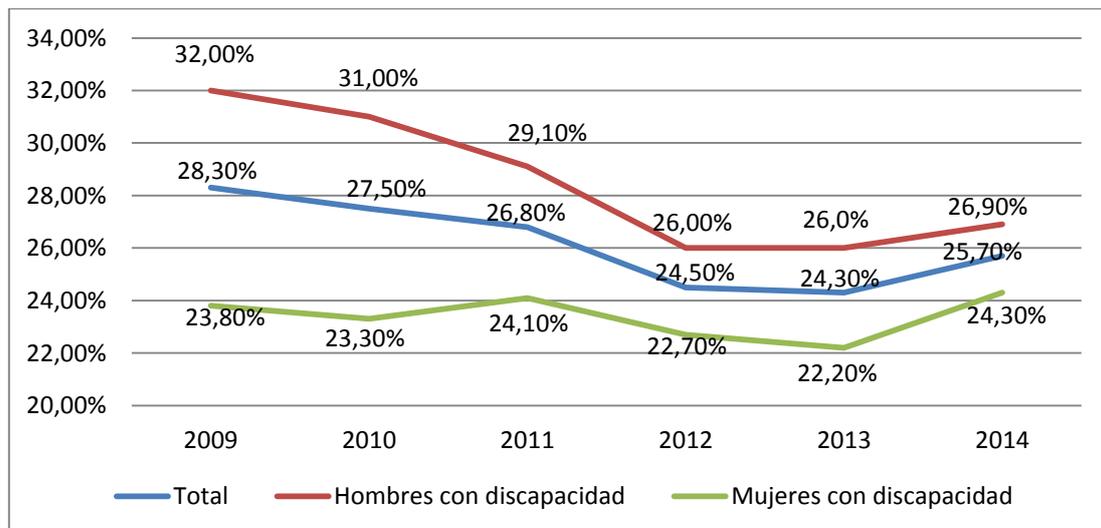
Por último, vamos a analizar la tasa de empleo y para tener una referencia con España, obtenemos que la tasa de empleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea en el año 2011, alcanzaba el 38,1 %, treinta puntos porcentuales menos que las personas que no sufren ninguna discapacidad. En este caso, Reino Unido, Irlanda, Rumanía, Holanda, Hungría y Bulgaria, con más de cuarenta puntos porcentuales, eran los países que mayor diferencia presentaban entre la tasa de empleo de personas con discapacidad y aquellas sin esta. Por el contrario, el país que menos diferencia

<sup>7</sup> No disponemos de datos del 2008

presentaba era Francia, con una diferencia de ocho puntos porcentuales. Por último, los países cuyas personas con discapacidad presentaban una tasa de empleo menor eran Bulgaria y Hungría, con alrededor de un 20 %. En cambio, los países en los que este colectivo presentaba una mayor tasa de empleo eran Suecia y Francia, con alrededor de un 60 %. Si ampliamos esta tasa a toda Europa, Islandia y Suiza eran los países con mayor tasa de empleo, puesto que alcanzaban más de un 60 %.

Después de esto, vemos que la tasa de empleo en el año 2014 se situaba en el 25,70 %, porcentaje que ha aumentado respecto al año anterior, después de varios años de descenso. Como observamos en el gráfico 2.7, este descenso es más pronunciado en el caso de los hombres con discapacidad, que en el de las mujeres con discapacidad. En el año 2009, existía una gran diferencia entre la tasa de empleo entre hombres y mujeres, puesto que, la tasa de ocupación de hombres con discapacidad se distanciaba en más de ocho puntos. Debido al descenso continuado a lo largo de los años, estas tasas se están acercando y ha pasado de existir una diferencia entre ellas de más de ocho puntos, a una diferencia de 2,6 puntos en el año 2014. El dato positivo de esto, es que la tasa de empleo de mujeres con discapacidad en el año 2014 se está acercando a la de los hombres y estas tienen una tasa mayor a la del año 2009, pero por otra parte, la tasa de ocupación de los hombres con discapacidad es inferior que la del 2009. Además, este descenso es mayor al aumento generado en la tasa de mujeres con discapacidad.

**Gráfico 2.7 Tasa de empleo de las personas con discapacidad en España**



Fuente: INE y elaboración propia

Si realizamos la comparativa con las personas sin discapacidad, la tasa de empleo de estos en el año 2009 se situaba en el 62 % y en el año 2014, en el 58, 2 %, por lo que también ha sufrido un descenso de esta tasa a lo largo de los años analizados. En cambio, esta tasa, aunque ha sufrido un descenso ligeramente mayor al de la tasa de empleo de personas con discapacidad, presenta una gran diferencia, de más de treinta puntos, respecto a la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

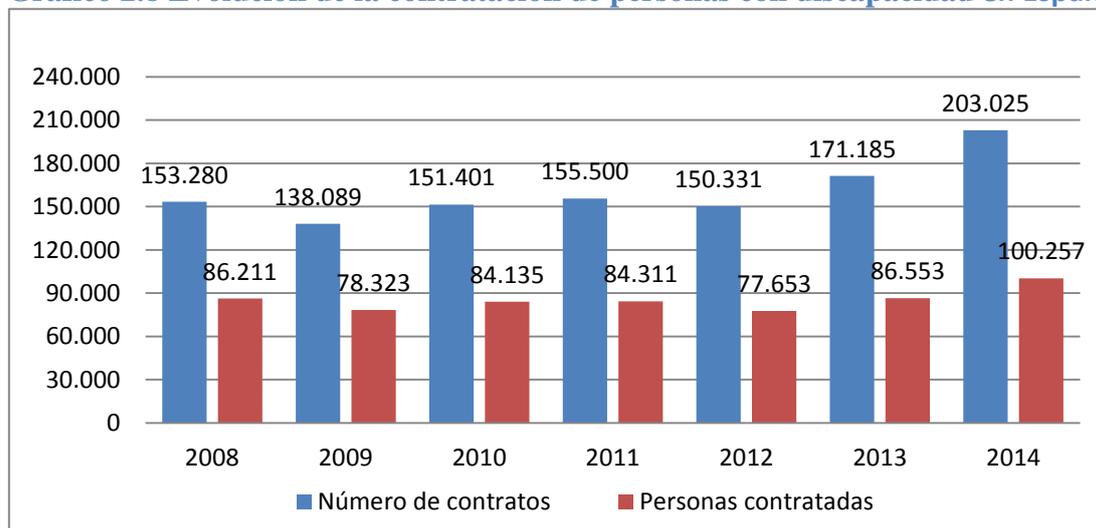
### 2.1.3 Contratación

Después de este análisis de la tasa de empleo, tenemos que observar cómo se comporta el mercado laboral en cuanto a la contratación. En este caso, el Servicio Público de Empleo (2015) lleva realizando durante los últimos años un estudio anual de

la contratación de estas personas que supone una gran ayuda para analizar el comportamiento del mercado laboral. En este apartado veremos la evolución de la contratación de las personas con discapacidad. Así conoceremos cuáles son las fechas en las que más contratación se realiza la tipología de la contratación y el nivel de estudios que poseen las personas que son contratadas.

En primer lugar, veremos la evolución de la contratación desde el 2008 hasta el año 2014. En relación con ello, en 2014 se crearon 203.025 contratos en España a personas con discapacidad, lo que representa un 1.21 % del total de contratos realizados en ese año. Desde el año 2008, la contratación ha ido aumentando y disminuyendo cada año hasta 2012, donde la tendencia de la contratación ha sido únicamente positiva aumentando hasta superar la barrera de las 200.000 contrataciones en el año 2014. En cuanto a las personas contratadas, vemos en el gráfico 2.8 que lleva la misma evolución que la contratación ya que va aumentando y disminuyendo desde 2008 hasta que en el año 2013 y 2014 aumentan las personas contratadas y superan en 2014 las 100.000 personas con discapacidad.

**Gráfico 2.8 Evolución de la contratación de personas con discapacidad en España**



Fuente: SEPE y elaboración propia

Al igual que hemos dispuesto en los apartados anteriores, disponemos de datos anteriores a la crisis pero que hay que tomar con cautela, puesto que utilizan una metodología distinta a la hora de obtener los datos, aunque nos puede servir de ayuda para conocer la situación de este colectivo en nuestro país en una época donde los datos de empleo de las personas con discapacidad eran escasos.

En cuanto a la contratación anterior a la crisis económica, es la única variable donde sí disponemos de datos fiables para la comparación con nuestra serie empleada, ya que tenemos datos del Servicio Público de Empleo Estatal que utiliza la misma metodología. En el año 2003, el número de contrataciones a personas con discapacidad se situaba en los 117.896 contratos, mientras que, en el año 2007, esta cifra se incrementó hasta los 164.281 contratos. Con estas cifras podemos ver que la contratación de este colectivo en los años anteriores a la crisis económica estaba en crecimiento, y se vio afectada por dicha crisis en los años posteriores, como observamos en el gráfico 2.8.

Efectivamente, tanto 2008, como 2009, registraron un número de contratos inferior al del año precedente, y, aunque en los siguientes años se produce una cierta recuperación, hasta 2013 el volumen de contratos no vuelve a superar los celebrados en 2007. Algo similar pero con un carácter negativo más acusado, ocurre con el número de personas contratadas.

Interesa determinar, por tanto, si las contrataciones y las personas contratadas han variado de forma proporcional, o si, por el contrario, han aumentado en mayor medida las contrataciones que las personas contratadas, es decir, si el índice de rotación ha aumentado. El índice de rotación es el número de contratos que ha firmado una misma persona durante un año y se calcula dividiendo el número de contratos formalizados en un año entre el total de personas contratadas ese año. Este índice constituye un indicador importante de la estabilidad laboral, en este caso de las personas con discapacidad., por cuanto un menor valor significa que cada trabajador firma menos contratos y, por ello, está más tiempo en una misma empresa o puesto de trabajo

Como se puede apreciar en el gráfico 2.8, el índice de rotación ha ido incrementando según avanzaba la crisis ya que en el año 2008 este índice se situaba en 1,78 y en el año 2014 la tendencia es que cada persona con discapacidad contratada firme, por término medio, más de dos contratos distintos al año, ya que dicho índice se situaba en 2,03. Este índice de rotación es mayor para los hombres con discapacidad que para las mujeres con discapacidad y es menor en personas con discapacidad que sin discapacidad, puesto que, el índice de rotación en personas sin discapacidad en el año 2014 era de 2,66.

En segundo lugar, hablaremos del tipo de contratación. En este punto, veremos el tipo de contratación en el último año disponible con todos los tipos de contratos que se han realizado a personas con discapacidad, para después, adentrarnos en su evolución y así comprobar si el tipo de contratación ha variado a los largo de los últimos años.

Como podemos observar en la tabla 2.1, en 2014, las contrataciones de personas con discapacidad más frecuente han sido realizadas mediante contratos eventuales por circunstancias de la producción, y mediante contratos por obra o servicio, que suman, entre los dos tipos de contratos, más de dos tercios de la contratación. También podemos apreciar que los hombres predominan en todos los tipos de contrato, salvo en el de interinidad y en el de jubilación anticipada, aunque la diferencia es prácticamente insignificante en estos dos últimos casos. En cuanto a la temporalidad de la contratación, al igual que ocurre en las personas sin discapacidad, más del 90 % de los contratos celebrados son temporales, de los cuales un 36,66 % tienen una duración indeterminada y más de un tercio no supera el mes de duración. De esto se desprende que el índice de rotación anteriormente mencionado sea superior a dos. Debido a que la mayoría de los contratos que se realizan son temporales, la tasa de estabilidad, que se calcula dividiendo el total de contratos indefinidos entre el total de contratos, se ha ido reduciendo durante la última década, puesto que, cada vez se realizan más contratos temporales en detrimento de los contratos indefinidos y la tasa de estabilidad ha pasado de un 16,04 % en el año 2008 al 9,02 % en el año 2014.

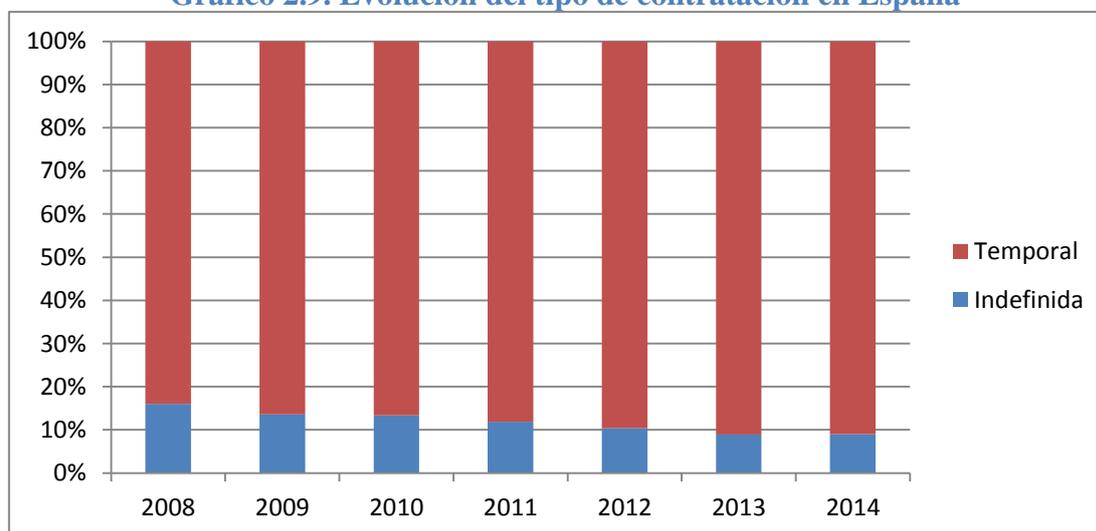
**Tabla 2.1 Contratación por tipo de contrato, sexo y jornada laboral en España. Año 2014.**

Modalidad contractual	Sexo			Tipo de jornada	
	Hombres	Mujeres	Total	Completa	Tiempo parcial
Indefinido pers. con discap. ordinarios	4.281	2.877	<b>7.158</b>	4.134	2.483
Conversión ordinaria	4.192	2.426	<b>6.618</b>	4.268	2.171
Indefinido ordinario	2.709	1.818	<b>4.527</b>	2.355	1.422
<b>Total indefinidos</b>	<b>11.182</b>	<b>7.121</b>	<b>18.303</b>	<b>10.757</b>	<b>6.076</b>
Eventual circunstancias de la producción	40.948	26.546	<b>67.494</b>	38.935	28.559
Obra o servicio	44.109	22.587	<b>66.696</b>	41.932	24.764
Interinidad	14.080	15.415	<b>29.495</b>	18.438	11.057
Temporal personas con disc.	11.064	7.300	<b>18.364</b>	10.221	8.143
Formación	795	528	<b>1.323</b>	1.323	0
Otros	455	405	<b>860</b>	781	79
Prácticas	115	106	<b>221</b>	140	81
Relevo	98	84	<b>182</b>	68	114
Jubilación parcial	58	18	<b>76</b>	0	76
Sustitución jubilación anticipada	4	7	<b>11</b>	11	0
<b>Total temporales</b>	<b>111.726</b>	<b>72.996</b>	<b>184.722</b>	<b>111.849</b>	<b>72.873</b>
<b>Total</b>	<b>122.908</b>	<b>80.117</b>	<b>203.025</b>	<b>122.606</b>	<b>78.949</b>

Fuente: SEPE y elaboración propia

El gráfico 2.9 muestra con claridad esa pérdida de estabilidad en el empleo. En él se refleja que la contratación indefinida ha ido perdiendo peso en la contratación de personas con discapacidad en detrimento de la contratación temporal. En concreto, el porcentaje de contratación indefinida se ha reducido casi en la mitad en los últimos años. Debido a esto, en el año 2014, la tasa de estabilidad, definida como el cociente entre el número de contratos indefinidos y el número total de contratos (SEPE, 2015), se situaba en el 9,02 %, muy lejos del 16,04 % en que se situaba en el año 2008.

**Gráfico 2.9. Evolución del tipo de contratación en España**



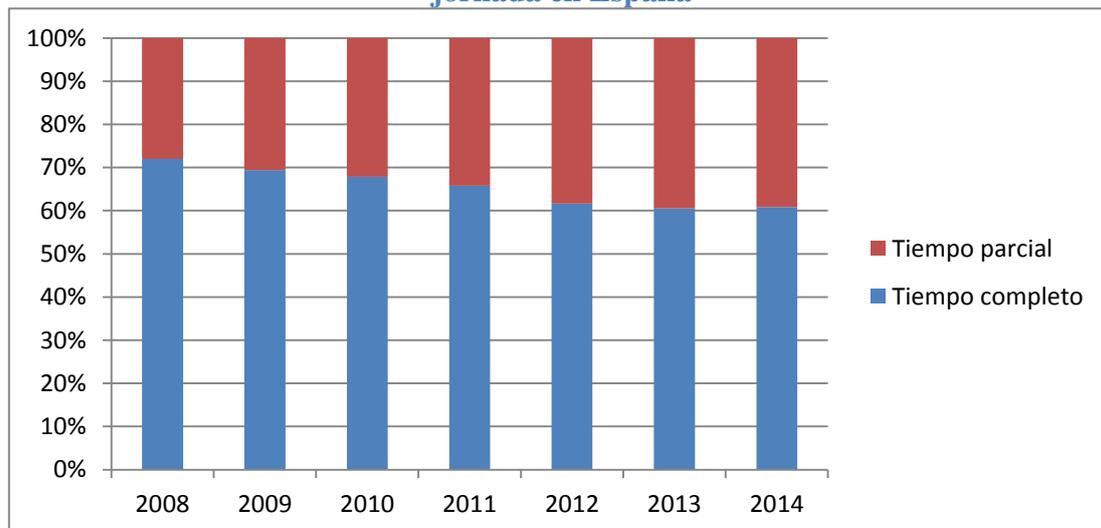
Fuente: SEPE y elaboración propia

Para concluir con la tipología de la contratación, tenemos que hacer mención a la evolución que ha tenido el peso de la contratación a tiempo parcial y a tiempo completo<sup>8</sup>.

Podemos observar, en el gráfico 2.10, que la contratación a tiempo parcial ha ido ganando terreno a la contratación a tiempo completo y que, a lo largo de los años de estudio, el peso de la contratación a tiempo completo se ha reducido alrededor de diez puntos respecto a la contratación total. Esta evolución muestra que el número de contratos a tiempo parcial se está acercando al número de contratos a tiempo completo y la tendencia es que, en pocos años, exista el mismo número de contratos a tiempo completo que a tiempo parcial, o incluso, que este último tipo de contrato sea el más efectuado en la contratación de personas con discapacidad.

Al existir un elevado número de contratos a tiempo parcial, la actividad laboral de estas personas se va a ver reducida, puesto que no completan la jornada laboral, lo que afecta a sus ingresos y, por tanto, a su capacidad económica. Al igual que ocurre con los trabajadores sin discapacidad, estas circunstancias provocan que, o bien debido a la terminación del contrato, o bien al bajo nivel de ingresos, cada vez más personas están perdiendo autonomía económica, pero sigue siendo mayoritario el hecho de que trabajen a tiempo completo.

**Gráfico 2.10. Distribución de la contratación de discapacitados según el tipo de jornada en España**



Fuente: SEPE y elaboración propia

Por otro lado, la estacionalidad de los contratos es una variable a tener en cuenta, ya que, tomando los datos de 2008 y 2014, se puede apreciar que, en verano, concretamente en los meses de julio y septiembre, es cuando más contratos se firman, llegando a los 13.038 contratos en julio de 2008 y a los 20.347 contratos en septiembre de 2014. En cambio, agosto, a pesar de pertenecer a los meses de verano, presenta un descenso considerable de las contrataciones. En cuanto a los meses de menos contratación, los meses cuyas cifras fueron inferiores, fue diciembre del 2008 con 10.402 y 14.477 en enero del 2014. Todos estos datos coinciden con el total de contrataciones, puesto que es en estos meses de verano, debido a que España es un país

<sup>8</sup> En estos datos aparecerán también los contratos fijos discontinuos, puesto que, no se especifica si están hechos a tiempo parcial o completo, pero que no son objeto de estudio en nuestro caso.

turístico y a la toma de vacaciones por parte de los empleados fijos, cuando aumenta la oferta de empleo por parte de este sector, lo que lleva a que la contratación aumente considerablemente pero con contratos temporales, ya que el periodo de estos contratos suelen finalizar con el término de la época vacacional. Esta tendencia también se da en los años anteriores ya que, por ejemplo, en 2013, el mes en el que más contratos se realizaron fue julio, con 17.687, y enero y febrero fueron los meses de menor contratación con 11.794 y 10.069 contratos respectivamente. El único cambio que se produce respecto al año 2014 es que julio es el mes de mayor contratación, mientras que, en el año 2014, fue septiembre.

### 2.1.4. Desempleo

Otra variable importante en el mercado laboral de las personas con discapacidad es el desempleo, puesto que, al ser un colectivo vulnerable, debemos analizar si sufren un mayor desempleo que las personas sin discapacidad. Para ello, se analizara la evolución del número de parados, haciendo mención especial a los parados de larga duración.

Para comenzar, si realizamos una comparativa con la Unión Europea, con datos de 2011, España es uno de los países que más tasa de paro de personas con discapacidad presenta, con un 23,3 %, solo por detrás de Lituania, con un 23,6 %. Por otro lado, los países que menos tasas de paro de personas con discapacidad tienen son Luxemburgo, con un 4,9 %, Austria, con un 6 % y Suiza, con un 6,1 %. Además, cabe decir que países como Alemania, República Checa, Países Bajos y Hungría tienen una tasa de paro de personas con discapacidad que dobla a la tasa de paro de personas sin discapacidad.

Si profundizamos en las personas paradas, a finales de 2014, el número de personas con discapacidad paradas en España era de 143.102, es decir, la tasa de desempleo de este colectivo era del 28,24 % mientras que la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad se situaba en un 24,30 % tasa significativamente menor a la de personas con discapacidad. Este colectivo ha sido uno de los más perjudicados en la última década en cuanto al incremento de la tasa de paro, puesto que solo estaba superado por las personas extranjeras y ha visto cómo se ha incrementado su tasa de paro en un 117,17 %. Además, es el único colectivo que no ha visto disminuir su tasa de paro en el año 2014.

Remontándonos a datos anteriores al 2008, tenemos que la tasa de paro de este colectivo en el año 1999 era del 26,10 %, mientras que, en el año 2002 esta cifra se redujo hasta el 15,30 %, cifra bastante distante de la del año 1999. Es por eso que, como hemos comentado repetidas veces, estos datos no hay que tomarlos como referencia, sino como una pequeña aproximación al mercado laboral de este colectivo anterior a la crisis económica.

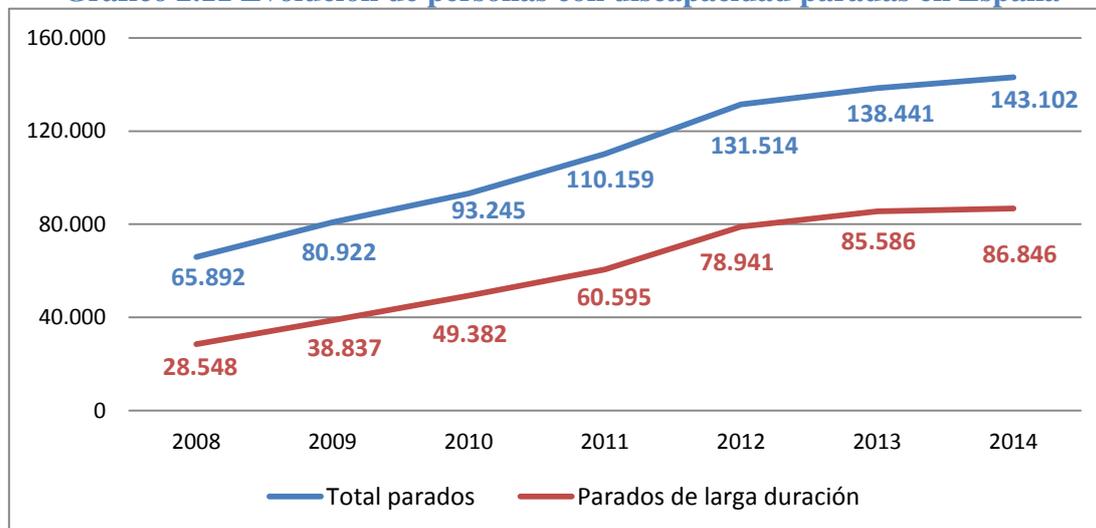
En cambio, al igual que nos ocurre en las contrataciones, sí tenemos algún dato relevante anterior a la crisis económica, que son los datos del año 2005 y 2007. En ellos se revela que, en el año 2005, el número de demandantes de empleo era de 44.130, cifra que aumentó hasta los 52.735 en el año 2007. Con estas cifras observamos que la tendencia de aumento del número de parados ya se daba antes de la crisis económica debido al incremento de la población activa de este colectivo y a que la contratación no era suficiente para disminuir el número de parados.

En cuanto al género, aunque hemos visto que las mujeres presentaban una tasa de actividad menor y, por tanto, participan en menor número en el mercado laboral, sufren más esta tasa de paro puesto que, de ese total de 143.102 parados en 2014, 69.906 eran hombres y 73.196 mujeres.

Respecto a los meses en los que se registra más paro, fruto del fin de la época vacacional, son los meses de octubre, noviembre y diciembre los meses en los que más parados se registran siendo noviembre el peor mes de 2014 con un total de 146.040 parados.

Una cuestión importante del desempleo es la duración del paro. Interesa saber si este colectivo sufre un paro de larga duración porque los que sufren este tipo de desempleo ven cómo las ayudas al desempleo van desapareciendo y, por tanto, sus ingresos van disminuyendo, algo que puede ser especialmente grave para ciertos tipos de discapacitados. Con datos de 2014, obtenemos que un 60,69 % de las personas con discapacidad paradas son de larga duración, por lo que llevan en paro más de un año. Esta tasa de parados de larga duración es bastante mayor que la misma tasa de personas sin discapacidad, que se sitúa en el 43,88 %. De esto podemos extraer que las personas con discapacidad parecen estar más expuestas a estar paradas más de un año. Como vemos en su evolución, en el gráfico 2.11, en el año 2008 había 28.548 parados de larga duración y ese número se ha ido incrementando año tras año hasta situarse en la cifra de 86.846 en 2014, lo que supone un incremento del 204,21 % a lo largo de los últimos años. El mayor incremento se da en el año 2012 donde hubo 21.355 parados más respecto al año anterior.

**Gráfico 2.11 Evolución de personas con discapacidad paradas en España**



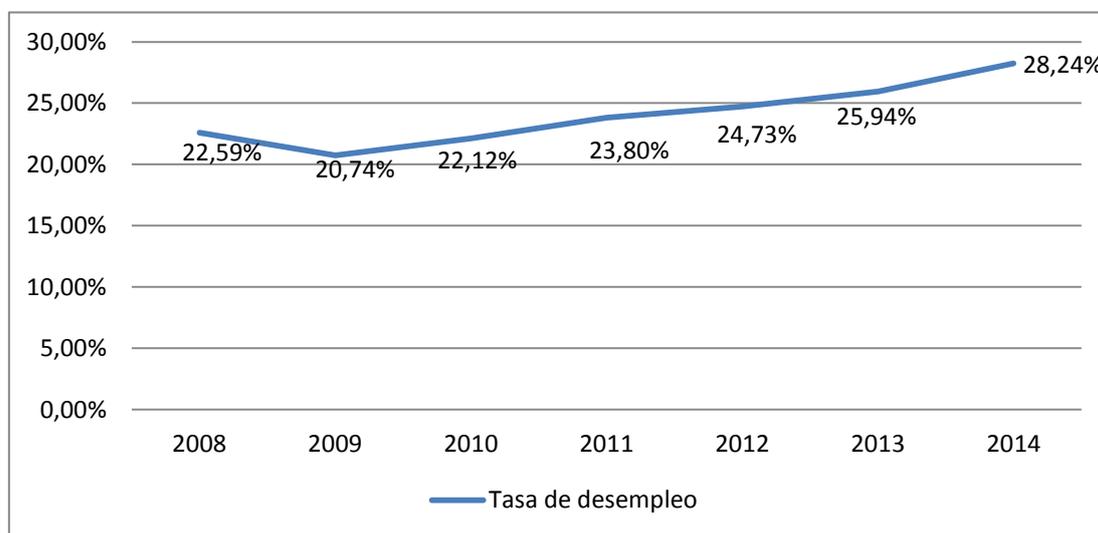
Fuente: SEPE y elaboración propia

Además, como más de la mitad de los parados son de larga duración, podemos extraer que es un colectivo que tiene gran dificultad para encontrar un trabajo cuando dejan el que estaban realizando y, por lo tanto, más de la mitad de estos parados es posible que no perciban ninguna prestación por desempleo o que estén a punto de no percibirla, lo que supone un problema económico para ellos. Este es un problema que sufre España en particular, ya que es de los países europeos que mayor tasa de paro presenta en lo que a este colectivo respecta. Además, España, a nivel general, es un país que tiene una gran tasa de paro, que, aunque en las últimas fechas va en retroceso, sigue

siendo elevada, puesto que, en el año 2014, tuvo una tasa de paro a 31 de diciembre de 23,6 %, cifra menor que la de las personas con discapacidad, que fue de 28,24 %. Con estos datos se puede vaticinar que, mientras el país no sea capaz de bajar su tasa de paro en general, va a ser muy difícil que las personas con discapacidad puedan bajar considerablemente su tasa de paro, ya que las empresas no son capaces de generar gran oferta de empleo. Además, de acuerdo con los últimos datos relativos al tipo de contratación, observamos que la fórmula que se está utilizando para contratar es, como hemos comentado previamente, la de realizar contratos temporales, lo que supone que estas personas, aunque sean contratadas, al poco tiempo vuelven a estar desempleadas o tienen que volver a ser contratadas. Todo esto ha ayudado a aumentar la contratación y a reducir la tasa de paro en general, pero provoca que aumente la precariedad con salarios menores y una incertidumbre respecto al futuro de los trabajadores.

Al haber un notable incremento de las personas con discapacidad en edad laboral en la última década, la demanda de empleo se ha incrementado y las empresas no han podido absorber toda esta demanda. Los motivos de esto, pueden ser la mencionada crisis económica, que no todos los empresarios tengan sus centros de trabajo adaptados para que este colectivo pueda trabajar sin ninguna barrera o, simplemente, los prejuicios de contratar a una persona con discapacidad. Esto lo podemos comprobar en el gráfico 2.12, donde la tasa de desempleo de las personas con discapacidad a partir de 2009, que se situaba en un 20,74 %, ha incrementado hasta el 28,24 % en 2014. Salvo en el 2009, esta tasa ha incrementado cada año hasta el 2014, año que sufrió el mayor incremento de dicha tasa en comparación con los anteriores años.

**Gráfico 2.12. Evolución de la tasa de desempleo de personas con discapacidad en España**



Fuente: SEPE y elaboración propia.

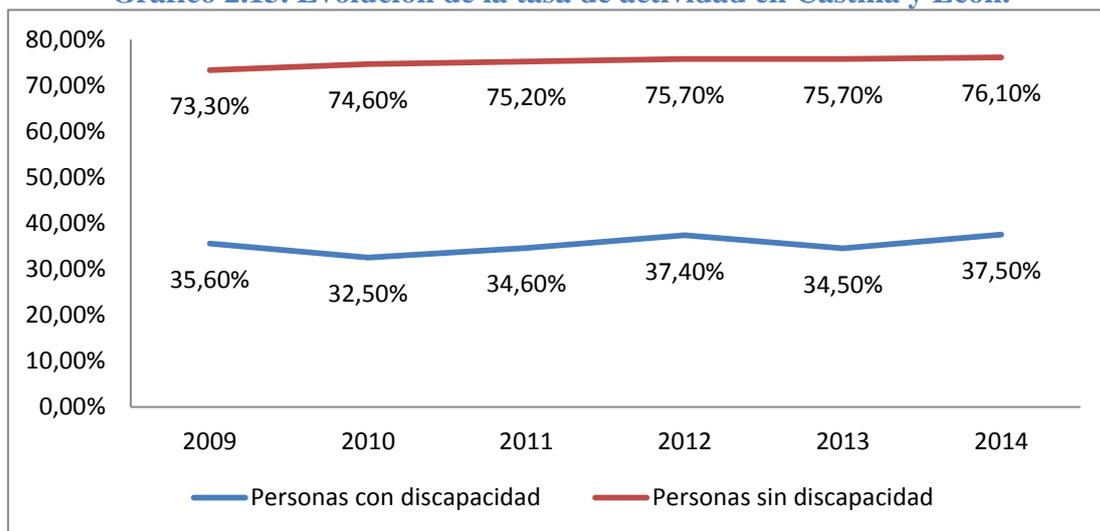
## 2.2. Situación laboral de los discapacitados en Castilla y León

Después de analizar el mercado laboral de las personas con discapacidad en España, conviene realizar el mismo análisis, aunque más breve, puesto que no tenemos datos tan precisos como a nivel estatal, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En primer lugar, con datos del año 2014, el número de personas con discapacidad en edad de trabajar en esta comunidad autónoma era de 75.400 personas, es decir, un 5,6 % del total de personas con discapacidad en edad de trabajar en España en ese mismo año, tasa idéntica a la de personas con discapacidad activas en Castilla y León respecto al total de España. Este número, al igual que ocurre en España, se ha incrementado respecto al año 2009 cuando la cifra era de 58.100, pero, desde el año 2013, la cifra se ha reducido, pues 2012 fue el año que más personas con discapacidad en edad laboral hubo en Castilla y León: 78.600.

En segundo lugar vamos a comprobar si la tasa de actividad en Castilla y León se comporta de la misma forma que en el conjunto del país. De las 75.400 personas con discapacidad en edad laboral en el año 2014, 28.300 eran activas y 47.100 inactivas, por lo que solo un 37,5 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar tenían o estaban buscando trabajo. Si vemos la evolución que muestra el gráfico 2.13<sup>9</sup>, la tasa de actividad es similar a la de España, pero con una excepción, y es que, como podemos observar, esta tasa no tiene una evolución positiva en todos los años, como ocurre en la estatal, sino que va aumentando y disminuyendo a lo largo de los últimos años, mientras que la misma tasa, pero de personas sin discapacidad, tiene una evolución ascendente todos los años.

**Gráfico 2.13. Evolución de la tasa de actividad en Castilla y León.**

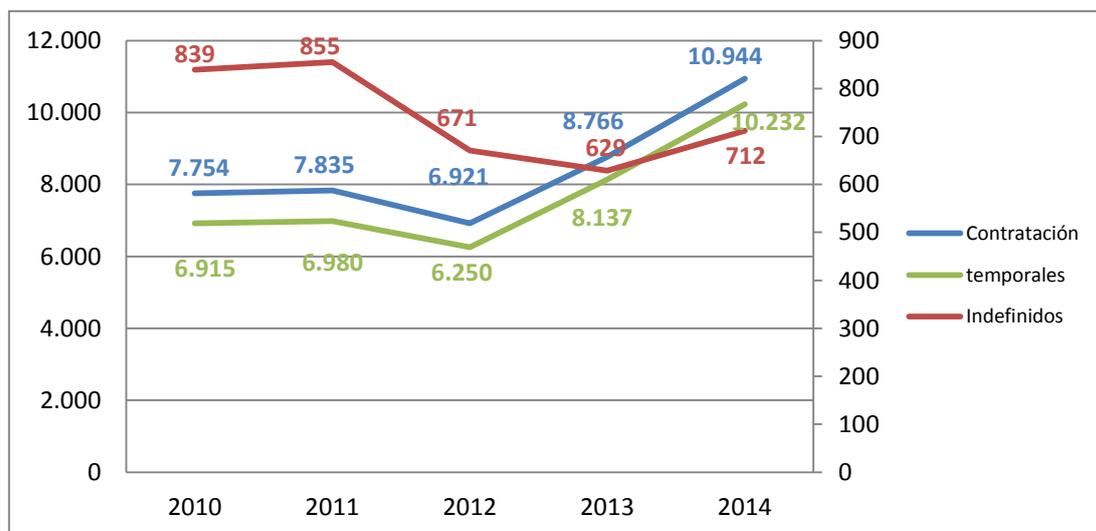


Fuente: INE y elaboración propia

En tercer lugar, tenemos la contratación de personas con discapacidad en Castilla y León<sup>10</sup>. Como muestran los datos del gráfico 2.14, la contratación después de sufrir un descenso del año 2010 al 2012, ha aumentado considerablemente hasta el año 2014, cuantificando este aumento en un 41,15 % desde 2010, de manera que, mientras que en el año 2010 se contrataron 7.754 personas con discapacidad, en 2014 esta cifra aumentó hasta las 10.944 personas.

<sup>9</sup> No disponemos de datos del año 2008

<sup>10</sup> No disponemos de datos del año 2008 ni 2009

**Gráfico 2.14. Contratación de personas con discapacidad en Castilla y León.**

Fuente: Sistema información mercado laboral y elaboración propia

Al igual que ocurre a nivel nacional, la mayor parte de los contratos efectuados a personas con discapacidad en el año 2014 en Castilla y León fueron temporales. En concreto, 712 contratos fueron indefinidos y 10.232 fueron temporales. Esto supone que sólo un 6,5 % de los contratos realizados estaban destinados a contratar a personas con discapacidad de forma indefinida. Además, esta contratación indefinida ha disminuido desde 2010 hasta 2013 en favor de la contratación temporal, que ha sufrido la misma evolución que la contratación total. Debido a esto, la tasa de estabilidad de las personas con discapacidad ha ido disminuyendo y ha pasado de ser de un 10,82 % en el año 2010 a ser de un 6,51 % en el año 2014. Por esta razón, cada persona con discapacidad que fue contratada en el año 2014 tuvo una media de 1,89 contratos.

Siguiendo la tónica nacional, en la línea de las contrataciones a personas con discapacidad, el tramo de edad de personas con discapacidad que más contratos ha firmado, ha sido el de 25 a 45 años, con un total de 5.791 contratos realizados en 2014, lo que significa que más de la mitad de los contratos firmados en ese año han sido a personas con discapacidad de ese rango de edad. El siguiente tramo de edad que más contratos ha obtenido ha sido el de más de 45 años, con un total de 4.566 contratos firmados. Por último, el tramo que menos contratos ha tenido, y con gran diferencia, es el de menores de 25 años, con 587 contratos firmados. Esto se debe a que este último tramo de edad no tiene a tantas personas activas como los dos primeros puesto que una gran parte de las personas con discapacidad de menos de 25 años se encuentra inactiva, aunque, como ocurre en el resto del país, es un colectivo que sufre gran dificultad para encontrar trabajo.

En cuanto al género, el que más contratación recibe es, al igual que en el resto del país, el masculino, que en 2014 ocupaba el 62,55 % de la contratación total de personas con discapacidad, con un total de 6.845 contratos efectuados. Esta diferencia se había reducido en los últimos años, pero, en 2013, la tendencia cambia y vuelve a aumentar la diferencia y se contratan a más discapacitados hombres, en detrimento de las mujeres.

A semejanza del conjunto del país, en lo que a los estudios respecta, en Castilla y León no existe gran diferencia en el nivel formativo de los trabajadores a los que han

contratado en 2014 respecto al resto de España, puesto que el nivel formativo más abundante es el de estudios secundarios de educación general, con un total de 7.339 contratos realizados, seguido muy de lejos por aquellos que tienen un nivel formativo de formación profesional, con un total de 1.076 contratos.

El total de personas con discapacidad paradas en 2014 en Castilla y León fue de 8.147, un número que se ha ido incrementando cada año hasta suponer un aumento de personas paradas del 42,85 % desde el año 2010, a diferencia de las personas sin discapacidad, cuyo número de personas paradas comenzó a disminuir a partir del año 2012. No existe una gran diferencia en cuanto al género de las personas paradas, puesto que, el 52,90 % de las personas con discapacidad paradas eran hombres y el 47,10 % restante, mujeres. Por tramos de edad, tanto los parados de entre 25 y 45 años, como los de más de 45 años, ocupaban la mayor parte de las personas con discapacidad paradas, con 3.637 y 3.980 parados respectivamente, lo que supone un 93 % del total de parados. Por último, la mayor parte de los parados cuenta con estudios secundarios de educación general, con un total de 5.326, y, de esta manera, son el colectivo que mayor tasa de paro tenía entre los discapacitados.

Uno de los motivos del aumento de la contratación en esta comunidad se debe a las ayudas que concede la Junta de Castilla y León, ya que, desde el año 2007, ha destinado más de 150 millones de euros a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad y hasta el año 2015 subvencionaba el 50 % del salario mínimo interprofesional a los centros especiales de empleo, cifra que aumentara hasta el 60 % en el año 2016 y llegará al 75 % en el año 2017.

### **2.3. Situación laboral de los discapacitados en la provincia de Soria**

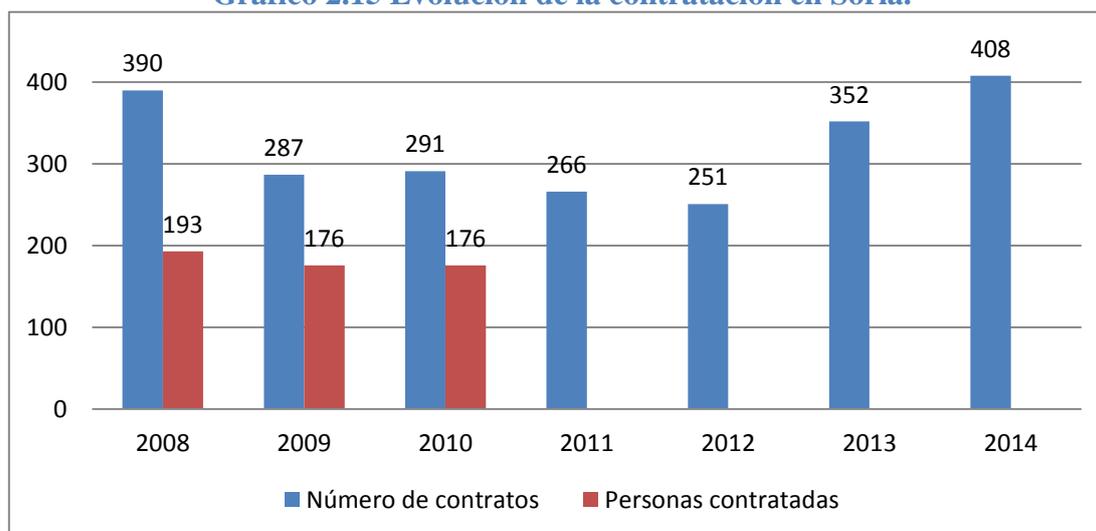
Aun con la dificultad que supone encontrar datos actuales de la provincia de Soria, se han intentado reunir una serie de datos para analizar el mercado laboral de las personas con discapacidad en nuestra provincia. La dificultad se halla ya en la tasa de actividad, pues no existen datos sobre el número de personas con discapacidad en Soria, lo que impone comenzar hablando de la contratación, información que sí está disponible en el Servicio Público de Empleo Estatal. Sobre la contratación nos podemos preguntar si ha aumentado la contratación de personas con discapacidad y a quienes han ido dirigidos los contratos según el sexo, la edad o los estudios.

En la provincia de Soria, en el año 2014, se realizaron un total de 408 contratos a personas con discapacidad, lo que suponía un 1,45 % del total de contratos plasmados en la provincia. De estos 408 contratos, 220 fueron a hombres y 188 a mujeres, es decir, un 46,08 % de los contratos fueron formalizados a mujeres, por lo que se acerca a la contratación de los hombres con discapacidad, puesto que, en el año 2010, el porcentaje de contratos a mujeres con discapacidad fue del 37,80 %.

Por otro lado, la evolución de la contratación y de las personas contratadas desde el 2008 hasta el 2012 está caracterizada por un descenso notable. No obstante, en 2013 la tendencia cambió y es positiva, y en los dos últimos años la contratación aumenta considerablemente hasta superar la mayor cifra de contratación, que fue la del año 2007.

Como se puede apreciar en el gráfico 2.15, cada persona contratada en 2010<sup>11</sup> ha tenido como media 1,6 contratos a lo largo del año, una cifra significativamente menor que la media española, en la que cada persona contratada firmaba aproximadamente 1,8 contratos a lo largo del año. Si concretamos más, 119 personas obtuvieron un único contrato a lo largo del año, 33 personas tuvieron dos contratos y 24 personas tuvieron tres o más contratos. De todos estos contratos, el 75,95 % fueron contratos a jornada completa, el 23,37 % a tiempo parcial y el 0,69 % fueron contratos de fijos discontinuos. Todos estos datos, si los comparamos con sus equivalentes nacionales, nos demuestran que en la provincia de Soria existe un mayor porcentaje de contratos a jornada completa a personas con discapacidad, aunque no podemos saber si esta tendencia continúa en los últimos años.

**Grafico 2.15 Evolución de la contratación en Soria.**



Fuente: SEPE y elaboración propia

Al igual que ocurre en España, en la provincia de Soria, en el año 2014, las personas con discapacidad que más contratos reciben son las que tienen los estudios de ESO con y sin titulación, con un 55,64 %, y el rango de edad que más contratos recibió fue el mayor de 44 años que supuso el 55,64 % de la contratación, seguido del rango de 25 a 44 años, con el 38,73 %. Como podemos ver, las personas con discapacidad más jóvenes son las que menos contratos reciben, con el 5,63 % restante, por lo que se percibe que este colectivo más joven en la provincia de Soria tiene muy poca presencia en el mercado laboral.

Por último, analizamos el número de personas paradas con discapacidad. De esta forma podemos ver si en la provincia soriana las personas con discapacidad tienen un gran peso en el número total de parados. En el año 2014, había 266 personas paradas con discapacidad, lo que suponía un 5,15 % del total de personas paradas en la provincia de Soria. Este número de parados ha aumentado casi el triple desde 2008, año en el que había 92 personas con discapacidad paradas. De todos estos parados, 159 eran hombres y 107 mujeres, es decir un 40,23 % del total de parados con discapacidad eran mujeres, mientras que, en el año 2008, este porcentaje era del 46,74 %, cifra que, a lo largo de los años, ha disminuido, por lo que las mujeres con discapacidad paradas cada vez tienen menos peso del total de número de parados con discapacidad. Esto difiere

<sup>11</sup> Solo disponemos de datos de personas contratadas hasta 2010.

## Evolución de la situación laboral de los discapacitados

con la comparativa en Castilla y León donde el porcentaje de mujeres con discapacidad paradas en el 2014 era del 47,10 % y en España del 51,15 %.



***CAPÍTULO 3: ANÁLISIS  
DE LA CONTRATACIÓN  
DE DISCAPACITADOS***

---



Después de analizar las características generales de la evolución del mercado laboral en las personas con discapacidad, en este capítulo se van a estudiar los rasgos particulares en relación con la contratación y el salario en varios colectivos. En concreto, se atenderá a la contratación por tipos de discapacidad, por edad, por sexo y por nivel de estudios. Además, para completar la visión sobre el empleo de personas con discapacidad, el autoempleo y el empleo generado por los centros especiales de empleo. Por último, se realizará un estudio de la contratación por sectores económicos para completar así el análisis del mercado laboral de las personas con discapacidad.

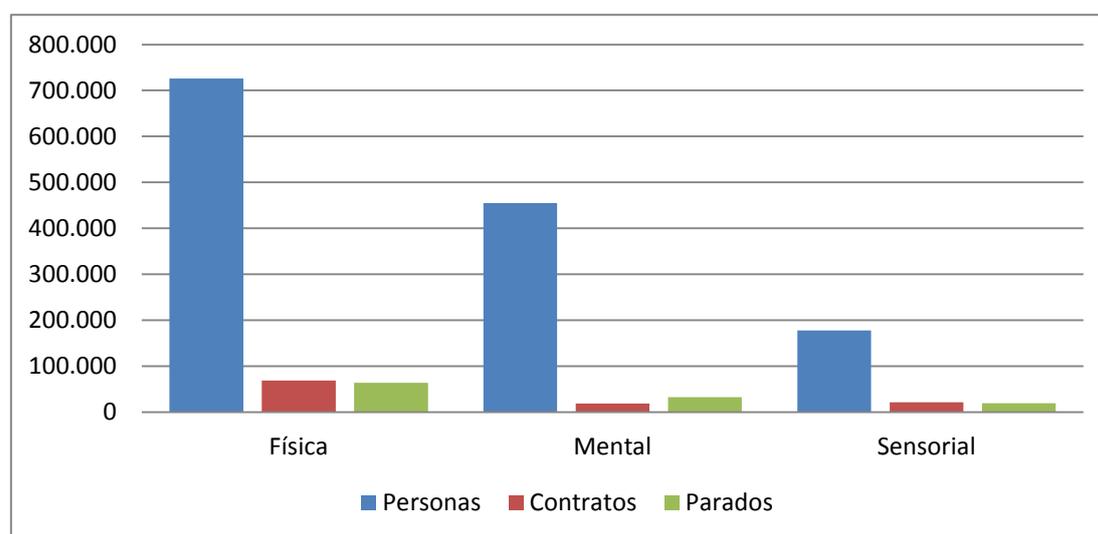
### 3.1. Rasgos particulares de la contratación de personas con discapacidad

El repaso que el capítulo anterior realizó del mercado laboral de los discapacitados, permitió advertir sus características generales, pero no distinguió a unas y otras personas con discapacidad, de manera que resultó imposible determinar si se ha producido algún tipo de discriminación laboral dentro de ese colectivo. En los siguientes apartados se analiza la contratación de estas personas según diferentes criterios a fin de vislumbrar si se ha producido discriminación según algún concepto.

#### 3.1.1. Contratación por tipos de discapacidad

En el primer capítulo de este trabajo fin de grado se explicó que la discapacidad en España puede ser física, mental o sensorial. El gráfico 3.1 resume visualmente la información sobre cada tipo de discapacidad.

**Gráfico 3.1 Número de personas, contratos realizados y números de parados por tipo de discapacidad en España**



Fuente: SEPE y elaboración propia

En primer lugar analizaremos la discapacidad física. En el año 2014 había 726.100 personas con discapacidad física, un 2,60 % menos que el año anterior. Esto supone que el 54,39 % de las personas con discapacidad en España tenían una discapacidad física. A este colectivo, se les realizaron 68.642 contratos en ese año, lo que aumentó el número de contrataciones un 15,36 % y, así, se convirtió en el colectivo

con más número de contratos a lo largo del año. Por el contrario, el número de personas con discapacidad física que está en paro es de 64.062, por lo que ha aumentado un 0,66 % en relación con el año 2013 y es, por tanto, el tipo de discapacidad que más personas paradas recoge.

Si atendemos a la encuesta que realizó IMSERSO (2013) sobre personas con discapacidad física en el medio laboral, en la que se preguntó a distintas empresas a nivel nacional y de distintos sectores, se destaca que el principal problema al que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de encontrar un trabajo son los prejuicios y las barreras sociales, seguidos de la falta de accesibilidad al puesto de trabajo. En el sector de la hostelería, no obstante, los problemas más importantes fueron el desconocimiento de las adaptaciones y la falta de información acerca de la discapacidad, problema que se sitúa en el tercer puesto más común en los demás sectores. Por el contrario, el proteccionismo de los familiares, la falta de experiencia y la falta de formación reglada no resultaba ser un problema para acceder al mercado laboral. Con estos datos, podemos ver que, aunque se están proporcionando ayudas para eliminar el problema de la falta de adaptación de los puestos de trabajo, esta sigue siendo el problema principal para los trabajadores con discapacidad física. Las empresas que los contratan tienen que realizar el esfuerzo de adaptar sus puestos de trabajo a la par que informar de estas adaptaciones, ya que al estar subvencionadas en gran parte, no supone un gasto elevado para ellas. De esta manera, se pretende ayudar a la inclusión laboral de este colectivo.

En cuanto a la discapacidad mental, en el año 2014 aumentó un 0,20 % la cifra de personas que padecían este tipo de discapacidad, de manera que la cifra alcanzó las 455.300 personas. Este colectivo de personas con discapacidad psíquica recibió 18.731 contratos en el año 2014. Dicha cifra aumentó un 22,60 % desde el año anterior, lo que provocó que el número de contrataciones en este colectivo fuera el que tuviera más aumento porcentualmente a lo largo del año. No obstante, este colectivo fue el más perjudicado en referencia con el número de parados, ya que aumentó un 3,75 % en el último año, lo que situó la cifra en un total de 32.791 personas.

Como podemos observar, las personas con discapacidad mental son el colectivo que mayor dificultad tiene para ser contratado, ya que, según muestra la Fundación ONCE (2008), este colectivo es el que más prejuicios sufre por parte de los empresarios a la hora de ser contratado, puesto que los empleadores consideran que estas personas tienen una mayor dificultad de aprendizaje y entendimiento.

Por último, en el año 2014 había 177.600 personas con discapacidad sensorial, un 1,22 % menos que el año anterior. El número de contratación de estas personas con discapacidad sensorial fue de 21.173 contratos. Los datos recogidos nos han mostrado que este tipo de discapacidad es el que menos personas en paro tiene con un total de 19.604 personas, una cifra que no ha aumentado significativamente a lo largo del año 2014<sup>12</sup>.

---

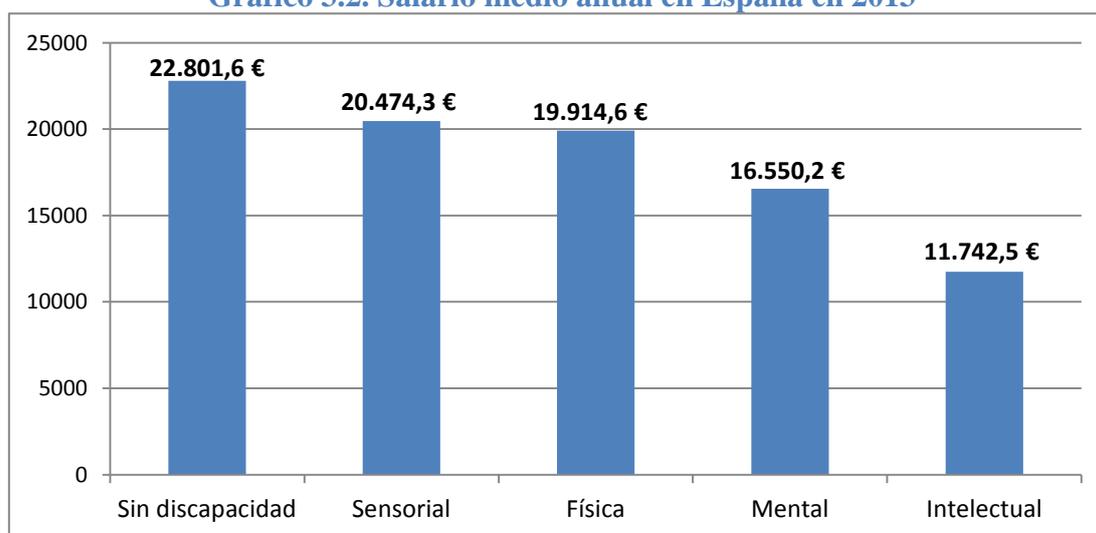
<sup>12</sup> El número total de contratos creados en 2014 por tipo de discapacidad no coincide con el total de contratos creados en dicho año debido a que una gran parte de estos contratos no especificaban el tipo de discapacidad del trabajador.

Si atendemos a la misma publicación de la Fundación ONCE (2008) que en las personas con discapacidad psíquica, obtenemos que las personas con una discapacidad sensorial están en un punto intermedio en la contratación, como refleja los datos que hemos obtenido, ya que presentan una mayor dificultad para ser contratados respecto a las personas que tiene un tipo de discapacidad física, pero no llega a tener tanta dificultad como los discapacitados mentales.

Después de ver la contratación de los distintos tipos de discapacidad, es conveniente estudiar si existe una gran diferencia salarial entre estos tipos de discapacidad. De esta forma, podremos saber si existe un tipo de discapacidad que se encuentre discriminado respecto a los demás.

Como podemos ver en el gráfico 3.2, en el año 2013, el colectivo que tiene un salario medio anual mayor, dejando a un lado aquel colectivo sin discapacidad, es el de las personas que sufren una discapacidad sensorial. En segundo lugar se sitúan los trabajadores que sufren una discapacidad física. Sin embargo, la gran diferencia salarial se encuentra en las personas con una discapacidad mental y, en especial, intelectual, puesto que su salario medio anual dista con las personas con discapacidad sensorial en un 23,71 % y un 42,65 % respectivamente. Todo ello nos muestra que, aun en la actualidad, existen grandes diferencias salariales según el tipo de discapacidad que sufra el trabajador.

**Gráfico 3.2. Salario medio anual en España en 2013**



Fuente: INE y elaboración propia

En Castilla y León, en el año 2014, de los 11.901 contratos que se crearon, 3.517 fueron para personas con discapacidad lo que supuso un aumento del 19,06 % respecto al año 2013. De ese total, 1.034 contratos fueron firmados por personas con discapacidad mental, aumentando esta cifra en un 3,8 % respecto al año anterior, y 1.290 contratos fueron para personas con discapacidad sensorial, es decir, un 15,60 % más que en el año 2013. Si hablamos del número de personas paradas, las personas con discapacidad física son las que mayor número de parados tiene, con un total de 2868 personas, seguidas por las personas con discapacidad mental, con 2026 personas, y, por último, las personas con discapacidad sensorial, con un total de 1.216. En estos dos últimos colectivos, el aumento del números de parados respecto al año 2013 fue de

alrededor del 5 % mientras que el aumento del número de parados con discapacidad físicas fue insignificante.

Al igual que ocurre en el resto del país, en Castilla y León el tipo de discapacidad que más contratos recibe es la física, con gran diferencia, mientras que las personas con discapacidad mental y sensorial tienen un nivel de contratación casi similar. Además, la proporción de parados por tipo de discapacidad se asemeja a la del país, por lo que esta comunidad autónoma no ha tenido un comportamiento distinto al del conjunto nacional en la contratación por tipo de discapacidad.

Por último, vamos a comprobar si la tendencia de contratación por tipos de discapacidad en la provincia de Soria es similar a la de España y a la de Castilla y León. En este caso, en el año 2014 se realizaron 152 contratos a personas con discapacidad física, aumentando del año anterior un 7,80 %, 26 contratos fueron a parar a personas con discapacidad mental, cifra que disminuyó un 13,13 % desde el año anterior, y las personas con discapacidad sensorial tuvieron 38 contratos, lo que supuso un aumento del 15,15 %. En cuanto al número de parados, el número de personas con discapacidad física parada en el año 2014 fue de 90 personas, 46 fueron las personas con discapacidad mental paradas y 36 las personas con discapacidad sensorial. Cifras que no han variado respecto al año anterior, salvo las personas con discapacidad sensorial, que sufrió un aumento de casi el 25 %. En la comparación de cifras se aprecia que, existe una diferencia respecto a los demás territorios analizados, y es que la contratación de personas con discapacidad mental ha disminuido respecto al año 2013 y las personas con discapacidad sensorial han visto aumentado en un gran porcentaje su número de personas paradas.

### **3.1.2 Contratación por grupos de edad**

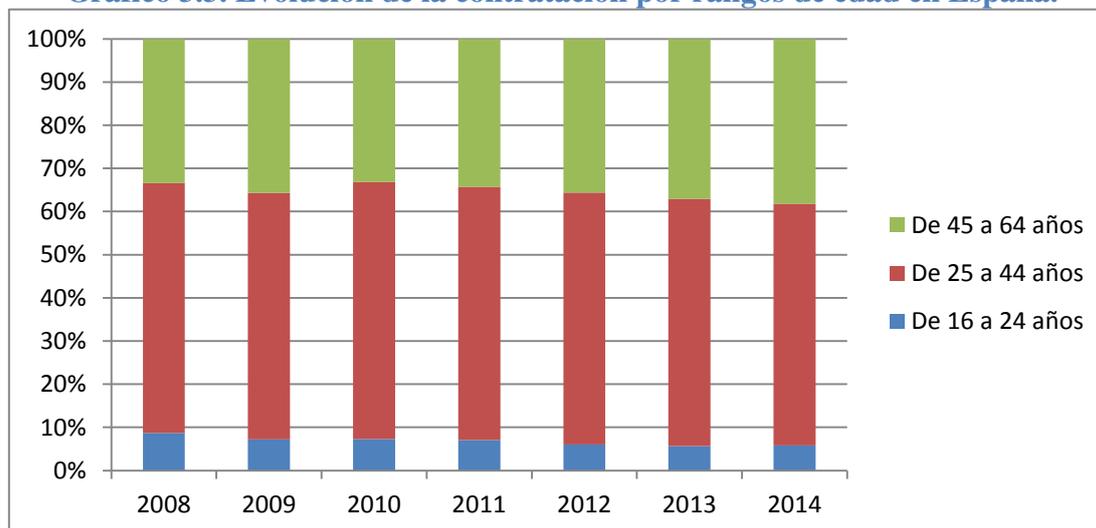
En primer lugar, tenemos las contrataciones según el rango de edad, de esta forma conoceremos qué grupo de edad es el más contratado y la evolución que ha tenido, así, comprobaremos si las empresas han cambiado su tendencia de edad a la hora de contratar a una persona con discapacidad. Como ya hemos hecho en el apartado de la tasa de actividad, dividiremos a las personas con discapacidad en los tres mismos grupos de edad.

La contratación ha cambiado a lo largo de estos años, ya que, como se aprecia en el gráfico 3.3, en 2008, los menores de 25 años representaban un 8,72 % de las contrataciones frente al 5,83 % que supusieron en 2014. Esto también ocurre en las personas con discapacidad de entre 25 y 45 años, debido a que en 2005 suponía un 57,86 % de la contratación y en 2014 ha disminuido hasta el 55,96 %. No obstante, el colectivo que más ha aumentado su representatividad es el más mayor, es decir, el de 45 a 64 años, puesto que ha pasado de representar un 33,42 % en 2008 a un 38,21 % en 2014.

Los jóvenes con discapacidad corresponde a un colectivo que presenta grandes dificultades para acceder al mercado laboral, ya que según datos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo (ODISMET, 2016), en el año 2015 este colectivo sólo representaba el 6 % del empleo total generado por personas con discapacidad, con 14.602 contrataciones, tasa muy distinta de la que supone el empleo joven en personas sin discapacidad, que asciende a un 17 %.

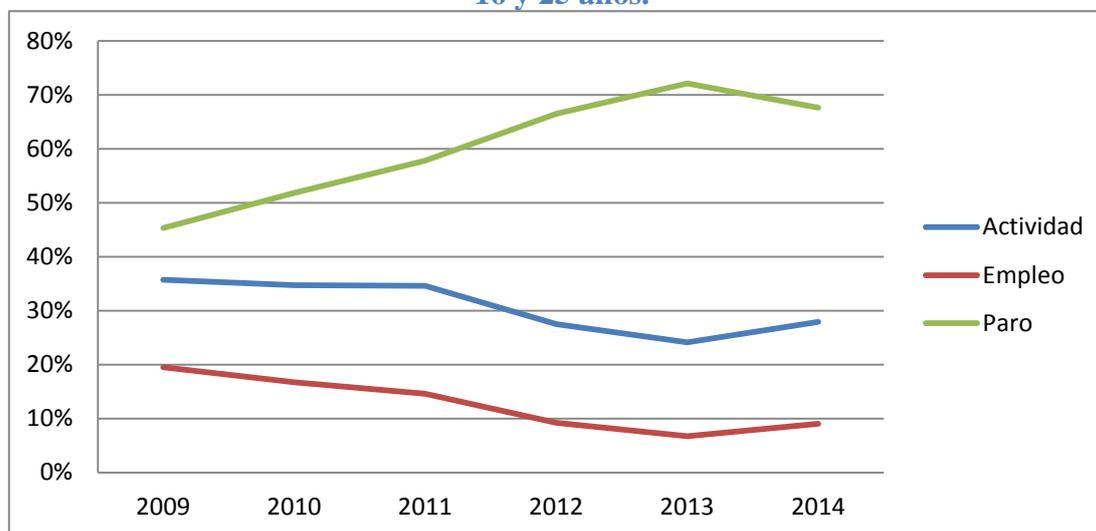
Como vemos en la evolución del porcentaje que representa cada edad en la contratación, vemos que va ganando representatividad poco a poco el rango de edad más mayor en detrimento del grupo de edad más joven. Este aumento de la contratación del colectivo de mayor edad se debe a que, como hemos visto en el capítulo primero, las cuantías de las bonificaciones para las empresas, a la hora de contratar a personas con discapacidad, son mayores si se contratan a personas de 45 años o más.

**Gráfico 3.3. Evolución de la contratación por rangos de edad en España.**



Fuente: SEPE y elaboración propia

**Gráfico 3.4. Tasa de actividad, empleo y paro en personas con discapacidad entre 16 y 25 años.**



Fuente: INE y elaboración propia

A raíz del gráfico 3.4, se observan las dificultades previamente mencionadas en relación con la inserción laboral. La tasa de empleo ha ido reduciéndose, pasando de tener casi un 20 % a un 9 % en 2013. Por otro lado, la tasa de paro, salvo el último año, ha ido incrementándose y ha pasado de un 45,30 % a un 67,60 % datos que difieren en gran medida de las demás edades, puesto que en personas con discapacidad de entre 25 y 44 años presentaban una tasa de empleo del 32,4 % y una tasa de paro del 37 %, y las de entre 45 y 64 años una tasa de empleo del 24,20 % y una tasa de paro del 26,10 %. Esto se debe, según datos del ODISMET (2016), a que un 64,9 % de estos jóvenes

presenta una discapacidad psíquica, lo que dificulta la formación de alto nivel. Además, existen todavía numerosas barreras de accesibilidad en centros y transportes que dificultan el proceso formativo.

**Tabla 3.1. Salario bruto medio de personas con y sin discapacidad según edades en España. (2013)**

	De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años
<b>Personas con discapacidad</b>	10.555,8€	17.241,9€	20.781€
<b>Personas sin discapacidad</b>	14.390,3€	22.225,6€	25.575,1€

Fuente: ODISMET y elaboración propia

En cuanto al salario, este colectivo de jóvenes con discapacidad, también sufre una precariedad laboral en este sentido, ya que, como observamos en la tabla 3.1, llegan a percibir incluso 10.000 euros brutos menos al año respecto a las demás personas con discapacidad de entre 45 y 64 años. En comparación con los jóvenes sin discapacidad, este colectivo también percibe un salario menor en una cuantía cercana a los 4.000€. Si analizamos dónde se encuentra la mayor diferencia, esta está, como podíamos predecir, entre jóvenes con discapacidad y personas de entre 45 y 64 años sin discapacidad, cuya diferencia es mayor de 15.000€.

Por último, este colectivo ostenta un 51,90 % de los contratos de jornada parcial, dato muy superior a los demás colectivos.

Todos estos datos demuestran la precariedad laboral de este colectivo y la dificultad que presentan para encontrar su primer trabajo y para alcanzar una independencia económica. Este problema puede residir en que el colectivo de personas con discapacidad menores de 25 años, no tienen una gran experiencia laboral debido a que han sufrido sus discapacidades sin haber ejercido prácticamente ninguna profesión. Esto puede ser un problema añadido, puesto que los colectivos con mayor edad pueden haber sufrido la discapacidad a lo largo de su vida laboral y, por tanto, tienen una mayor experiencia laboral y cuentan con una menor dificultad a la hora de adaptarse al puesto de trabajo.

### 3.1.3 Contratación por sexo

Otro análisis importante dentro de las personas con discapacidad es el del género, puesto que, puede ocurrir que las mujeres con discapacidad tengan una mayor dificultad para acceder a un empleo, como ocurre en el mercado laboral en general. Como se aprecia en la tabla 3.2, en 1999, un 76,29 % de las mujeres con discapacidad eran inactivas y, en 2011, la cifra disminuyó hasta un 67,01 %. Estos resultados muestran que, a lo largo de estos doce años, la mujer con discapacidad ha ido accediendo a la actividad laboral, pero sigue presentando una tasa de inactividad muy alta en comparación con la de los hombres con discapacidad. No obstante, esta tasa se van asemejando, puesto que en el caso de ellos, en 1999, el porcentaje era de un 59,39 % y, en 2011, de un 60,42 %. En cuanto a la tasa de desempleo, en el año 1999, un 33,11 % de las mujeres con discapacidad estaban desempleadas y, en el año 2011, la tasa era de un 27,65 %. De nuevo, estas tasas eran mayores que la de los hombres con discapacidad, cuyos porcentajes 22,10 % en 1999 y 26,45 % en 2011. Al igual que en la

tasa de actividad, la tasa de paro entre hombres y mujeres con discapacidad se van equiparando, aunque las mujeres siguen presentando mayores tasas de desempleo. Por todo ello, se puede demostrar la situación de exclusión, aunque cada vez en menor medida, que sufren las mujeres con discapacidad.

**Tabla 3.2 Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad en 1999 y 2011 en España**

		Total actividad	Total Empleo	Total desempleo	Total inactividad	Total
<b>Año</b> <b>1999</b>	<b>Hombres</b>	275.512	214.616	60.896	402.865	678.378
	<b>Mujeres</b>	156.329	104.569	51.760	503.001	659.330
	<b>Total</b>	431.841	319.185	112.657	905.866	1.337.708
<b>Año</b> <b>2011</b>	<b>Hombres</b>	272.200	200.200	72.000	415.500	687.700
	<b>Mujeres</b>	189.500	137.100	52.400	384.800	574.200
	<b>Total</b>	461.700	337.300	124.400	800.300	1262.000

Fuente primer y segundo Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad y elaboración propia

En nuestro país, los datos del IMSERSO y de la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud de 1999 han corroborado la existencia de la doble discriminación<sup>13</sup>, y que afecta a sus niveles de ingresos, estudios, tasa de empleo, etc. Para solucionar este problema, se crean planes para la integración de la mujer con discapacidad, como el II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad 2013-2016, que se encuentra activo en la actualidad y que fue elaborado por el Comité Ejecutivo del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

La mujer con discapacidad tiene una menor presencia en el mercado laboral y una tasa de paro mayor que la de los hombres con discapacidad, siendo esta diferencia mayor a la tasa de paro entre hombres y mujeres sin discapacidad. Un problema existente es la segregación sexual horizontal y vertical. La segregación sexual horizontal implica que las mujeres tienen especial dificultad en acceder a determinados empleos, de forma que su contratación se concentra en profesiones tradicionalmente feminizadas, como son, por ejemplo, las relacionadas con el cuidado de personas, la enseñanza o la administración. Por otro lado, la segregación sexual vertical hace referencia a que las mujeres con discapacidad ocupan puestos de menor importancia y, por lo tanto, de menor remuneración, teniendo, además, menos posibilidades de promoción. Otro motivo por el que las mujeres con discapacidad están más excluidas del mercado laboral es que, aunque estas participan activamente en cursos de formación para el empleo, se presentan ciertas dificultades para el acceso a dichos cursos, además de aquellas acerca de la demanda de trabajadores cada vez más polivalentes que ofrezcan flexibilidad para la realización de las tareas. Por último, la baja estima que la sociedad puede generar en las mujeres con discapacidad al ser expuestas a situaciones de rechazo provoca que estas no adopten habilidades laborales y, por lo tanto, que les sea más difícil acceder al mercado laboral.

<sup>13</sup> Con esta doble discriminación nos referimos a la discriminación por ser mujer y discapacitada.

Después de esto, tenemos que analizar si este crecimiento de oportunidades de trabajo siguen el mismo camino o si, por el contrario, estos objetivos y medidas han tenido poco o ningún efecto en el mercado laboral.

De acuerdo con la tabla 3.3, la tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad es del 63,92 %, por lo que ha disminuido más de tres puntos respecto al año 2011 y se ha acercado más a la tasa de inactividad de los hombres con discapacidad, que es de un 60,5 %. En cuanto a la tasa de paro, el porcentaje de mujeres paradas en 2014 era del 32,75 %, por lo que esta cifra ha aumentado cinco puntos respecto al 2011 y, de esta forma, es mayor, aunque por poca diferencia, que la tasa de hombres con discapacidad en paro. Al observar que la tasa de desempleo de los hombres con discapacidad también ha aumentado, podemos deducir que este incremento de la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad respecto al año 2011 puede no deberse a una doble discriminación, sino que puede deberse a la situación económica que atraviesa el país.

**Tabla 3.3 Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad a 21 de diciembre de 2014**

	Total actividad	Total empleo	Total desempleo	Total inactividad	Total
<b>Hombres</b>	288.700	196.700	92.000	442.100	730.800
<b>Mujeres</b>	218.000	146.600	71.400	386.200	604.200
<b>Total</b>	506.700	343.300	163.400	828.300	1.335.100

Fuente: INE y elaboración propia

Por último, vamos a analizar la diferencia de salario que existe entre hombres y mujeres con discapacidad. Como se observa en la tabla 3.4, las diferencias salariales en el año 2013 eran significativas, ya que el salario medio anual de un hombre con discapacidad era un 20,54 % menor que el salario medio anual de un hombre sin discapacidad. En cambio, la diferencia entre los salarios medios anuales de las mujeres con y sin discapacidad era de solo un 12,08 %. Esta menor disparidad en las mujeres que en los hombres se debe, principalmente, a que las mujeres sin discapacidad también tienen un salario menor que los hombres sin discapacidad consecuencia de cierta discriminación de la mujer en el ámbito laboral. El problema radica, no obstante, en la diferencia que existe entre el salario medio de un hombre sin discapacidad con una mujer con discapacidad, puesto que la diferencia era de un 33,41 %, es decir, el salario medio anual de una mujer con discapacidad era un tercio menor que el salario medio anual de un hombre sin discapacidad.

**Tabla 3.4 Salario medio anual según las características del trabajador en 2013 en España**

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Hombres</b>	25.844 €	20.535,4 €
<b>Mujeres</b>	19.572,8 €	17.208,6 €

Fuente: INE y elaboración propia

A partir de estos datos, se puede demostrar la diferencia salarial que existe todavía entre hombres y mujeres, así como entre personas con discapacidad y sin ella. Además, las cifras corroboran, en este caso, la doble discriminación que sufren las

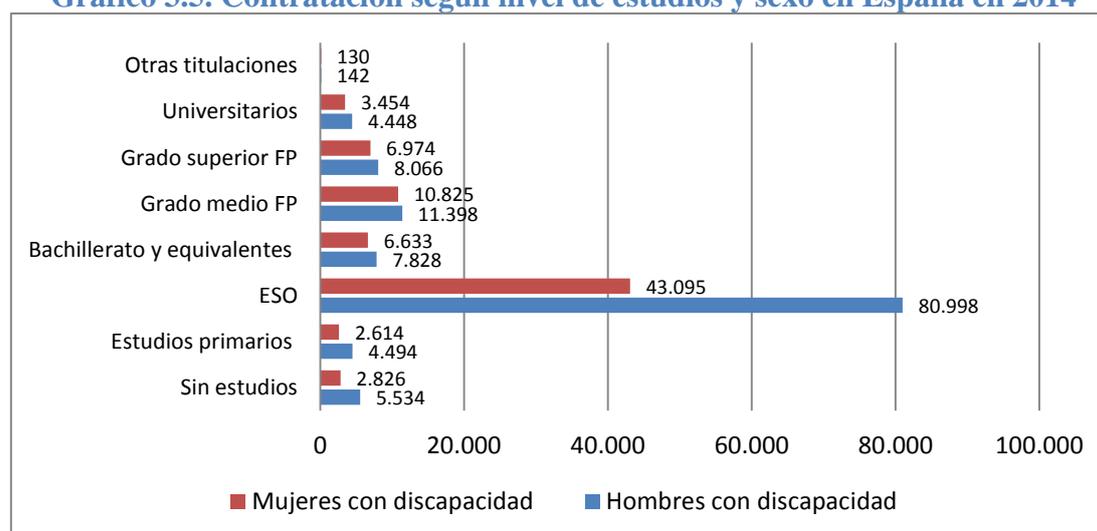
mujeres con discapacidad, lo que conlleva que éste sea un colectivo muy vulnerable. Por lo tanto, sería necesaria la aplicación de mayores medidas para eliminar dicha discriminación, empezando por mejorar los salarios, ya que es un punto importante en el que la doble discriminación se visibiliza. Sin embargo, este problema afecta a más aspectos como al de la contratación y al número de parados.

### 3.1.4 Contratación según el nivel de estudios

A continuación, analizaremos el nivel de estudios que tenía la persona con discapacidad a la hora de firmar el contrato de trabajo. De esta forma podremos saber cuál es el nivel de estudios que más predomina en la contratación y si este predominio lleva dándose durante años o si ha variado el nivel de estudios que poseían los trabajadores contratados.

Como se aprecia en el gráfico 3.5, las personas con discapacidad que más han sido contratadas en el 2014 son aquellas que están en posesión del nivel formativo de ESO, ya sea con titulación o sin ella<sup>14</sup>, puesto que representan un 61,12 % del total de contratación de personas con discapacidad. El segundo colectivo más contratado responde a aquellos que han realizado estudios de grado medio y superior en Formación Profesional, con una representación del 18,35 %, seguido de los titulados universitarios, que representan un 3,89 % de la contratación. En cuanto al sexo, en los niveles formativos más bajos predominan los hombres, mientras que, en los niveles más altos, predominan las mujeres, hecho que se repite cada año analizado. En lo que a la evolución respecta, como la contratación ha ido incrementándose cada año, todas las titulaciones han tenido una tendencia positiva a lo largo de los últimos años, aunque es preciso distinguir que, a mayor titulación, el incremento ha sido más elevado, por lo que podemos deducir que, a mayor titulación de las personas con discapacidad, mayor posibilidad de que estos sean contratados o bien, que según ha pasado el tiempo, las personas con discapacidad tienen cada vez más formación.

**Gráfico 3.5. Contratación según nivel de estudios y sexo en España en 2014**



Fuente: SEPE y elaboración propia

<sup>14</sup> El nivel de formación de ESO sin titulación se refiere a los trabajadores que poseen el título pero que no lo han acreditado en el Servicio Público de Empleo

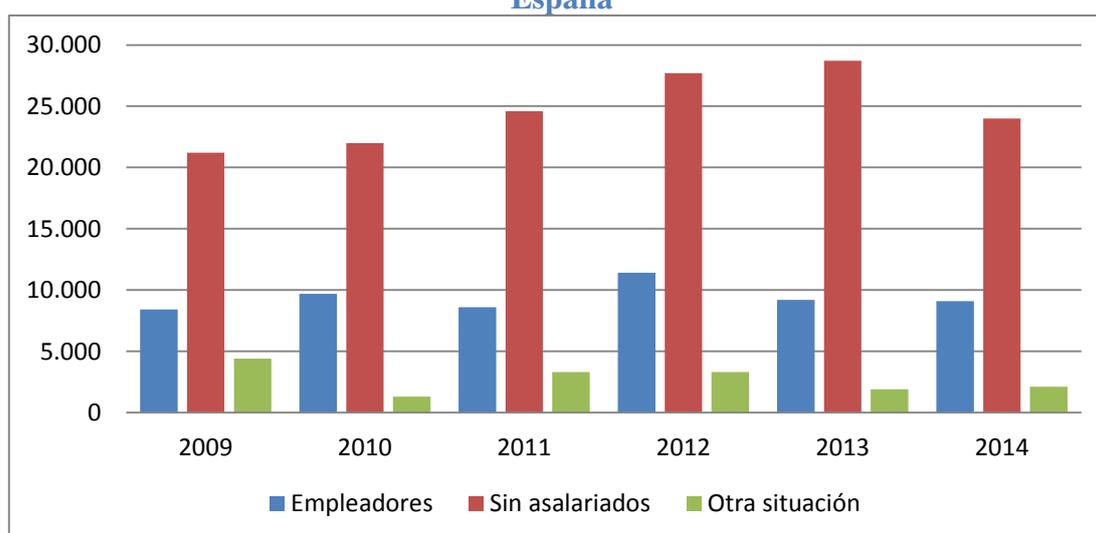
En cuanto a qué títulos de Formación Profesional, en comparación con otros, generan más contratación, podemos encontrar aquellos dedicados a la gestión administrativa, a los cuidados auxiliares de enfermería, a la administración y a las finanzas, a las instalaciones eléctricas y automáticas, y a la peluquería y cosmética. Por otro lado, los títulos universitarios que más contrataciones han conllevado son: Ciencias Empresariales, Relaciones Laborales, Trabajo Social, Educación Infantil, Psicología y Derecho.

### 3.1.5 Autoempleo

Otra variable a analizar es el autoempleo, es decir, las personas con discapacidad que deciden emprender y crear su propia empresa. En este apartado tenemos que considerar tres tipos o variedades de autoempleo, que son, en primer lugar, la categoría de empleadores, es decir, aquellas personas con discapacidad que tienen empleadas a una o más personas, en segundo lugar, los empresarios con discapacidad sin asalariados y, por último, otras situaciones profesionales por cuenta propia<sup>15</sup>.

Como observamos en el gráfico 3.6, la fórmula más utilizada de trabajo por cuenta propia en las personas con discapacidad ha sido la de autoempleo sin asalariados, categoría que, en el año 2013, alcanzó la cifra de 28.700 personas. El número de autoempleados sin asalariados ha ido aumentando desde el año 2009, pero ha tenido un retroceso en el último año del que se disponen datos, que es el 2014. Lo mismo ha sucedido en las otras dos fórmulas, ya que la situación de empleadores tuvo su auge en el año 2012, con 11.400 personas, pero, a partir de ese año, las cifras han descendido, al igual que ocurre con las otras situaciones profesionales de trabajo por cuenta propia. En total, en el año 2014, alrededor de 35.500 personas de este colectivo trabajaban por cuenta propia, lo que supone un 10,28 % del total de personas con discapacidad ocupadas.

**Grafico 3.6. Evolución de los trabajadores por cuenta propia con discapacidad en España**



Fuente: INE y elaboración propia

<sup>15</sup> Las otras situaciones profesionales por cuenta propia se refiere a los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no remunerados.

### **3.1.6 Contratación realizada por los centros especiales de empleo**

Los últimos datos disponibles, que son los del Servicio Público de Empleo Estatal (2011), reflejan que, en el año 2011, el número total de centros especiales de empleo era 2.215, un 19 % más que en el año 2010. En cuanto a las personas con discapacidad en plantilla, la tendencia era positiva, ya que, aunque en el año 2012 hubo un pequeño retroceso, la plantilla aumentó cada año hasta alcanzar la cifra de 64.079 personas con discapacidad en el año 2013, cifra que no llega al máximo, que se dio en el año 2011, con 64.391 personas con discapacidad, pero que se acerca considerablemente. Además, el 65 % de esta plantilla cuenta con contrato indefinido, por lo que disfrutan de una mayor estabilidad laboral que los asalariados en un trabajo ordinario. Estos centros especiales de empleo son un caso de éxito en España puesto que, como podemos comprobar, emplea a un gran número de personas con discapacidad y desembolsa alrededor de 770 millones de euros en salarios.

Recordemos que, cuando se analizó la contratación por tipos de discapacidad, la mayor parte de los contratos firmados eran para las personas con discapacidad física. Esto no sucede en los centros especiales de empleo donde a 31 de diciembre de 2011, un 48 % de la plantilla tenía una discapacidad física, un 42 % una discapacidad mental y un 10 % sufría una discapacidad sensorial.

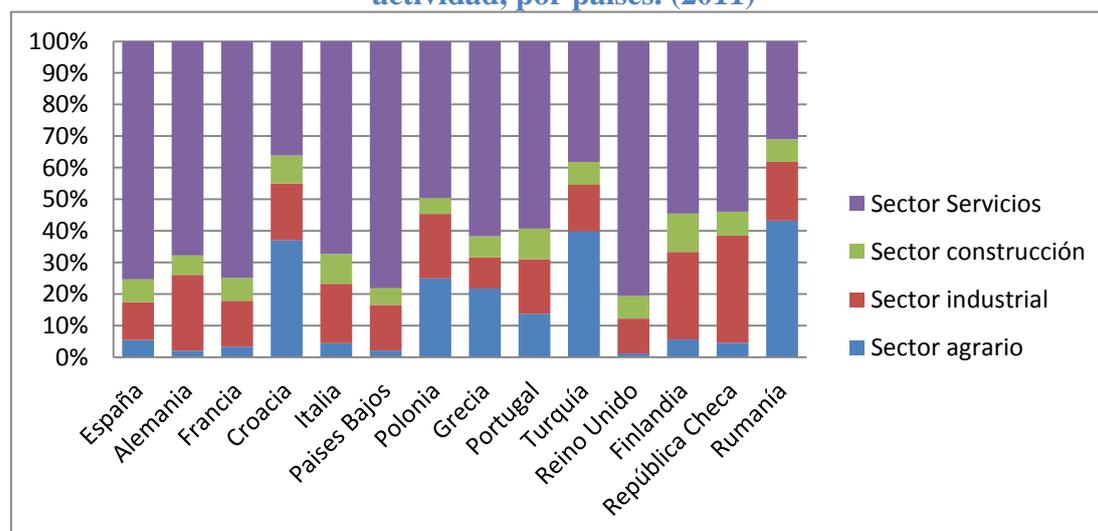
## **3.2 Análisis sectorial de la ocupación de personas con discapacidad**

Una persona con discapacidad concreta, quizá no pueda ocupar cierto puesto de trabajo, pero podrá autoemplearse o ser contratada para otros. Distintos colectivos de discapacitados, como los ciegos, los sordos o los que padecen síndrome de Dawn, tendrán imposibilidad para desarrollar diferentes ocupaciones si se considera cada discapacidad por separado, pero vendrán a desarrollar todas ellas si se las considera en conjunto. De aquí que, aglutinando todas las variedades, las personas con discapacidad estén presentes en todos los sectores económicos, desde el agrario al de servicios, pasando por la industria y la construcción.

### **2.3.1. Distribución sectorial de la ocupación de personas con discapacidad**

La comparación internacional de la distribución de las personas con discapacidad entre los sectores económicos, proporciona unos resultados bastante dispares. Centrándonos en Europa, y para el año 2011, el gráfico 3.7 muestra que España pertenecía a los países de Europa en los que el sector servicios era aquel más representativo del empleo de personas con discapacidad, con datos similares a Reino Unido, Francia, Países Bajos, Dinamarca o Irlanda. En cambio, advertimos que países como Turquía, Croacia, Grecia, Polonia o Rumanía tenían un sector agrario con gran representatividad de personas con discapacidad, llegando, en el caso de Rumanía, a tener un 43,3 % del total de empleados de este colectivo o, en el caso de Turquía, al 39,8 %. En cuanto al sector industrial, la República Checa es el país que mayor representatividad de personas con discapacidad tiene con un 34 %, seguido por Finlandia y Eslovaquia, que alcanza un 28 %. En cuanto a la construcción, Chipre, con un 12,5 %, seguido de Finlandia y Eslovaquia, este último con un 12,3 %, son los países que más personas con discapacidad tienen trabajando en el sector.

**Gráfico 3.7. Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, por países. (2011)**



Fuente: ODISMET a partir de datos de Eurostat. Elaboración Propia

El principal motivo de que en un país predominen más trabajadores con discapacidad en un sector que en otro es por estructura ocupacional, es decir, qué sector es el que más personas emplea en general. Por eso, en el caso de España, es normal que el sector servicios englobe a más personas con discapacidad, puesto que es un país terciario. En cambio, en Turquía, aunque la agricultura cada vez aporta menos a su PIB, esta ha sido tradicionalmente el sector más importante, por lo que tiene una gran importancia en el país y emplea a una gran cantidad de trabajadores.

En comparación con las personas sin discapacidad, en la mayoría de los países solo en el sector agrario tiene una proporción mayor los trabajadores con discapacidad que los trabajadores sin discapacidad, mientras que en los demás sectores, hay una mayor proporción de trabajadores sin discapacidad.

Si pasamos a la situación en España del total de trabajadores, ya sea con o sin discapacidad, el sector agrario sería, según fuentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), el sector que menos personas emplea, puesto que, en el año 2015, había 1.111.200 personas empleadas, cifra que ha aumentado respecto al año anterior aunque, si la comparamos con la alcanzada en 2010 se ha visto reducida en un 7,43 %. De esta manera, el número de parados en este sector en el año 2015 ha sido de 194.029, casi 18.000 trabajadores menos que en 2014, pero un 24.78 % más que en el año 2011.

En cuanto al sector industrial, en el año 2015 hubo 2.062.500 personas ocupadas. Esta cifra, al igual que en el sector primario, excepto en el último año, ha ido disminuyendo a lo largo de los últimos años, puesto que, en el año 2008, la cifra de personas empleadas en este sector era de 2.672.700. Esto significa que se ha reducido el número de trabajadores en un 22,83 % en los ocho últimos años. Por otro lado, el número de parados en este sector ha disminuido, puesto que la cifra de 2015 es 393.580, mientras que, en el año 2011, el número de parados era 509.470, es decir, se ha reducido el paro en un 22,75 %.

En el sector construcción, el más afectado por la crisis económica en España, se ha reducido drásticamente el número de personas empleadas, ya que, en el año 2007,

contaba con 2.584.800 personas empleadas y, en el año 2015, disminuyó hasta 1.021.900, por lo que había en ese año un 60,47 % menos de trabajadores en este sector. Respecto al número de parados, en el año 2015 este sector contaba con 453.291 demandantes parados, cifra que también se ha reducido significativamente, puesto que, en el año 2011 esta, cifra era de 775.928 personas.

Por último, el sector servicios ha sido el sector que más ha crecido en el último año, en términos totales, y está volviendo a las cifras previas a la crisis económica, ya que, a finales de 2015, contaba con 12.821.800 personas empleadas. En cuanto al número de parados en este sector, la cifra ha disminuido, puesto que en el año 2015 la cifra de parados era de 2.705.792, por lo que se ha reducido en casi 300.000 personas en tres años.

Con estas cifras orientativas del número de personas que trabajan en cada sector se va a proceder a realizar un análisis de los sectores que más contratan a personas con discapacidad y también se analizarán los sectores que menos contratan con el fin de averiguar qué puestos de trabajo son los más predispuestos a contratar a estas personas.

Respecto a las personas con discapacidad, los últimos datos disponibles son los ofrecidos en la tabla 3.5. En ella se pueden diferenciar dos sectores que contratan a más personas con discapacidad y dos sectores que contratan en menor cuantía. Los dos primeros se corresponden con el sector servicios, con gran diferencia, ya que el 80,63 % de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en este sector, y el sector industria, que acumula el 14,33 % de las personas con discapacidad empleadas. Además, son estos dos sectores los que mayor tasa de personas con discapacidad tienen, puesto que un 2,11 % del total de personas empleadas en el sector servicios tienen una discapacidad reconocida y un 2,08 % del total de trabajadores la tienen en el sector industria. Por el contrario, los sectores que menos personas con discapacidad contratan son el sector agrario, con un 2,16 % del total de personas con discapacidad y el sector construcción, con un 2,91%. Estos dos últimos sectores son, también, los que menos tasa de personas con discapacidad tienen trabajando ya que apenas superan el 1 %.

**Tabla 3.5 Personas con discapacidad ocupadas según el sector económico en España. 2015**

Sector económico	Personas con discapacidad	Porcentaje sobre el total	Tasa de persona con discapacidad
Agricultura	7.400	2,16 %	1,02 %
Industria	49.200	14,33 %	2,08 %
Construcción	10.000	2,91 %	1,01 %
Servicios	276.800	80,63 %	2,11 %
<b>Total ocupados</b>	<b>343.300</b>	<b>100 %</b>	<b>1,99 %</b>

Fuente: INE y Elaboración propia

En Castilla y León, en el año 2015, de los 13.684 contratos a personas con discapacidad, 419 fueron para trabajar en el sector agrario, 2.210 en el sector industria, 398 en el sector construcción y 10.657 en el sector servicios, siendo este el sector que mayor contratación realiza a estos trabajadores. Como podemos observar, existe una diferencia en la contratación por sectores respecto a España, puesto que el sector agrario

ocupa la tercera posición, y no la última, en número de contrataciones, detrimento del sector construcción.

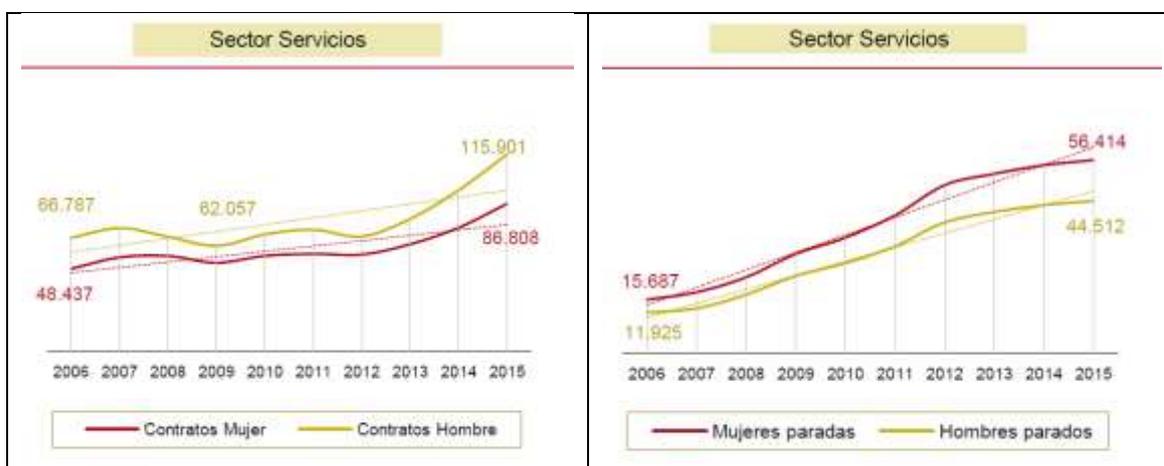
En la provincia de Soria, el sector servicios tiene mayor peso en este colectivo, ya que en el año 2015, 321 contratos a personas con discapacidad fueron para trabajar en este sector, lo que supone el 81,26 % del total de contratos hechos en ese año. El siguiente sector que más contrató fue el de industria, con 43 contratos, lo que supone el 10,88 % del total. En tercer lugar está el sector construcción, con 19 contratos, y, por último, el sector agrario, con tan solo 12 contratos, por lo que este sector es el que menos empleo da a este colectivo con tan solo el 3,04 % de los contratos. Estas cifras se asemejan a la proporción de contratación por sectores en España.

### 3.2.2 Contratación de personas con discapacidad en el sector servicios

El primer sector a analizar es el sector servicios, sector que más personas con discapacidad tienen contratadas. Este sector comenzó a ganar peso hace alrededor de cincuenta años, en el proceso llamado terciarización de la economía en España con el auge del turismo y la hostelería, hasta convertirse en el sector más importante para el país en la actualidad.

El primer punto a analizar será el de las contrataciones, observando tanto su último dato, como su evolución y el género de estas contrataciones. En el año 2015 se realizaron en este sector el 79,73 % de todos los contratos a personas con discapacidad, incrementándose alrededor de un 20 % respecto al año 2014 y siendo aquel porcentaje incluso mayor a la contratación de personas sin discapacidad, que fue de un 68,65 % en el mismo año. De todos los contratos, 11.270 fueron formalizados por empresas de trabajo temporal, lo que supuso que, alrededor de un 55 % de los contratos firmados por estas empresas de trabajo temporal a personas con discapacidad, fueron para trabajar en el sector servicios. No obstante, si hablamos en términos porcentuales, estas empresas de trabajo temporal tienen poco peso en el sector, puesto que estos contratos solo representan el 5,82 % del total, aunque ese porcentaje es el doble del que corresponde a los contratos a personas sin discapacidad.

**Gráfico 3.8 Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector servicios en España**



Fuente: SEPE (2015)

Como podemos apreciar en el gráfico 3.8, recogido del Servicio Público de Empleo Estatal (2015), en el sector servicios todos los años se produce un mayor número de contrataciones a hombres con discapacidad que a mujeres con discapacidad. Incluso, en los últimos años, esta diferencia se está incrementando. Aun así, como comprobaremos al hablar de los siguientes sectores, es el que menos diferencia de contrataciones entre mujeres y hombres con discapacidad presenta.

En cuanto al número de contrataciones, se puede apreciar que hay una línea ascendente, ya que las contrataciones de este colectivo en el sector servicios se han incrementado casi el doble desde el año 2006, tanto para hombres, como para mujeres.

Respecto al número de parados, el sector servicios aglutina al 69,89 % del total de personas con discapacidad paradas, cifra similar a la de años anteriores, pero con un aumento del 1,26 % en comparación con el año 2014 por lo que el 2015 ha sido el año en el que más parados existen en este sector en los últimos diez años. Como se puede apreciar en el gráfico 3.8, el número de parados en este sector se ha ido incrementando notablemente desde el año 2006, de manera que se ha llegado a multiplicar casi por cuatro en los dos colectivos, el de hombres y el de mujeres. Es necesario destacar que el sector servicios es el único sector en el que hay más mujeres paradas que hombres, por lo que podemos aventurar que, en este sector, puede haber un grave problema con la contratación de mujeres con discapacidad, puesto que, como hemos visto anteriormente se contratan más hombres con discapacidad, algo que resulta muy llamativo por cuanto en este sector, además, la mujer tiene un mayor protagonismo en ciertas ramas de actividad, como el comercio, el cuidado de personas, la enseñanza o la sanidad. En cambio, hay un mayor número de mujeres desempleadas, diferencia que, además, se está incrementando en los últimos años. Este problema puede radicar en la ya estudiada doble discriminación hacia la mujer con discapacidad.

En cuanto a las provincias, se puede señalar que Ceuta y Melilla son las dos ciudades que más paro registran en este sector, con más del 80 % en ambos lugares. Por el contrario, Teruel Ourense, Burgos y Palencia son las provincias que menos paro registran con menos de un 60 %. Asimismo, cabe destacar que el sector servicios es el que mayor porcentaje de parados de larga duración tiene, con un 67,54 % del total, aunque, después de una tendencia al alza desde 2006, en 2015 este porcentaje ha disminuido.

El sector servicios es el más importante para este colectivo, al igual que para el cómputo general de trabajadores en España, puesto que, como hemos comentado, España es un país terciarizado y este es el sector que más trabajo oferta en estos momentos. Además con los datos anteriores, se puede visualizar que es el sector que mayor adaptabilidad ha tenido para ofrecer trabajo a las personas con discapacidad y, por lo tanto, debería tenerse en cuenta esta situación para mantener todos estos empleos y aplicar mejoras en los puestos de trabajo y ayudas con el objetivo de, incluso, aumentar esta cifra, así como para que este colectivo vea disminuida su tasa de paro, pues sigue siendo una tasa muy elevada, lo que provoca que sea uno de los problemas más importantes que sufre este colectivo en las personas activas.

### **3.2.3. Contratación de personas con discapacidad en el sector industrial**

Terminado el análisis del sector servicios, procedemos a analizar el siguiente sector que más personas con discapacidad contrata: el sector industrial. Este sector tuvo

su periodo de esplendor en España desde la década de los sesenta, sobre todo en la zona cantábrica, Madrid y Cataluña, hasta el inicio de la crisis del petróleo a comienzos de la siguiente década. En la actualidad, la industria textil y alimentaria son las principales actividades que sustentan a este sector.

El sector industrial, emplea un 14,33 % del total de personas con discapacidad ocupadas. Aunque existe una gran diferencia con el sector servicios, se puede considerar que es un sector que tiene un elevado número de contrataciones de personas con discapacidad, sobre todo en comparación con los dos sectores restantes, es decir, el sector agrario y el de construcción.

Este sector reunió el 10,85 % de los contratos celebrados en 2015 a personas con discapacidad, porcentaje que es muy similar al de años anteriores, con la excepción de 2014, en que se celebraron un 25,37 % menos que en 2015. Es lógico, por ello, que la industria haya sido el sector que mayor crecimiento ha experimentado en la contratación de personas con discapacidad en el último año.

Las empresas de trabajo temporal efectuaron en 2015 un total de 6.992 contratos, lo que supone un 34,63 % del total de contratos realizados por estas entidades. Este tipo de empresas tienen una gran importancia en este sector, debido a que el 26,50 % de los contratos que se realizaron a personas con discapacidad fueron a través de una empresa de trabajo temporal. Sin embargo, ese porcentaje está muy lejos del peso que tienen las empresas de trabajo temporal en los contratos de personas sin discapacidad, puesto que el 44,06 % de esos contratos se realizaron a través de estas.

**Gráfico 3.9 Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector industrial en España**



Fuente: SEPE (2015)

Como vemos en el gráfico 3.9, de contratos formalizados según sexo en este sector, existe una gran diferencia entre hombres y mujeres con discapacidad, ya que, en el año 2015, se realizaron más del triple de contratos a hombres con discapacidad que a mujeres con discapacidad. En cuanto a la evolución de la contratación, podemos observar que, en el año 2009 hubo un gran descenso de la contratación, tanto en mujeres, como en hombres. En concreto, alrededor del 35% en los dos sexos. Después

de esta caída de la contratación, el sector se ha recuperado y ha mejorado las cifras existentes desde 2006 con una mejora del 23,28 %.

El porcentaje de parados que engloba este sector es el 8,58 %, porcentaje algo menor que el del año anterior que fue 0,47 puntos inferior. En el gráfico 3.9 se puede observar que, en el año 2006, había más mujeres paradas que hombres, aunque la diferencia no era significativa y que, a partir de ese año, se ha incrementado el número de hombres en desempleo respecto a las mujeres, si bien los dos colectivos han visto aumentado su número de desempleados.

Por último, las provincias que más desempleados tenían de este sector fueron Palencia, con un 17,47 %, y La Rioja, con un 16 %. Por otro lado, las provincias que menos desempleados tenían fueron la Ciudad Autónoma de Melilla, con un 0,75 %, y Tenerife y Gran Canaria, con cifras menores al 4 %.

Después de analizar los dos sectores que más contratan a personas con discapacidad, es conveniente hacer un pequeño análisis de las actividades que más contratos realizan a este colectivo y así descubrir si existe algún tipo de actividad en la que las personas con discapacidad encuentren empleo más fácilmente.

**Tabla 3.6 Actividades que más contratos realizaron a personas con discapacidad en España en 2015**

Actividades	Contratos realizados 2015	Variación 2015/2014
<b>Servicios a edificios y actividades de jardinería</b>	34.746	21,21 %
<b>Actividades de servicios sociales sin alojamiento</b>	24.337	15,65 %
<b>Administración pública y defensa</b>	15.213	34,94 %
<b>Administración de oficina y actividades de empresa</b>	14.592	15,53 %
<b>Transporte terrestre y por tubería</b>	6.510	13,28 %
<b>Otros servicios personales</b>	6.453	10,69 %
<b>Asistencia en establecimientos residenciales</b>	5.580	16,06 %
<b>Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo</b>	3.299	30,09 %
<b>Fabricación de vehículos de motor remolques etc.</b>	3.046	23,67 %
<b>Actividades relacionadas con el empleo</b>	2.984	-12,21 %
<b>Actividades postales y de correos</b>	2.463	24,33 %
<b>Actividades asociativas</b>	2.299	14,21 %
<b>Recogida tratamiento y eliminación de residuos</b>	1.724	16,72 %
<b>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</b>	1.716	55,01 %
<b>Actividades de seguridad e investigación</b>	1.708	22,61 %
<b>Total</b>	<b>121.670</b>	

Fuente: SEPE y elaboración propia

Estas quince actividades<sup>16</sup> engloban más de la mitad de los contratos formalizados en 2015, que fueron 243.067, y las cuatro primeras incluyen más del 36 % de todos los contratos a personas con discapacidad en 2015, perteneciendo esas cuatro al sector servicios. De las quince actividades que más contratan, doce pertenecen al sector servicios y las otras tres, que son la fabricación de productos metálicos, maquinaria y

<sup>16</sup> Solo se incluyen los datos del año 2015, puesto que, salvo alguna excepción, estas actividades son las que más contratos realizan a personas con discapacidad tanto en el 2015 como en años anteriores.

equipo, la fabricación de vehículos de motor remolques y la reparación e instalación de maquinaria y equipo, al sector industrial. Con estos datos podemos afirmar que existen actividades en las que se contrata más fácilmente a personas con discapacidad.

Todas estas actividades han incrementado su contratación respecto al año anterior con la excepción de aquellas relacionadas con el empleo, cuya contratación disminuyó en un 12,21 %. Las actividades que conllevaron un mayor incremento de contratación fueron, en primer lugar, la reparación e instalación de maquinaria y equipo, en concreto un 55,01 %, seguida de la administración pública y defensa, con un aumento del 34,94 %, y de la fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo, con un 30,09 %.

Como podemos comprobar, y como ya hemos estudiado anteriormente, el sector industrial está en crecimiento en relación con la contratación de personas con discapacidad, ya que sus actividades son las que mayor aumento de la contratación está consiguiendo en los últimos años. Por otro lado, del total de contratos realizados a este colectivo en el año 2015, solo en 16 de las 88 actividades las mujeres superaron en número a los hombres siendo las actividades más destacadas la asistencia en establecimientos residenciales, con el 72,42 % de los contratos firmados a mujeres con discapacidad, y las actividades sanitarias, con un 59,18 %.

Las actividades que mayor tasa de contratos a personas con discapacidad tienen respecto al total fueron aquellas de servicios sociales sin alojamiento, en las que el 9,35 % de todos los contratos ejecutados fueron a personas con discapacidad. La segunda actividad que mayor tasa tuvo fue la de servicios a edificios y actividades de jardinería, con un 5,19 % del total.

En el caso de la provincia de Soria<sup>17</sup>, la actividad que más contratos supuso fue la de administración pública y defensa, con un total de 58 contratos, seguida por los servicios a edificios y actividades de jardinería, con 27 contratos, y por la de actividades postales y de correos, con 21 contratos, número que también consiguieron los servicios de comidas y bebidas. Por tanto, las actividades que más contratos realizaron en Soria forman parte del conjunto de quince actividades con mayor contratación de personas con discapacidad en España.

### **3.2.4 Contratación de personas con discapacidad en la construcción**

En tercer lugar, tenemos el sector construcción. Este sector ha sido gravemente afectado por la crisis económica que ha sufrido el país desde el 2008. El auge de este sector se produjo a comienzos del siglo XXI como consecuencia del «boom inmobiliario» que convirtió a la construcción en el motor de la economía española debido a que la gran demanda de pisos incrementó extraordinariamente las ventas. Esto se truncó en el año 2008 cuando la llamada burbuja inmobiliaria estalló. Consecuencia de ello fue la disminución de la demanda de pisos por falta de liquidez de los futuros compradores, lo que, a su vez, provocó una crisis que, en menos de diez años, ha hecho perder el empleo a la mitad de los trabajadores que se empleaban en este sector.

---

<sup>17</sup> No disponemos de datos concretos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León por lo que el análisis sigue en la Provincia de Soria

En el año 2015 trabajaban en este sector 10.000 personas con discapacidad, es decir, el 2,91 % del total de personas con discapacidad empleadas y el 1.01 % del total de trabajadores en el país. En el año 2015, un 3,35 % de los contratos a personas con discapacidad se firmaron en este sector, siendo el sector que menos contratación de personas con discapacidad realizó en 2015 aunque, por el contrario, fue el que más aumentó respecto al año anterior, con un porcentaje del 20 %. Esto le ha permitido ser el segundo sector económico que más crecimiento en contratación de este colectivo ha tenido, por detrás del sector industrial.

Las empresas de trabajo temporal tienen muy poco peso en este sector, ya que, en el año 2015, solo se realizaron 91 contratos a personas con discapacidad a través de estas, es decir, solo un 1,12 % de los contratos realizados en este sector se hicieron a través de empresas de trabajo temporal. Este poco peso también se plasma en la contratación de personas sin discapacidad, puesto que solo supone el 1,42 % de la contratación en el sector. En cambio, ha sido el sector en el que más se ha incrementado el número de contratos a personas con discapacidad a través de estas empresas. En concreto se ha aumentado la cifra en un 86 % respecto al año anterior.

El gráfico 3.10 muestra que el sector construcción es el único que, en la última década, a excepción de los tres últimos años, tiene una tendencia negativa, además de ser el único en el que la contratación en 2015 era inferior a la de 2006. No obstante esta contratación disminuyó en 2012 un 61,62 % respecto al año 2006, por lo que podemos corroborar que ha sido el sector más afectado en los años de crisis económica. En el año 2016, más del 90 % de los contratos cumplidos a personas con discapacidad eran para los hombres y, en el año 2015, esta proporción se ha reducido, pero no significativamente, ya que, en ese año, el 88,8 % de los contratos realizados van a parar a hombres con discapacidad, por ello, existe una gran diferencia en la contratación por sexos.

**Gráfico 3.10 Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector construcción en España**



Fuente: SEPE (2015)

Para demostrar que el sector construcción ha sido el gran afectado por la crisis económica, atendemos a los datos de personas paradas. En primer lugar, el sector representa el 7,03 % del total de trabajadores con discapacidad parados en el año 2015,

de manera que es el sector que menos parados aporta al total, después del agrario y próximo a la tasa del sector industrial, además de que ha visto su cifra reducida en un 0,48 % en el último año.

Como podemos observar en el gráfico 3.10, el número de parados en 2015 era notablemente mayor que en 2006, ya que la cifra de personas con discapacidad en este sector ha aumentado un 318,74 %, aunque, en los dos últimos años, el número de parados ha disminuido y, por tanto, la tendencia en aumento que estaba sufriendo el sector puede que cambie en los próximos años.

Por otro lado, en este sector, la mayor parte de los desempleados son hombres y, aunque esta cifra ha aumentado, tanto en hombres, como en mujeres a lo largo de la década, en los dos últimos años se ha visto reducida. Por último, las provincias en las que más paro se registra en este sector son en Zamora y Ávila, mientras que en Ceuta y La Rioja se encuentran las tasas más reducidas de desempleo.

Los motivos de que este sector, junto con la agricultura sean los que menos personas con discapacidad contratan son, principalmente, que son dos sectores que, en los últimos años, están en decadencia, aunque por motivos bien distintos. En el sector agrario el retroceso se debe a la terciarización de la economía española, la cual se aleja cada vez más de las actividades primarias. En cuanto a la construcción, la crisis económica ha generado numerosos despidos y quiebras de empresas de este sector, por lo que el número de contrataciones se vio afectado considerablemente y, probablemente, tardará varios años en llegar a la cifra de contratación que tenía antes de 2008.

### **3.2.5. Contratación de personas con discapacidad en el sector primario**

En último lugar hablaremos del sector agrario, sector que, a comienzos del siglo XX, aglutinaba a dos terceras partes de los trabajadores en España, se caracterizaba por su escasa modernización y se constituía como una fuente de subsistencia, y no como una actividad lucrativa. Pero, a lo largo de ese siglo, este sector comenzó a entrar en una serie de crisis y su modernización supuso una disminución de trabajadores. Así, al igual que en la industria, la crisis del petróleo en la década de los 70 supuso que, en cuestión de dos décadas, disminuyera a la mitad el número de trabajadores en este sector. En conclusión, la importancia de este sector ha ido disminuyendo continuamente hasta ser hoy el sector que menos trabajadores emplea en el país.

La agricultura tuvo en nómina a 7.400 personas con discapacidad en 2014, lo que suponía el 2,16 % del total de personas con discapacidad empleadas. En el año 2015, el 6,07 % de los contratos firmados a personas con discapacidad fueron para trabajar en el sector agrario, aumentando el número de contratos respecto al año anterior un 9 %, por lo que es el sector que menos ha crecido en cuanto a la contratación de personas con discapacidad. Este porcentaje, además, difiere notablemente del porcentaje de contratos del sector formalizados a personas con discapacidad, que supuso el 14,87 % del total.

La gestión de empresas de trabajo temporal propició que 1.832 contratos fueran de este sector, es decir, un 9,08 % de los contratos a personas con discapacidad suscritos por empresas de trabajo temporal fueron a parar al sector agrario. La importancia de estas empresas es menor en la contratación de este colectivo, puesto que los contratos realizados a personas con discapacidad en esta modalidad suponen un 12,42 % del total

de contratos efectuados a personas con discapacidad, mientras que, en los contratos de personas sin discapacidad, supuso un 18,81 % del total de contratos realizados a personas sin discapacidad en el año 2015.

Como observamos en el gráfico 3.11, en este sector existe una gran diferencia entre hombres y mujeres a la hora de realizar contratos, puesto que la mayoría de contratos son para los hombres. Además, esta diferencia es cada año más amplia, ya que, en el año 2006, el 76,32 % del total de contratos eran para hombres y, en el año 2015, esta cifra alcanzó el 80,40 %. Asimismo, como se aprecia en el gráfico 3.11, mientras que el número de contratos realizados a los hombres con discapacidad ha aumentado notablemente, incrementándose en más del doble desde 2006, en las mujeres ha aumentado su contratación pero a menor nivel, con un incremento de algo más del 30 % en la última década. Ahora bien, en términos globales, desde el 2006, la contratación en este sector se ha duplicado.

**Gráfico 3.11 Número de contratos y parados según sexo en 2015 en el sector agrario en España**



Fuente: SEPE (2015)

En cuanto a los parados, este sector es el que menos tiene en términos absolutos, de forma que sus desempleados solo representan el 3,09 % de los parados en este colectivo. Sin embargo, ha sido el segundo sector que más incremento del número de parados ha sufrido en la última década, y el primero si hablamos del último lustro. En el año 2006, la diferencia del número de parados entre hombres y mujeres era pequeña, pues el 56,67 % de los parados eran hombres. En cambio, en el año 2015, el 65,21 % de las personas desempleadas eran hombres.

La provincia que más tasa de paro presenta de personas con discapacidad es Huelva, con un 11 %, mientras que las que menos tasa presentan son la Ciudad Autónoma de Ceuta, con un 0,2 %, y Madrid, Barcelona y la Ciudad Autónoma de Melilla, con menos de un 1 %. El hecho de que estas provincias y ciudades autónomas tengan un sector primario muy debilitado, sin duda explica estos bajos porcentajes



# ***CONCLUSIONES***

---



Una vez expuesto el análisis de la contratación de personas con discapacidad llevado a cabo a lo largo del desarrollo de nuestro trabajo, procedemos a establecer una serie de conclusiones a las que se ha podido llegar a través del estudio de las personas con discapacidad y el mercado laboral y a partir de los objetivos de los que partimos al comienzo de la investigación.

En primer lugar, hemos apreciado que España empezó a tomar conciencia de la necesidad de inclusión de las personas con discapacidad, y se reflejó en el reconocimiento de los derechos de dicho colectivo, en la Constitución Española y, sobre todo, mediante la Ley 13/1982 (BOE núm. 103), de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad. Esta supuso el comienzo de la inclusión laboral de este colectivo, pero ha sido necesaria la elaboración de más normas y, en nuestra opinión, es aun necesario que se elaboren más. De acuerdo con la reflexión realizada en el presente estudio, consideramos que las normas vigentes al respecto no son suficientes, debido principalmente al dinamismo del mercado laboral. Por todo ello, consideramos que una posible solución para la mejora de la inclusión de este colectivo en el mercado laboral podría ser que los poderes públicos y las principales organizaciones de personas con discapacidad trabajaran conjuntamente para elaborar normas que se adapten al mercado laboral actual y que ayuden a que la contratación de este colectivo se incremente.

En segundo lugar, hemos comprobado que, aunque existen numerosas ventajas para contratar a personas con discapacidad, las empresas siguen encontrando inconvenientes para contratarlos. Hemos visto que estos inconvenientes en la mayor parte de los casos surgen de la desinformación de los empresarios y los prejuicios que, tanto los trabajadores, como los empresarios tienen hacia estas personas. Por ello, a la vez que se favorece económicamente la contratación de personas con discapacidad, se deberían, en nuestra opinión, crear campañas informativas dirigidas a las empresas con el objetivo de eliminar dicha falta de información y los consiguientes prejuicios. Además, se debería crear una concienciación de la dificultad que afrontan estas personas a la hora de encontrar un empleo, así como informar de que puede producirse el caso de que estas personas necesiten una serie de ayudas y facilidades para que puedan realizar su actividad laboral sin ningún tipo de barrera.

Por otro lado, consideramos muy positivo el hecho de que la tasa de personas con discapacidad que están trabajando o buscan un trabajo, se esté incrementando en los últimos años. Esto puede ser síntoma de que las medidas realizadas para el fomento del empleo de estas personas están funcionando, a pesar de que este crecimiento no sea del todo notable y siga lejos de la tasa de personas sin discapacidad. Bajo nuestro punto de vista, esto último puede deberse a que, a pesar de que se intenten eliminar barreras y se establezcan facilidades en el puesto de trabajo, no existe un gran número de personas con discapacidad en condiciones de trabajar, puesto que, en numerosas ocasiones, dicha discapacidad impide realizar cualquier tipo de actividad laboral. No obstante, consideramos que la eliminación de barreras y la adaptación del puesto de trabajo es una condición muy importante para que estas personas accedan al mercado laboral y realicen su actividad con mayor facilidad.

En cuanto a la contratación de estas personas, a pesar de que está aumentando en los últimos años, el presente trabajo nos ha permitido reflexionar acerca de la dificultad a la que se enfrenta este colectivo en este ámbito, puesto que la mayor parte de los contratos son temporales y, por tanto, no tienen una gran estabilidad laboral. Además, como hemos analizado, en los últimos años, España ha sido un país que ha sufrido una

## CONCLUSIONES

elevada tasa de paro, tasa que se ha reflejado en las personas con discapacidad. Dicha tasa de paro ha supuesto un verdadero problema para este colectivo, puesto que, aunque la contratación está aumentando, el número de parados lo hace con más fuerza. Asimismo, hemos comprobado que los parados de larga duración cada vez son más y, por lo tanto, el número de personas de este colectivo que no perciben ningún ingreso por desempleo también. Todo ello conlleva que su situación económica se vea afectada con gravedad, hecho que, sumado a la gran tasa de inactividad, provoca que este colectivo sea muy vulnerable. En nuestra opinión, una medida que podría mitigar este problema sería la creación de políticas de empleo activas por parte de la administración y en coordinación con las empresas, como, por ejemplo, conceder bonificaciones mayores a las existentes a la contratación, en especial de carácter indefinido y a los parados de larga duración. Esto, a nuestro parecer, se realizará con el objetivo de que estas personas tuvieran una mayor estabilidad laboral que les permitiera ser más independiente en cuanto a terceras personas u obtener ayudas económicas, a la vez que disminuye el número de parados.

Igualmente, aunque en el último año se haya producido un descenso del número de trabajadores con discapacidad por cuenta propia, anteriormente se había producido un aumento significativo, por lo que esta fórmula de empleo está comenzando a tener éxito en este colectivo. Además, el emprendimiento es una forma laboral que las administraciones públicas están intentado fomentar, puesto que, en épocas de crisis, en las que existe una mayor dificultad para crear puestos de trabajo, crear una empresa e, incluso, tener algún asalariado sería de gran ayuda para los desempleados. No obstante, consideramos que, si ese es un objetivo que las administraciones públicas quieren fomentar, sería necesario que aportaran toda la información posible para crear tu propia empresa y, además, deberían hacer especial mención a los emprendedores con discapacidad, facilitando toda la información necesaria para que el miedo o la falta de información de ayudas para adaptar la empresa no sea un obstáculo para crear tu propio negocio.

Por otro lado, en nuestro análisis hemos podido comprobar que, los centros especiales de empleo son una fórmula laboral que funciona en nuestro país. En relación con ellos, los puntos importantes de estos centros son tres. El primero de ellos es que tienen un gran número de trabajadores con discapacidad mental en su plantilla, los cuales encuentran grandes dificultades para ser contratados en otros tipos de empresas. Además, más de la mitad de su plantilla tienen contrato indefinido, lo que supone dar estabilidad a sus trabajadores. Finalmente, se trata de un método de trabajo que funciona en nuestro país y que va aumentando su contratación. Por todo ello, opinamos que las administraciones públicas deberían prestar todo el apoyo posible para que estos centros sigan funcionando, puedan contratar a más gente con discapacidad y se puedan expandir numéricamente.

En cuanto a los sectores económicos, hemos observado que el futuro de los trabajadores con discapacidad se encuentra en el sector servicios y en el sector industrial. Esto se debe a que, como hemos analizado, son los dos sectores que más trabajo proporcionan a estas personas debido a la mayor adaptabilidad que han tenido. No obstante, es necesario destacar que este hecho va en consonancia con el resto de trabajadores, puesto que ambos sectores son los que mayor crecimiento tienen en España, ya que, tanto el sector agrario, como el de construcción, se encuentran en retroceso. En especial el sector agrario, cuyo declive lleva produciéndose desde el siglo XIX.

Por último, como recapitulación final, nuestro trabajo parece mostrar que las personas con discapacidad sí tienen mayores oportunidades de empleo en los últimos años, ya que existe una mayor sensibilidad hacia ellos, se han creado una serie de ayudas y cada vez son menos los prejuicios hacia ellos. Todo lo cual se ha reflejado en una mayor contratación. No obstante, hemos comprobado que la contratación de personas con discapacidad sigue muy lejos de la contratación de personas sin discapacidad, y que las diferencias entre ambos colectivos se acentúan más en los datos de los desempleados. Por todo ello, consideramos que, aunque se está avanzando en la buena dirección, aún queda mucho trabajo por delante para que este colectivo tenga las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad, para que deje de ser un colectivo discriminado en el mercado laboral y para que pueda ejercer su profesión con la mayor normalidad posible.

En cuanto a posibles líneas de investigación a raíz de este trabajo, encontramos varios enfoques que podrían explotarse en un estudio posterior o más amplio. En primer lugar, podría ampliarse este análisis remontándose a datos anteriores a la creación de la Ley 13/1982 (BOE núm. 103), de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, para analizar el efecto que la Ley ha tenido en la contratación de este colectivo. Además, sería interesante realizar un análisis comparativo más detallado con otros países para descubrir cuáles son los puntos fuertes de cada país en esta temática. Por otra parte, este análisis podría dirigirse al campo legislativo haciendo un estudio en profundidad de cada ley relacionada con este tema e, incluso, realizar una comparativa con la legislación de otros países y de esta forma, conocer las distintas medidas legales que se realizan en cada país en nuestro tema a tratar. Siguiendo con el análisis comparativo internacional, una línea de investigación futura podría ser estudiar el caso de éxito de los centros especiales de empleo en España y lo que le diferencia de los demás países. Otra posible línea de estudio podría ser la investigación de casos de éxito de emprendedores con discapacidad, puesto que se está intentando incrementar el número de trabajadores por cuenta propia y una investigación de estos casos de éxito podría motivar a la creación de nuevos negocios.



# *BIBLIOGRAFÍA*

---



Alcover, C. M. Y Pérez, V. (2011). «Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional.» *Medicina y Seguridad del trabajo*. 57, 1, 206-223.

Andrés Valencia, L. (2014): «Breve historia de las personas con discapacidad: De la opresión a la Lucha por sus derechos». [en línea] [Consulta el 10 de noviembre de 2016] Disponible en: <http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf>

Bengoetxea Alkorta, A. (2009). «Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad». *Revista Vasca de Administración Pública*; 99-100, 529-547.

Cabra, M.A. (2004): «Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social». *Revista del Ministerio de trabajo e Inmigración*. 50: 21-46

Canal Salud Mapfre. 2016 [en línea] [Consulta el 24 de marzo de 2016]. Disponible en: <https://www.salud.mapfre.es/>

CERMI (2005). I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008. [en línea]. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. [Consulta 15 de septiembre de 2016]. Disponible en: <http://www.cermi.es/es-ES/MujeresDiscapacidad/Documents/Libro188905.pdf>

CERMI (2013) II Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2013-2016. [en línea]. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. [Consulta 15 de septiembre de 2016]. Disponible en: <http://www.cermi.es/es-ES/MujeresDiscapacidad/Documents/II%20Plan%20Integral%20de%20accion%20de%20mujeres.pdf>

COM (2010). *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. [en línea] Bruselas: Comisión europea. [Consulta el 15 de marzo de 2016]. Disponible en: <https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf>

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2012). *30 años de la LISMI: Un recorrido de inclusión*. [en línea]. Madrid: CERMI [Consulta 20 de abril de 2016]. Disponible en: <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/286/30%20A%C3%91OS%20DE%20LA%20LISMI,%202012.pdf>

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. [en línea]. Madrid: Comunidad de Madrid. [Consulta el 20 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>

España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, 311: 29315-29424.

España. Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de abril, 96: 20648- 20659.

## BIBLIOGRAFÍA

España. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1982, 103: 11106-11112.

España. Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa tributaria con esta finalidad. *Boletín Oficial del estado*, 19 de noviembre de 2003, 277:40852-40863.

España. Ley 49/2007 de 26 de diciembre, por las que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de diciembre, 310: 53278-53284.

España. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre, 289: 43187-43195.

España. Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de diciembre de 2009, 311: 110403-110412

España. Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de enero de 2000, 22: 3317-3410.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, 289: 95635-95673.

Fundación Laboral de la Construcción de Aragón (2008). *Estudio del sector de la construcción, perspectivas de futuro, renovación generacional e inmigración* [en línea]. Zaragoza: Instituto Aragonés de Empleo.. Disponible en: [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/6\\_informe\\_sectoriales.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/6_informe_sectoriales.pdf) [Consulta el 5 de noviembre de 2016]

Europa Press. (2016). *Murcia es la tercera CCAA donde mayor porcentaje de personas con discapacidad trabajan.* [en línea]. Disponible en: <http://www.europapress.es/murcia/noticia-murcia-tercera-ccaa-donde-mayor-porcentaje-personas-discapacidad-trabajan-20161008112432.html> [Consulta el 20 de octubre de 2016]

Fundación ONCE. (2016). “Datos básicos”. [en línea] Disponible en <http://www.fundaciononce.es/> [Consulta el 7 de octubre de 2016].

INAP (2015). *Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad.* [en línea]. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. [Consulta 30 de marzo de 2016] Disponible en: <http://www.cermi.es/ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

INE (2000). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. [en línea] Madrid: Instituto Nacional de Estadística. [Consulta 16 de marzo de 2016]. Disponible en: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf>

OMS (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. [en línea]. Ginebra: Autor Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. Disponible en: [http://www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230\\_spa.pdf?ua=1](http://www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf?ua=1) [Consulta 22 de octubre de 2016].

KPMG (2013). *Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo*. [en línea]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, FSE y Fundación ONCE. [Consulta el 13 de septiembre de 2016]. Disponible en: [http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/PFCEEcompleto\\_2.docx](http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/PFCEEcompleto_2.docx)

**Martínez, J.A., García, D., Miguel, A.B., Callejo, S.** (2013): «Características del sector agrario español en el marco de la Unión Europea». *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*. 13: 3-39.

**Mercado García, E. Y García Vicente, L.M.** (2010). «La inserción laboral de las personas con discapacidad: Una salida profesional para trabajadores sociales». *Portularia*. 1, 10: 51-60.

JYSK y Fundación ADECCO (2014). *Millenials con discapacidad, motor de futuro*. [en línea] S.l.: Autores. Disponible en: [http://www.fundacionadecco.es/\\_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/686.pdf](http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/686.pdf) [Consulta el 7 de octubre de 2016]

MSSSI (2014). *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [Consulta el 20 de marzo de 2016]. Disponible en: [http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf)

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2014). *Informe Olivenza 2014, sobre la discapacidad en España* [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [Consulta: 20 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/73/Informe%20Olivenza%202014%20v4-2%20baja.pdf>

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2015). *Informe Olivenza 2015, sobre la discapacidad en España* [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [Consulta: 10 de septiembre de 2016]. Disponible en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/71/Informe%20Olivenza%202015%20v4.1%20baja.pdf>

Compromiso Empresarial (2008). *Revista Compromiso Empresarial*. 2008. [en línea] Disponible en: <http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2008/01/por-que-las-empresas-no-emplean-a-personas-discapacitadas-por-que-no-se-cumple-la-lismi-cuales-son-los-beneficios-que-aportan-las-personas-con-discapacidad-a-la-empresa-que-funcion-cumplen-los-centros/> [Consulta el 25 de marzo de 2016].

**Rodríguez, V.** (2013): «Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España». *Revista Española de Discapacidad*. 1, 1: 73-95.

## BIBLIOGRAFÍA

**Rodríguez, V., Malo, M. A., Cueto, B.** (2012): «Diferencias salariales por discapacidad y centros especiales de empleo». *Cuadernos de economía*.35:100-116.

**Schur L, Kruse D, Blanck P.** (2005). «Corporate culture and the employment of persons with disabilities». *Beh Sci & Law*; 3-20. doi: 10.1002/bsl.624

Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (2013). *La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral*. [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [Consulta 10 de octubre de 2016]. Disponible en: <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informepcdentornolaboral.pdf>

Servicio Público de Empleo Estatal (2009). *Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres*. [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/)

Servicio Público de Empleo Estatal (2010). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal Datos 2009 Volumen II, Colectivos* [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1445-3.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1445-3.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2011). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal Datos 2010 Volumen II, Colectivos* [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1830-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1830-1.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2012). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Datos 2011* [en línea]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/1888-3.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1888-3.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2013). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Datos 2012* [en línea]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2013\\_datos2012\\_estatal\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2013_datos2012_estatal_discapacitados.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2014). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Datos 2013* [en línea]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2014\\_datos2013\\_estatal\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2014_datos2013_estatal_discapacitados.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2015). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Datos 2014* [en línea]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2015\\_datos2014\\_estatal\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2015_datos2014_estatal_discapacitados.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Datos 2015* [en línea]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta: 25 de septiembre de 2016]. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2016\\_datos2015\\_estatal\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_discapacitados.pdf)

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). *Integración laboral de las personas con discapacidad*. [en línea] Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Consulta 8 de noviembre de 2016]. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/integracion\\_laboral\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf)

**Stone, D. L. Y Colella A.** (1996): «A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations». *Academy of Management Review*. 2, 21:352-401.

Verdugo, M.A., y Jordán de Urrés, B. (2002): «Hacia la integración plena mediante el empleo». Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad. Salamanca