



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias  
Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Administración y Dirección  
de Empresas**

**La integración laboral de las  
personas con discapacidad en  
España**

Presentado por:

***María Eugenia San José Rubio***

Tutelado por:

***Jesús M<sup>a</sup> Gómez García***

*Valladolid, 25 de junio de 2018*

## Resumen

Este trabajo se centra en la integración laboral de las personas con discapacidad en España y pretende dar visibilidad a las dificultades que éstas encuentran para incorporarse al mercado de trabajo ordinario. Para ello, se ponen de relieve los aspectos diferenciales dentro del mercado laboral en España, tanto en términos de actividad y desempleo, como de contratación y nivel salarial. También se realiza una síntesis de las principales ayudas actualmente existentes para favorecer el empleo de estas personas. Se incluye, además, el estudio de un caso de buenas prácticas desarrollado por la empresa ALSA para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Entre sus conclusiones, el trabajo destaca que, a pesar de la clara mejora en el grado de integración laboral del colectivo con discapacidad durante los últimos años en España, aún queda mucho por hacer, siendo necesario hacer un mayor esfuerzo para lograr un mayor grado de inclusión, tanto social como laboral, de estas personas.

**Palabras clave:** Discapacidad, integración laboral, desempleo, políticas públicas.

**Códigos JEL:** A13, J14, J60, J68

## Abstract

This paper is focused on the labour integration of people with disabilities in Spain and the difficulties they encounter when joining the ordinary labour market. For this purpose, differential attributes are spotted in the Spanish labour market both in terms of activity and unemployment, as well as recruitment and wage levels. The current main financial aids to promote the employment of these people are summarized, after aforementioned terms. In addition, the paper describes a case of best practices in labour integration of people with disabilities developed by the ALSA Company. Among the main findings the paper highlights that, despite the clear improvement in the labour insertion of people with disabilities over the last years, there is still a long way ahead, being necessary to make a greater effort to achieve a greater level of inclusion for these people, both socially and laborly.

**Key words:** Disabilities, labour integration, unemployment, public policies.

## Índice general

1.	INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	5
1.1.	Motivación.....	5
1.2.	Objetivos.....	6
1.3.	Metodología .....	6
2.	LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA .....	8
2.1.	Concepto.....	8
2.2.	Tipos de discapacidad .....	8
2.3.	Población discapacitada .....	9
2.3.1.	Diferencias por edad.....	11
2.3.2.	Diferencias por sexo .....	12
2.3.3.	Distribución por comunidades autónomas .....	13
2.3.4.	Diferencias por nivel educativo .....	14
3.	DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL .....	15
3.1.	Población activa.....	15
3.1.1.	Población ocupada .....	17
3.1.2.	Población parada.....	18
3.2.	Contratación.....	19
3.2.1.	Evolución de la contratación .....	23
3.2.2.	Distribución territorial de la contratación .....	23
3.2.3.	Contratación por sexo y edad .....	24
3.2.4.	Contratación por nivel educativo.....	26
3.3.	Nivel salarial de las personas con discapacidad.....	27
4.	AYUDAS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	29
4.1.	Marco legal .....	29
4.1.1.	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.....	30
4.2.	Ayudas para la integración laboral de personas con discapacidad....	32
4.3.	Ayudas al trabajo por cuenta ajena.....	34
4.4.	Ayudas al trabajo por cuenta propia.....	36

4.5. Apoyo a la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.....	37
4.6. Convenio especial de Seguridad Social para personas discapacitadas con dificultad en la inserción laboral .....	39
5. CASO DE ESTUDIO: PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA ALSA.....	41
6. CONCLUSIONES .....	47
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
8. ANEXOS .....	54
8.1. Anexo estadístico.....	54
8.2. Anexo legal .....	59

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1: Personas con discapacidad por grupos de edad. Años 1999 y 2008 .11	
Gráfico 2: Porcentaje de población discapacitada por sexos. Año 2008.....	12
Gráfico 3: Porcentaje población por CCAA. Año 2008.....	13
Gráfico 4: Tasas de actividad de la población con y sin discapacidad en España. Años 2014-2016.....	16
Gráfico 5: Tasas de empleo de la población con y sin discapacidad en España. Años 2014-2016.....	18
Gráfico 6: Tasas de paro de la población con y sin discapacidad en España. Años 2014-2016.....	19
Gráfico 7: Contratación por tipo de contrato. Año 2016 .....	20
Gráfico 8: Contratación a personas con discapacidad por jornada laboral y temporalidad. Año 2016 .....	21
Gráfico 9: Evolución anual de la contratación de personas con discapacidad. Años 2007-2016.....	23

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Tasas de actividad, empleo y desempleo según tipos de discapacidad. Años 2009 y 2015 .....	10
Cuadro 2: Nivel educativo medio de las personas con y sin discapacidad. Año 2016.....	14
Cuadro 3: Población con y sin discapacidad en el mercado de trabajo. Año 2016.....	15
Cuadro 4: Contratación de las personas con discapacidad por sexo y edad. Año 2016.....	25
Cuadro 5: Datos de contratación de personas con discapacidad mediante el Plan de Inserción Laboral de la empresa ALSA. Año 2017.....	45
Cuadro 6: Contratación de personas con discapacidad mediante del Programa “¿De Qué Eres Capaz?” de la empresa ALSA 2016-2017 .....	46

## Índice de Tablas

Tabla 1: Tipos de discapacidad.....	9
-------------------------------------	---

## 1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

### 1.1. Motivación

Bien es sabido que existe un problema para todas aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad a la hora de encontrar empleo e incorporarse al mercado laboral, a pesar del esfuerzo (quizá no suficiente) que realizan las administraciones públicas, organizaciones privadas y empresas para lograr un mayor grado de incorporación al mercado de trabajo de una forma más igualitaria.

Existen diferencias notables con respecto a la participación laboral y el empleo entre las personas con y sin discapacidad<sup>1</sup>. Este tipo de diferencias vienen dadas por el hecho de que estas personas presentan algún tipo de limitación que, en teoría, no les permite realizar una tarea concreta de la forma más eficiente posible. Sin embargo, creo conveniente señalar que, en mi opinión, lo que les hace diferentes es precisamente lo que les hace especialmente valiosos, aportando en muchos casos una demostrada capacidad de superación. Se trata de personas con otras capacidades, que son igualmente válidas para trabajar, crear valor en las empresas y proporcionar una aportación más humana a las mismas.

Una de las razones que me ha llevado a tratar el tema de los problemas a la hora de encontrar empleo de las personas con discapacidad, es el hecho de que el individuo reciba una remuneración adecuada y cuya permanencia en el empleo sea un motivo de estabilidad, lo que supone para la población y, en este caso concreto, para el colectivo de discapacitados, que puedan ganar independencia económica y favorecer el sentimiento de utilidad social, desarrollando un proyecto de vida acorde con los valores de nuestra sociedad.

---

<sup>1</sup> Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las personas con discapacidad tienen más probabilidades de encontrarse desempleadas que las personas sin discapacidad, debido a que las tasas de empleo son muy inferiores para los individuos con discapacidad.

Sin embargo, considero que éstas deberían ser valoradas por lo que son capaces de hacer, y nunca por lo contrario; de este modo se logrará avanzar en la integración de la que se viene hablando. Por eso, es importante dar a conocer y tratar este tema ya que el hecho de tener un empleo estable no sólo favorece a la independencia económica, sino que también permite una mayor autonomía del individuo y mejora la satisfacción personal.

## **1.2. Objetivos**

Los objetivos del presente trabajo se exponen a continuación:

- Dar visibilidad a los problemas de las personas con discapacidad para encontrar empleo, poniendo de relieve los aspectos diferenciales que afectan a su incorporación al mercado de trabajo en España.
- Identificar y explicar las principales ayudas que favorecen la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad en España.
- Mostrar un caso de buenas prácticas empresariales en relación con la integración laboral del colectivo de individuos con discapacidad.

## **1.3. Metodología**

Para dar respuesta a los objetivos previamente planteados, en la primera parte de este Trabajo se conceptualiza la población con discapacidad así como se examina la evolución seguida por este colectivo a lo largo de los años en España.

En segundo lugar, se analiza la población con discapacidad en relación al mercado de trabajo español y se estudia la evolución que ha seguido la población activa dentro de este colectivo de trabajadores, diferenciando entre población ocupada y parada, para realizar posteriormente una comparativa con la población sin discapacidad.

A continuación, se estudian diversos aspectos referidos a la contratación y nivel salarial y cómo afectan diferencialmente al colectivo objeto de estudio. Y, seguidamente, se explican las ayudas existentes que mejoran la empleabilidad

de las personas con discapacidad y su inclusión laboral en el mercado laboral en España.

El trabajo se completa con el análisis de un caso de buenas prácticas. Concretamente, el Plan de Inserción Laboral de personas con discapacidad de la empresa ALSA, denominado “¿De Qué Eres Capaz?”; y cuál ha sido su incidencia para este colectivo.

En los apartados finales se recogen las principales conclusiones extraídas en este trabajo, se presentan las referencias bibliográficas utilizadas en su elaboración y se incluyen varios Anexos con información complementaria de carácter estadístico y jurídico. Las principales fuentes de datos que se han utilizado en este trabajo proceden del Instituto Nacional de Estadística (INE), y más concretamente la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDS) y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD). Asimismo, se han utilizado datos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por último, señalar que las principales limitaciones que se han encontrado a la hora de realizar este estudio se relacionan con los datos recogidos en la EDDS y la EDAD, al no estar muy actualizados. Como se ha mencionado previamente, este estudio se ha realizado principalmente con datos del año 2008, ya que estas estadísticas no se realizan anualmente, si no que tienen una periodicidad plurianual<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> El INE tiene previsto realizar otro estudio a lo largo del presente año 2018 sobre distintos aspectos de la realidad social y laboral de la discapacidad en España para actualizar los datos de la EDAD del 2008 pero, lamentablemente, no ha sido posible utilizarlos para la realización de este trabajo porque dicho estudio aún no ha sido publicado.

## **2. LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA**

### **2.1. Concepto**

En España se reconoce que una persona es discapacitada legalmente<sup>3</sup> cuando ésta presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, de tal modo que ello impida su participación plena en la sociedad de forma igualitaria.

De acuerdo con la legislación actual (RDL 1/2013, de 29 de noviembre), una persona es considerada como discapacitada siempre y cuando se le haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Asimismo, se considera que poseen un grado de discapacidad igual o superior al 33% aquellos pensionistas de la Seguridad Social a los que se les haya reconocido una pensión de incapacidad permanente en grado de “Total”, “Absoluta” o de “Gran Invalidez”, así como a los pensionistas de clases pasivas que posean una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad de carácter permanente para el servicio.

Respecto al reconocimiento del grado de discapacidad, éste será declarado por el órgano competente según lo establecido en la norma (Real Decreto Legislativo del 1/2013, de 29 de noviembre, artículos 4.3 y 12.2).

A continuación, se analiza con más detalle la población con algún tipo de discapacidad en función de diferentes variables, si bien previamente se hace necesario identificar los principales tipos de discapacidad.

### **2.2. Tipos de discapacidad**

Se distinguen diferentes tipos de discapacidad a tener en cuenta, que se agrupan en los siguientes grupos: física, intelectual y sensorial.

---

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo del 1/2013, de 29 de noviembre. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

La Tabla 1 describe las principales características de los distintos tipos de discapacidad mencionados anteriormente.

Tabla 1: Tipos de discapacidad

Física	Limitación de movimiento, ausencia o parálisis de una o varias extremidades del individuo  (Ej. Parálisis, amputación)
Intelectual	Implica una serie de limitaciones permanentes en las habilidades que la persona ha de utilizar de forma habitual en su día a día. Esto tiene como consecuencia, un aprendizaje más lento a lo largo de los años  (Ej. Síndrome de Down)
Sensorial	Afecta a la vista, oído y lenguaje de las personas, es decir, problemas de ceguera y auditivos  (Ej. Sordera, ceguera)

Fuente: Elaboración propia a partir del informe Olivenza 2016 (Observatorio de la Discapacidad, 2016).

### 2.3. Población discapacitada

Una vez establecido el concepto y la tipología, es importante analizar cómo ha evolucionado la población discapacitada en España. Según datos elaborados por el INE y recogidos en la EDAD 2008<sup>4</sup>, la población con algún tipo de discapacidad en el año 2008 fue de 3.847.900 personas, siendo en 1999<sup>5</sup> de un total de 3.528.221. Esto muestra una ligera disminución del porcentaje de

---

<sup>4</sup> Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD), año 2008 Disponible en:  
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175)

<sup>5</sup> Datos obtenidos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDS), año 1999 Disponible en:  
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194719&idp=1254735573175](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194719&idp=1254735573175)

población discapacitada en España, pasando de ser un 9% en 1999 a un 8,5% en el año 2008. Los datos se pueden consultar en el Cuadro A1 del Anexo estadístico.

Resulta paradójico que se haya incrementado la población en ese periodo de tiempo pero que, sin embargo, el porcentaje de personas discapacitadas haya disminuido 0,5 puntos porcentuales. Esto se debe a que cada vez hay un mayor número de personas mayores a 64 años, un grupo de edad en el que la población es más propensa a tener algún tipo de discapacidad y, por otro lado, por los avances en sanidad y de carácter social que han tenido lugar en el periodo de tiempo estudiado, lo que trae como consecuencia una disminución de dicho porcentaje.

A continuación, el Cuadro 1 muestra la evolución, en porcentajes, de las tasas de actividad, empleo y paro de la población discapacitada en el periodo temporal 2009-2015 (ya que no se dispone de datos más actualizados) en función de los tipos de discapacidad mencionados anteriormente.

Cuadro 1: Tasas de actividad, empleo y desempleo según tipos de discapacidad. Años 2009 y 2015

	Tasa actividad		Tasa de empleo		Tasa de paro	
	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Discapacidad Física	38,5%	41%	31,1%	30,4%	19,2%	25,9%
Discapacidad Sensorial	48,4%	52,7%	41,7%	40,8%	13,8%	22,6%
Discapacidad Intelectual	28,1%	28,1%	19,4%	15,5%	31%	44,8%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe Olivenza 2016 (Observatorio de la Discapacidad, 2016).

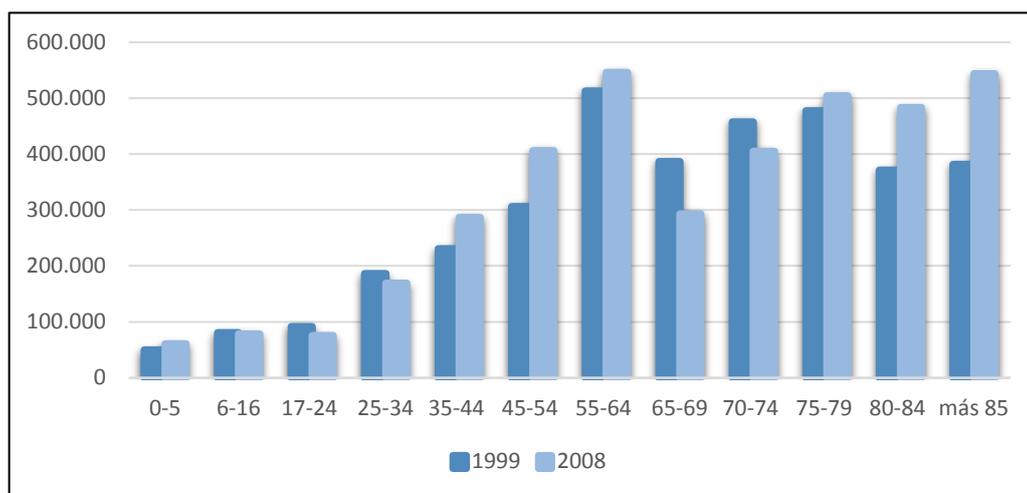
Como se observa en el Cuadro anterior, cuyos datos se obtienen del informe Olivenza (2016), tanto la tasa de actividad de la población discapacitada como la tasa de paro, en términos generales, se han visto incrementadas durante el periodo analizado, sin embargo se prevé una ligera disminución de la tasa de empleo para el año 2015.

En el periodo de tiempo estudiado, se observa que la tasa de empleo es mayor en personas que tienen un tipo de discapacidad sensorial mientras que al grupo que se ve más afectado por el desempleo es a aquellos que poseen una discapacidad intelectual. En el caso de las personas con discapacidad física, todos los porcentajes se mantienen más o menos constantes a lo largo de los años analizados salvo la tasa de paro, que se incrementa 6,7 puntos porcentuales.

### 2.3.1. Diferencias por edad

El Gráfico 1 muestra la evolución del número de personas con discapacidad por grupos de edad en el periodo comprendido entre los años 1999 y 2008. Se tomarán en cuenta únicamente estos dos años, ya que las encuestas sobre discapacidad del INE tienen carácter especial y no se realizan anualmente.

Gráfico 1: Personas con discapacidad por grupos de edad. Años 1999 y 2008



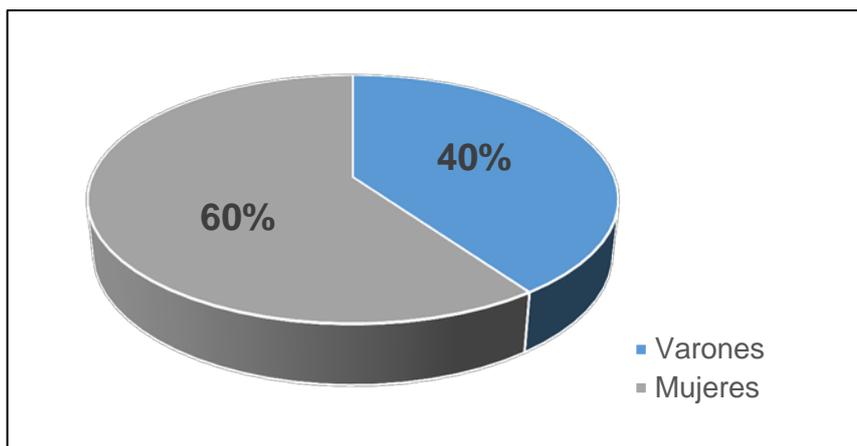
Fuente: Elaboración propia a partir de la EDDS 1999 y EDAD 2008, INE.

En dicho Gráfico se observa que, para ambos años, existe una mayor concentración de personas con discapacidad en los grupos de edad adulta (entre 45 y 64 años), descendiendo a partir de los 64, y aumentando la población a partir de dicha edad en el 2008 debido al aumento de la esperanza de vida. Es decir, esto supone un aumento del riesgo a padecer problemas de salud o enfermedades que traen como consecuencia el desarrollo de algún tipo de discapacidad.

### 2.3.2. Diferencias por sexo

Resulta también interesante analizar cómo se distribuye la población discapacitada por sexos, puesto que, como se pondrá de manifiesto a continuación, el reparto es desigual y discriminatorio para el caso de las mujeres.

Gráfico 2: Porcentaje de población discapacitada por sexos. Año 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de la EDAD 2008, INE.

Según los datos<sup>6</sup> reflejados en el Gráfico 2, que se encuentran recogidos en el Cuadro A1 del Anexo estadístico de este trabajo, se observa que las tasas de discapacidad en el caso de las mujeres son más elevadas que en el caso de los hombres. La distribución resulta, a grandes rasgos, igualitaria por grupos de edad si bien, a partir de los 45 años, las tasas son superiores para el caso de las mujeres. Una posible explicación de esta diferencia entre sexos es que las mujeres son más longevas que los varones, y, por consiguiente, tienen mayor riesgo de padecer algún tipo de discapacidad.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se puede señalar que la discapacidad tiende a aparecer en edades más tardías y, a su vez, se ha incrementado el periodo de mayor riesgo a desarrollar una discapacidad

---

<sup>6</sup> Los datos utilizados son de la EDAD 2008 ya que son los más actualizados de la encuesta de discapacidad realizada por el INE.

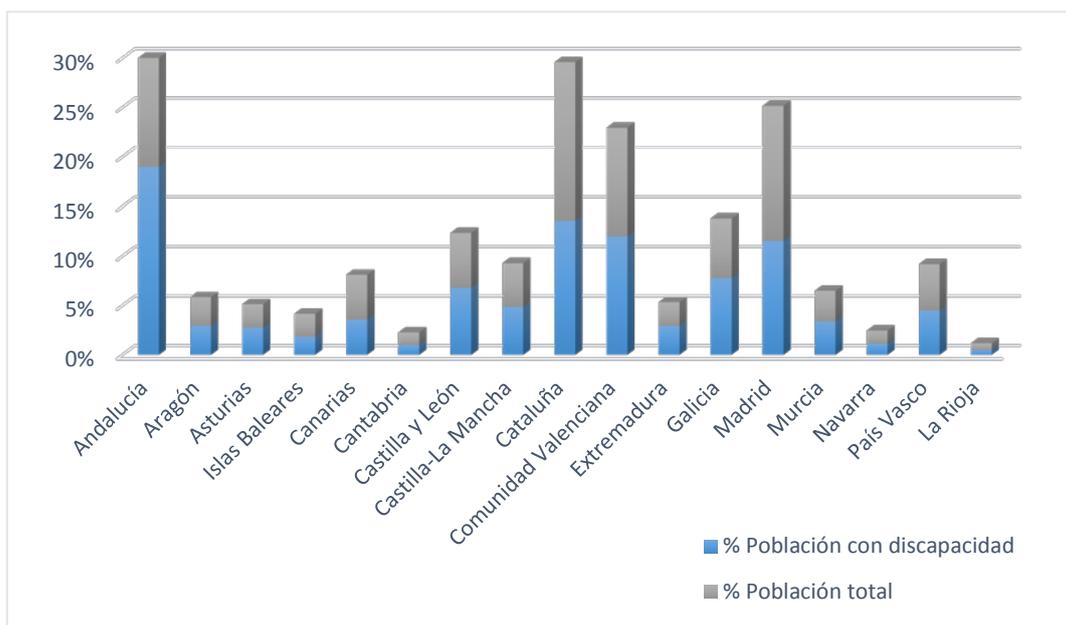
causado, en gran medida, por el aumento de la esperanza de vida de las personas y, particularmente, entre las mujeres.

### 2.3.3. Distribución por comunidades autónomas

Para realizar un correcto análisis sobre la población que tiene algún tipo de discapacidad en España, es interesante analizar las posibles diferencias territoriales que existen, ya que la población con discapacidad no se distribuye uniformemente a nivel espacial.

El Gráfico 3 compara el porcentaje de población que presenta algún tipo de discapacidad con relación a la población total para cada una de las comunidades autónomas de España. Quedan excluidas del análisis Ceuta y Melilla ya que su representatividad dentro de este colectivo de personas es porcentualmente mínima.

Gráfico 3: Porcentaje población por CCAA. Año 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de la EDAD 2008, INE.

Como se puede observar en el Gráfico anterior, Andalucía es la comunidad autónoma que mayor número de personas con discapacidad tiene (17,83%), si bien es cierto que también es la más poblada de España. Igual, sucede en el caso de Cataluña, cuyo porcentaje de personas con discapacidad asciende a 16,01%. Sin embargo, hay algunas comunidades autónomas, como es la de

Madrid, en las que hay menos población con discapacidad en comparación con la población total de la comunidad.

Por el contrario, aquellas que tienen menor porcentaje de población con algún tipo de discapacidad son las comunidades autónomas de La Rioja (0,69%), Cantabria (1,27%) y Navarra (1,35%), siendo éstas tres comunidades autónomas las que menos población tienen en comparación al resto.

#### 2.3.4. Diferencias por nivel educativo

Una última variable a tener en cuenta en este análisis es el nivel educativo de las personas con discapacidad.

A continuación, en el Cuadro 2, se muestra la distribución porcentual según el nivel educativo de las personas con y sin discapacidad en España.

Cuadro 2: Nivel educativo medio de las personas con y sin discapacidad. Año 2016

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Analfabetos	0,4%	5,9%
E. Primaria	8,9%	22,9%
E. Secundaria	56,7%	56,2%
E. Superior	33,9%	15%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de Empleo de las personas con discapacidad del INE (2016).

Como se observa en dicho Cuadro, en ambos colectivos de personas estudiados, la mayoría presentan un nivel educativo de estudios secundarios, sin apenas diferencias. No obstante, la proporción de las personas con estudios superiores es inferior entre la población con discapacidad. Por otro lado, también resulta llamativo que el porcentaje de personas con estudios primarios entre la población con discapacidad sea más del doble que el correspondiente a las personas sin discapacidad (un 22,9% frente a un 8,9%).

### 3. DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL

Para continuar con el análisis del tema que nos concierne, se relacionarán a continuación los conceptos de discapacidad y empleo, como consecuencia de las dificultades que aparecen cuando una persona discapacitada trata de incorporarse al mercado laboral. En definitiva, como ha señalado Ignacio Tremiño<sup>7</sup>: *“la sociedad tiene que dar un paso más para conocer la discapacidad y las capacidades de las personas con discapacidad, también en el ámbito laboral”* (El Norte de Castilla, 2016).

A continuación, se muestra un Cuadro comparativo de la población con y sin discapacidad y su presencia en el mercado de trabajo.

Cuadro 3: Población con y sin discapacidad en el mercado de trabajo.

Año 2016

	Población activa	Población ocupada	Población parada
Población sin discapacidad	78%	62,8%	19,5%
Población con discapacidad	35,2%	25,1%	28,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2016).

#### 3.1. Población activa

La población activa la conforman todas aquellas personas que se encuentran en edad de trabajar, es decir, que tienen 16 años o más y que cuentan con un puesto de trabajo remunerado o buscan activamente empleo.

En el caso que nos ocupa, de acuerdo con los datos del INE sobre el empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016), la población con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que presentaron algún tipo de discapacidad en el año 2016 fue de 1.840.700 personas, y sólo un 35,2% de

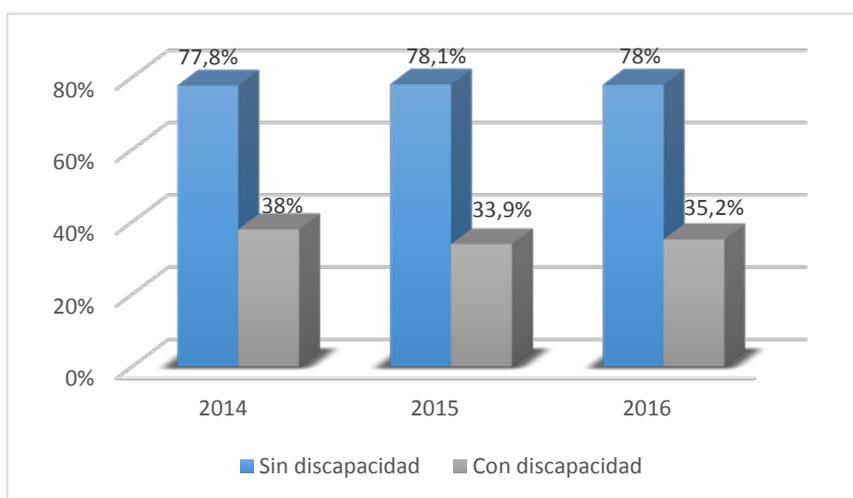
---

<sup>7</sup> D. Ignacio Tremiño Gómez es Diputado en el Congreso y actualmente Portavoz en la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad.

las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, siendo esta cifra 42,8 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. Según los datos proporcionados por el INE de este año cabe destacar que, de toda la población activa con discapacidad, la mayor parte eran hombres y, en concreto, tuvo más peso el grupo de 45 a 64 años.

Si se comparan estos datos con los del año 2015, se observa que se ha producido un incremento de la población activa con discapacidad, ya que este colectivo cada vez muestra mayor interés por incorporarse al mercado de trabajo, lo que conlleva una mayor igualdad en derechos y oportunidades con respecto al otro grupo de personas. De esto se hablará más adelante.

Gráfico 4: Tasas de actividad de la población con y sin discapacidad en España. Años 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad, año 2016”, INE.

Como se observa en el Gráfico 4, elaborado con los datos del INE (2016), la población activa con discapacidad destaca por su reducida participación en el mercado laboral, a pesar de haberse producido un incremento con respecto al 2015. Sin embargo, en el colectivo de personas sin discapacidad dicha participación en el mercado de trabajo es muy superior.

Para finalizar el presente epígrafe cabe citar, nuevamente, a Ignacio Tremiño<sup>8</sup> con una breve explicación sobre el sistema de trabajo protegido en España y la repercusión que éste tiene a la hora de pasar al sistema ordinario de trabajo, que se presenta a continuación.

Añade el citado autor que, *“en empleo somos un ejemplo para el resto de Europa, porque, además, el trabajo protegido es más real que en otros países. El modelo de empleo protegido que existe en España tiene una serie de ventajas fiscales con respecto al resto de empresas, pero, al fin y al cabo, son compañías que están en el mercado y que tienen que ganarse al cliente por calidad, servicio y precio”*.

Sin embargo, los datos muestran que aún no está todo hecho, ya que, como señala el citado autor: *“todavía hay una diferencia de 40 puntos entre la tasa de población activa de las personas con discapacidad y de las que no tienen discapacidad; estamos a años luz. Nos falta mucho por hacer, pero eso no es incompatible con ser el primer país en Europa en generación de empleo para personas con discapacidad”* (Revista Médica, 2014).

Dentro de la población activa se diferencian dos grupos de población cuyos rasgos se van a desarrollar a continuación: ocupados y parados.

### 3.1.1. Población ocupada

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA), la población ocupada la conforman todas aquellas personas que, formando parte del colectivo de la población activa, tienen un empleo en el momento de la realización de la encuesta.

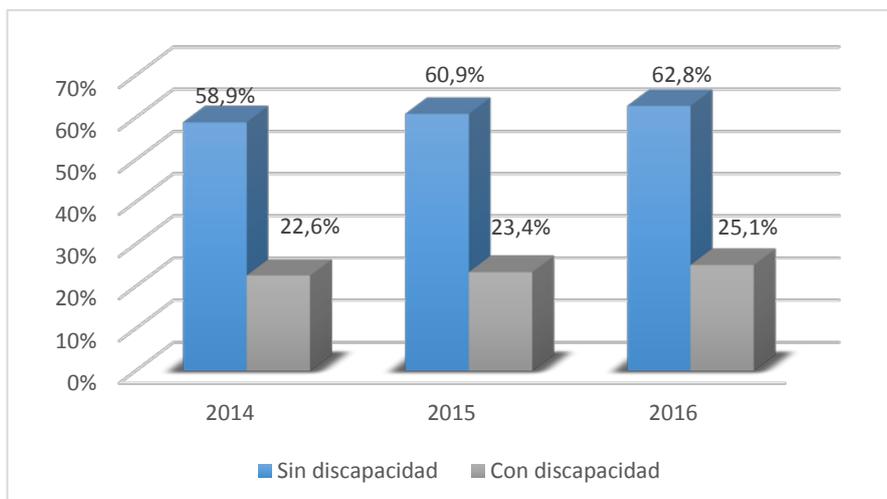
En el caso de las personas con discapacidad, la tasa de ocupación ha ido aumentando ligeramente a lo largo de los años analizados; una evolución favorable pero no suficiente, tal y como se podrá ver a continuación.

---

<sup>8</sup> Revista médica (2014). Entrevista a D. Ignacio Tremiño Gómez. (16/11/2014). Disponible en: <http://www.rmedica.es/edicion/211/ignacio-tremino>

Gráfico 5: Tasas de empleo de la población con y sin discapacidad en España.

Años 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad, año 2016”, INE.

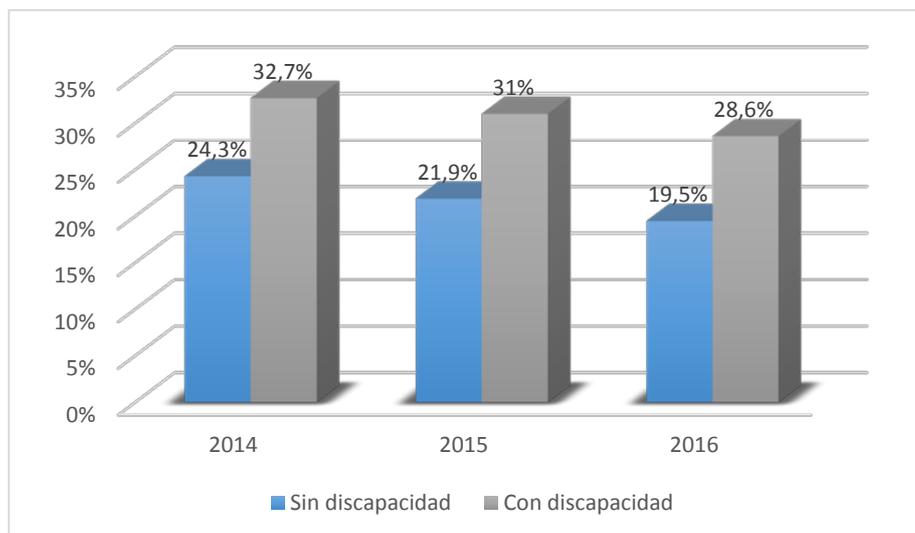
Como se observa en el Gráfico 5, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en 2016 fue del 25,1%, siendo más de 37 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad.

Los datos muestran que a pesar del incremento de la proporción de ocupados entre las personas con discapacidad, aún dista mucho de alcanzar las tasas de ocupación que se registran entre la población sin discapacidad.

### 3.1.2. Población parada

Para concluir este análisis acerca de la población activa, en este apartado se hace referencia a la población parada, la cual incluye a todas aquellas personas que buscan empleo activamente pero que no lo encuentran, y que, por tanto, están en situación de desempleo. A continuación se muestra la evolución de los últimos años de este colectivo de personas.

Gráfico 6: Tasas de paro de la población con y sin discapacidad en España.  
Años 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad, año 2016”, INE.

La tasa de paro de las personas con discapacidad en 2016 fue de 28,6%, lo que suponen más de 9 puntos porcentuales con respecto a la de las personas sin discapacidad. Como se puede observar en el Gráfico 6, la evolución ha sido favorable ya que se ha producido un descenso progresivo de la tasa de paro para los dos colectivos objeto de estudio.

Esto se debe a que la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es cada vez mayor, ya que hoy día las empresas realizan diversos planes para la integración laboral de estas personas, lo que promueve la disminución de las tasas de desempleo.

### 3.2. Contratación

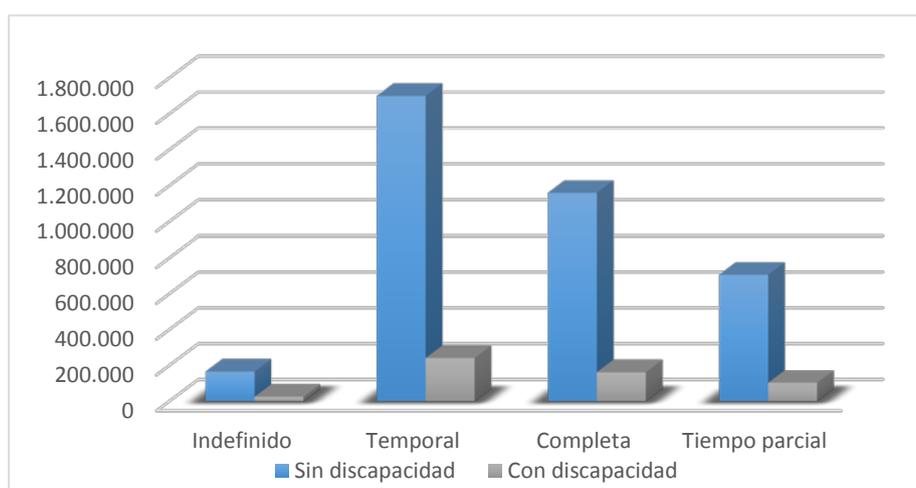
En lo que al ámbito de la contratación laboral de las personas con discapacidad se refiere, en el año 2016 la cifra total ascendió a 268.160 contratos, lo que

representa el 1,34% de todos los registrados<sup>9</sup> en España en ese año (19.978.954 contratos).

En el presente apartado, también resulta interesante mostrar la distribución del colectivo objeto de estudio según los principales tipos<sup>10</sup> de contrato existentes.

El Gráfico 7 muestra una comparación entre la población con y sin discapacidad y su correspondiente distribución en función del tipo de contratación.

Gráfico 7: Contratación por tipo de contrato. Año 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INEM (2016) y del INE (2016).

Como se observa en dicho Gráfico, la contratación indefinida tiende a ser muy baja en relación a la temporal. En el caso de las personas sin discapacidad la cifra es de 166.830 contratos, mientras que en el colectivo que presenta algún tipo de discapacidad, los contratos disminuyen drásticamente, situándose en

<sup>9</sup> Datos obtenidos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2017\\_datos2016\\_estatal\\_discapacidad.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf)

<sup>10</sup> Contrato indefinido: aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo. Contrato temporal: aquel que se concierta por un tiempo determinado. Jornada completa: contempla 8 horas diarias de trabajo. Jornada a tiempo parcial: trabajo realizado por horas, no se trabaja durante jornada continuada.

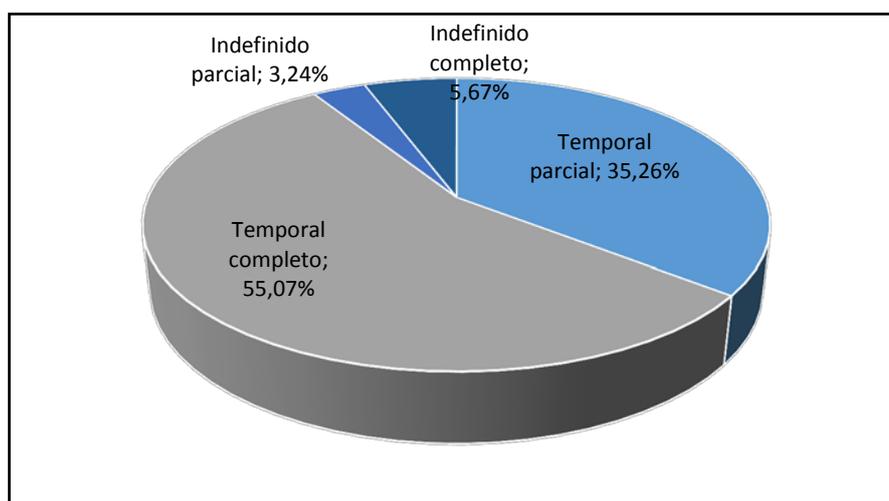
25.913. Esta cifra supone menos de la cuarta parte de los contratos indefinidos que se realizan a las personas sin discapacidad.

Respecto de los contratos temporales, los datos hablan por sí solos. En ambos tipos de colectivos, la contratación temporal es muy superior a la indefinida, especialmente para las personas sin discapacidad, con un total de 1.700.530 contratos. Esta tendencia ha ido ganando peso en los últimos años, produciéndose un aumento de los contratos temporales, lo que crea una menor estabilidad que trae como consecuencia una mayor temporalidad de la contratación en nuestro país.

Por otra parte, de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal se desprende que, teniendo en cuenta el tipo de jornada, la mayoría de contratos se realizan a tiempo completo para ambos grupos de personas.

Además, para establecer una relación entre tipos de contratos y tipos de jornada, se ha elaborado un Gráfico que lo ilustra y que se explicará a continuación.

Gráfico 8: Contratación a personas con discapacidad por jornada laboral y temporalidad. Año 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (2016).

Como se ha mencionado previamente en este apartado, la contratación de carácter temporal es la que más peso tiene, y concretamente en la jornada a tiempo completo. Lo mismo ocurre en los contratos indefinidos, cuyo porcentaje es superior al que se observa para la jornada a tiempo parcial. Esta situación tiene lugar como consecuencia del aumento de la temporalidad de contratos a lo largo de los últimos años, que busca a personas para cubrir puestos concretos en momentos determinados, pero trabajando a jornada completa.

Esto conlleva, además de inestabilidad e incertidumbre, la inseguridad de las personas no sólo a la hora de encontrar empleo, si no a la hora de mantenerlo y poder tener proyectos de vida tanto sociales como económicos. Además, en el caso de las personas con discapacidad, estos problemas se ven acentuados puesto que, como se ha visto anteriormente, existe una gran brecha en la contratación, lo que dificulta aún más la integración laboral de los mismos.

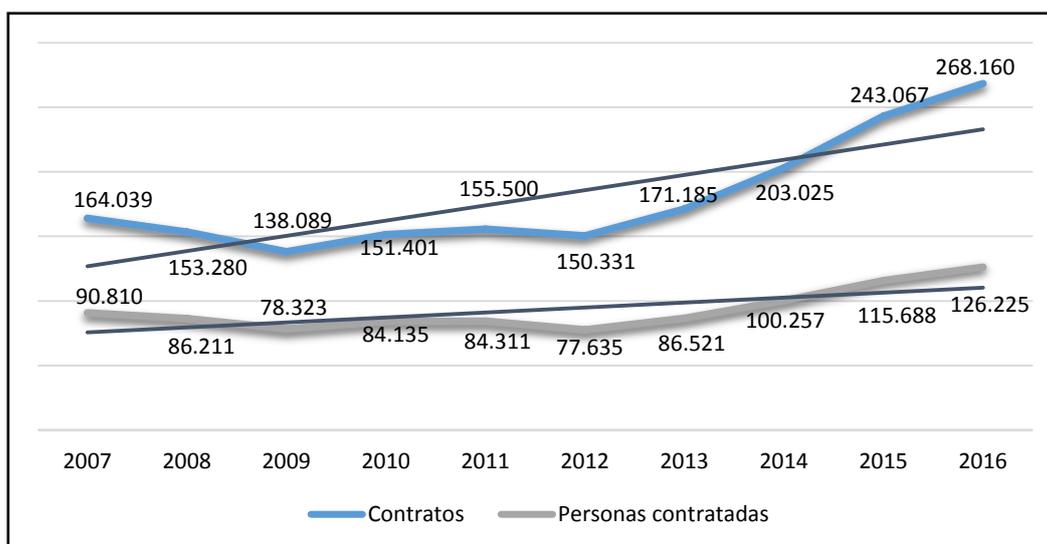
Afortunadamente, la inserción de las personas con discapacidad en todo el conjunto de la contratación nacional ha ido aumentando progresivamente hasta la actualidad. Esto se ve reflejado en el número de contrataciones realizadas en el 2016, puesto que el dato es muy positivo ya que si se compara con el año anterior, la variación porcentual ha supuesto un incremento del 10,32%.

A continuación, se analizará la evolución de la contratación a personas con discapacidad a lo largo de los últimos diez años, así como en función de distintas variables: distribución territorial, sexo y edad, y nivel educativo.

### 3.2.1. Evolución de la contratación

El Gráfico 9 muestra la evolución que ha seguido la contratación a personas discapacitadas a lo largo de los últimos diez años.

Gráfico 9: Evolución anual de la contratación de personas con discapacidad.  
Años 2007-2016



Fuente: Datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (2016).

Como se observa en dicho Gráfico, la contratación de personas con discapacidad ha seguido una tendencia similar al número de contratos hasta el 2013 con oscilaciones continuas, siendo a partir de éste año cuando se incrementa el número de personas contratadas, como consecuencia de la regulación legal del 2013 acerca de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, Real Decreto Legislativo<sup>11</sup> que se explicará a continuación y que ha incidido de forma favorable en la contratación de este colectivo.

### 3.2.2. Distribución territorial de la contratación

En cuanto a la distribución territorial de los contratos de las personas con discapacidad, cabe destacar, como punto de partida, que la contratación en

---

<sup>11</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Real Decreto Legislativo del 1/2013, de 29 de noviembre. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

2016 se incrementó un 10,32% con respecto al 2015, pero ésta no se distribuyó de forma homogénea en todo el territorio español.

A pesar de ello, en general, la evolución de las cifras<sup>12</sup> de la contratación registró un comportamiento muy positivo en todas las provincias y comunidades autónomas españolas. Esto se ve reflejado en el Cuadro A6 del Anexo estadístico donde se recogen todos los datos de contratación para las distintas comunidades autónomas y provincias de España.

El análisis a escala provincial de los datos de contratación indica que, si bien es cierto que la mayoría de las provincias registraron cifras positivas, dos de ellas, Cáceres y Asturias, muestran variaciones negativas. Por otro lado, Palencia, Ourense y Soria fueron las provincias que mejores registros han obtenido, con incrementos en la contratación a personas con discapacidad del 34,22%, 29,95% y 28,61% respectivamente. En cuanto a las comunidades autónomas, el Principado de Asturias es la única que no sólo no ha aumentado la contratación a personas discapacitadas sino que muestra un descenso superior al 18%.

### 3.2.3. Contratación por sexo y edad

Por otro lado, cabe analizar la contratación en función del sexo y la edad de las personas ya que, de este modo, se obtiene una visión más realista, puesto que ambas variables se encuentran relacionadas.

Como se constata a lo largo de este estudio, la contratación por sexos muestra una clara desigualdad entre hombres y mujeres, la cual se encuentra desigualmente distribuida, con el 61,10% y el 38,90% respectivamente.

---

<sup>12</sup> Datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Estat. Datos 2016. Disponible en:

[http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2017\\_datos2016\\_estatal\\_discapacidad.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf)

En el caso de las personas sin discapacidad, la brecha se reduce, siendo la contratación en dicho colectivo un 56,07% para hombres y un 43,93% en el caso de las mujeres.

No obstante, es importante destacar que en ambos grupos las mujeres, ya sean o no discapacitadas, han ido disminuyendo su participación a lo largo de los últimos años dentro del mercado de trabajo español. Asimismo, la evolución en los últimos diez años ha proporcionado cifras favorables a las mujeres algunos años y durante otros periodos a los hombres. Sin embargo, a partir del 2012, los mejores datos son siempre para el colectivo de varones.

Cuadro 4: Contratación de las personas con discapacidad por sexo y edad.

Año 2016

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2016/15
Menor de 25	10.694	6.429	17.123	17,26%
De 25 a 45	88.581	54.841	143.422	8,31%
Mayor de 45	64.566	43.049	107.615	12,04%
<b>Total</b>	<b>163.841</b>	<b>104.319</b>	<b>268.160</b>	<b>10,32%</b>

Fuente: Datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (2016).

Como se observa en el Cuadro 4, el tramo de edad en el que se agrupa una mayor contratación se sitúa en torno a aquellos que tienen una edad intermedia (25-45 años), siendo de más del 53%, mientras que los jóvenes obtienen los peores resultados, con tan sólo un 6,39%.

Sin embargo, a pesar de que los menores de 25 años han ido perdiendo participación a lo largo del tiempo, los datos muestran que la variación de la contratación respecto al año 2015 ha aumentado en todos los tramos de edad, y en mayor medida, para el colectivo de los más jóvenes (menos de 25 años). Además, dicha variación resultó superior al resto de tramos de edad por primera vez en los últimos diez años.

En el caso de las personas que no tienen reconocida ninguna discapacidad, el grupo de los jóvenes representa el 18,08%, cifra que resulta superior a la se registra para las personas con discapacidad. Por otro lado, resulta llamativo que en el caso de los adultos de más edad (45 años y más) la contratación sea superior para las personas con discapacidad, con el 40,13%, siendo este valor más del doble que el correspondiente para personas sin discapacidad.

En conclusión, tras el análisis realizado acerca del grupo de personas con discapacidad, se observa que los varones tienen un mayor peso, independientemente del tramo de edad en cuestión y por otra parte, a medida que la edad de las personas con discapacidad aumenta, tiende a ser mayor el grado de contratación laboral.

#### 3.2.4. Contratación por nivel educativo

Una última variable a analizar es el nivel educativo de las personas que tienen reconocida alguna discapacidad, y su relación con la contratación.

Según los Servicios Públicos de Empleo, el nivel educativo más representativo de los trabajadores contratados con discapacidad es la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), representando el 60,56%. Desagregando los datos según el género de las personas contratadas, destacan los hombres en la mayoría de los niveles de educación, pero son las mujeres las que predominan en el caso de estudios universitarios.

Además, según los datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (2016), del total de contratos realizados a personas con discapacidad con un nivel de educación inferior al Bachillerato fue, para mujeres y hombres, el 59,94% y 74% respectivamente. Sin embargo, de dichos contratos el 8,89% de las mujeres posee alguna titulación universitaria, siendo en el caso de los varones sólo del 3,57%.

Por tanto, se puede establecer, de este modo, un perfil concreto del contratado con discapacidad; un hombre de edad comprendida entre los 25 y 45 años, y con un nivel educativo de Educación Secundaria Obligatoria.

### 3.3. Nivel salarial de las personas con discapacidad

Para poner punto y final a este epígrafe, se hace referencia al salario que obtienen las personas con discapacidad en relación a las personas sin discapacidad ya que, como en otros aspectos anteriormente tratados, existen desigualdades llamativas.

Los datos, que se encuentran desarrollados en el Cuadro A7 del Anexo estadístico de este trabajo, se obtienen del informe que elabora el INE (2015)<sup>13</sup> a partir de los resultados de la Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015, así como de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

En primer lugar, el salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 19.569,6€ en el año 2015, dato positivo ya que supone un 2,9% más que en el 2014. Sin embargo, dicha cifra fue inferior respecto al de las personas sin discapacidad (23.208€), concretamente un 15,7% menos, lo que ya muestra diferencias relevantes entre ambos colectivos de personas. Respecto al salario por hora para las personas que tienen algún tipo de discapacidad, se situó en 13€ en cómputo anual, sin embargo, en el caso de las personas sin discapacidad, éstos percibieron 15,1€, lo que supone un 13,9% más que las personas con discapacidad.

Esta situación es también destacada por I. Tremiño durante la entrevista que tuve la oportunidad de realizarle, ya que en numerosas ocasiones se pretende que una persona discapacitada, sólo por el hecho de serlo, acepte una remuneración inferior al otro colectivo de personas, mientras que no entra dentro de las opciones de ninguno de los dos grupos.

---

<sup>13</sup> Dicho informe elaborado por el INE, fue publicado el 27 de septiembre de 2017, por lo que a pesar de que los datos no estén muy actualizados, esto es debido a que los documentos no son publicados anualmente.

Asimismo, también se dieron diferencias salariales entre hombres y mujeres con y sin discapacidad; en el caso de los hombres con discapacidad, éstos obtuvieron un salario un 20,4% inferior al de aquellos sin discapacidad, y en el caso de las mujeres, el salario de aquellas con discapacidad resultó un 11,6% inferior al del colectivo sin discapacidad. De esto se obtiene que las desigualdades resultan superiores entre hombres con y sin discapacidad que entre el colectivo femenino.

Por otra parte, respecto a la brecha salarial existente entre ambos sexos con discapacidad, ésta resultó inferior. El salario fue un 14,7% inferior en el caso de las mujeres respecto a los varones, mientras que para el colectivo sin discapacidad la diferencia fue superior, es decir, un 23,1%. En cifras concretas, el salario de las mujeres con discapacidad fue de 17.778,1€ de media por trabajadora y año, mientras que en el caso de los hombres éste fue de 20.835,4€.

Otro dato relevante es que en función del tipo de discapacidad, aquellos que percibieron un salario superior fueron los trabajadores con discapacidad sensorial y física, mientras que aquellas personas con discapacidad intelectual obtuvieron un salario inferior, lo que muestra que el tipo de discapacidad de la persona también es otro factor a tener en cuenta en el salario percibido por los mismos. En cuanto a la edad, los datos muestran que a medida que aumenta, las diferencias salariales disminuyen.

Finalmente, para concluir el análisis salarial de las personas con discapacidad, si se hace referencia al tipo de jornada, hubo menos diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad en contratos a tiempo parcial. Sin embargo, en función del tipo de contrato celebrado, no existen muchas diferencias para el contrato indefinido ni para el temporal. Para consultar los datos concretos, acudir al Cuadro A7 del Anexo estadístico.

## **4. AYUDAS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En este apartado se tratará de sintetizar la normativa vigente que principalmente afecta a la integración laboral de las personas con discapacidad en España.

### **4.1. Marco legal**

En primer lugar, es importante hacer referencia a la normativa que regula la situación de las personas con discapacidad así como su inclusión social y laboral en nuestro país.

Se ha elaborado un Anexo jurídico que se incluye en este trabajo y que recoge la legislación vigente en materia de integración laboral de las personas con discapacidad.

La primera de las leyes, fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, que ya trataba temas tales como la integración social de las personas con discapacidad; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por último, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, que fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de la ONU, y que supuso la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, considerándose a las personas que tienen algún tipo de discapacidad como sujetos titulares de derechos, y que por consiguiente, los poderes públicos quedan obligados a garantizar que el ejercicio de dichos derechos sea pleno y efectivo.

A continuación, se resumen los aspectos más relevantes de la principal norma jurídica que afecta en la actualidad a las personas con discapacidad en España.

#### 4.1.1. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre

Con la aprobación y publicación en el Boletín Oficial del Estado<sup>14</sup> del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, quedaron derogadas todas las normas anteriores en relación con este colectivo de personas.

Esta norma tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como la erradicación de cualquier forma de discriminación a las personas con discapacidad.

Pero, ¿qué principios<sup>15</sup> regula esta norma?

En primer lugar, el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluyendo la libertad de tomar las propias decisiones así como la independencia de las personas; aspectos que se encuentran íntimamente relacionados con el principio de vida independiente. Además, también se favorece la no discriminación, el respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la normalización y accesibilidad universal así como el diseño universal o el diseño para todas las personas. También la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el diálogo civil, el respeto al desarrollo de la personalidad de todas las personas con discapacidad y, especialmente, de las niñas y niños que tengan alguna discapacidad; y finalmente, la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

---

<sup>14</sup> Publicada en el BOE del 3 de diciembre de 2013. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

<sup>15</sup> Estos principios se recogen en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Título Preliminar, Capítulo I, artículo 3.

Por tanto, ¿qué es lo que realmente trata de garantizar una adecuada inclusión y participación plena en la sociedad de forma igualitaria de las personas con discapacidad?

De ello se encargan los equipos multiprofesionales<sup>16</sup> de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad, es decir, éstos son los órganos que emiten una valoración o un dictamen técnico normalizado sobre las deficiencias para el órgano administrativo competente.

En relación con el ámbito profesional, el artículo 17 de la citada norma recoge que toda aquella persona que presente algún tipo de discapacidad y que se encuentre en edad laboral tendrá derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo así como de reincorporación al trabajo.

Asimismo, dicha norma dedica el Capítulo VI al derecho al trabajo de las personas discapacitadas en condiciones en las que se apliquen los principios de igualdad de trato y no discriminación. Además, uno de los fines principales de la política de empleo es aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad así como la mejora de la calidad de empleo.

Por otro lado, se distinguen distintos tipos de empleo de las personas con discapacidad recogidos en la sección 2ª y sección 3ª, que se definen a continuación:

- Empleo ordinario: los empresarios quedan obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa para permitir de este modo que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación.

---

<sup>16</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Título I, Capítulo II, artículo 12.

Además, toda empresa pública y privada que emplee a 50 o más trabajadores está obligada legalmente a que al menos, un 2% de la plantilla sean personas con algún tipo de discapacidad, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario.

Asimismo, en las ofertas de empleo público queda reservado, como mínimo, el 7% de las vacantes para que sean cubiertas por personas con discapacidad.

- Empleo protegido: incluye a los Centros Especiales de Empleo (CEE), y son aquellos cuyo objetivo primordial consiste en realizar una actividad productiva de bienes o servicios, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Además, la plantilla de los CEE ha de estar compuesta, al menos, de un 70% de personas con discapacidad.
- Enclaves laborales: es la unión entre el empleo protegido y el empleo ordinario, para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad.

Toda la regulación vigente que promueve y garantiza la inserción laboral de las personas con discapacidad favorece el sentimiento de utilidad social de éstas, ya que se trata de una herramienta idónea para eliminar los prejuicios que históricamente se han dado en contra de este colectivo. Es fundamental una buena regulación, sin embargo, la normativa es sólo el primer paso hacia la integración laboral de la que se viene hablando. En este sentido, un aspecto clave para la integración laboral de las personas con discapacidad son las posibles ayudas existentes por parte del sector público y cuyo análisis se realiza en el epígrafe siguiente.

#### **4.2. Ayudas para la integración laboral de personas con discapacidad**

Este apartado tiene como fin dar a conocer las ayudas existentes para personas con discapacidad, que comprenden distintos ámbitos tales como de protección económica, de vivienda, beneficios fiscales, etc. No obstante, la

atención se centrará preferentemente en aquéllas que tengan relación con el ámbito de la integración laboral.

En primer lugar, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)<sup>17</sup> proporciona una serie de ayudas para las personas con discapacidad, de tal forma que se permite y facilita el acceso a la Renta Activa de Inserción<sup>18</sup>, habiendo reducido para el colectivo de trabajadores objeto de nuestro estudio, los requisitos de acceso a la misma. Concretamente, todas aquellas personas que presenten un grado de discapacidad del 33% o superior, no tendrán que acreditar los requisitos de la Renta Activa de Inserción y, la podrán solicitar siempre y cuando sean parados de larga duración y no posean rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Por otro lado, las personas con discapacidad que inicien una actividad por cuenta propia, podrán optar a la ayuda de Fomento del Empleo Autónomo, mediante la cual podrán recibir hasta 10.000€ para iniciar dicha actividad y llevar a cabo su proyecto. También podrán percibir hasta 2.000€ para asistencia técnica y subvenciones del 75% del coste para realizar cursos de formación.

Asimismo, las personas con discapacidad pueden optar a reducciones en el periodo de cotización necesario para acceder a la jubilación anticipada.

Finalmente, existen diversos beneficios y reducciones fiscales para aquellas personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Algunas de estas ayudas son el IVA superreducido (del 4%), para la adaptación o adquisición de vehículos para personas con movilidad reducida, o las

---

<sup>17</sup> Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Integración laboral de las personas con discapacidad. Disponible en:

[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/integracion\\_laboral\\_discapacidad.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf)

<sup>18</sup> Subsidio extraordinario al que pueden acceder las personas que han agotado sus prestaciones por desempleo, tienen al menos 45 años, y no la han percibido en los 365 días anteriores.

deducciones sobre la cuota autonómica del IRPF en materia de discapacidad, que varía en función de la comunidad autónoma.

En definitiva, a pesar de que estas ayudas favorecen a las personas con discapacidad a la hora de incorporarse al mercado de trabajo ordinario, coincidimos con I. Tremiño, cuando señala que: *“en el momento en que el empresario sólo busque la ayuda económica, eso va a salir mal seguro”*, tal y como explicó en la entrevista que le realicé el 15 de mayo de 2018.

Asimismo, hace especial hincapié en que *“cuando en 2011 desaparecieron los incentivos a la empresa por la contratación de personas con discapacidad, el empleo cayó en gran proporción, mientras que a partir del 2012, cuando volvieron los incentivos, el empleo aumentó entre un 19-20%, tanto en los CEE como en el empleo ordinario”*, de ahí la importancia que tienen este tipo de ayudas.

### 4.3. Ayudas al trabajo por cuenta ajena

Existen varios tipos de medidas públicas a favor de la contratación por cuenta ajena de trabajadores con discapacidad y se resumen a continuación.

- En primer lugar, en el caso del **contrato indefinido a jornada completa**, por cada persona que tenga algún tipo de discapacidad, el empleador recibirá la cantidad de 3.907€, mientras que si el contrato es a tiempo parcial, dicha cantidad quedará reducida de forma proporcional según la jornada previamente establecida. Asimismo, en caso de que se adapten los puestos de trabajo para este colectivo, el empleador podrá recibir una subvención de hasta 902€. Además, con respecto al pago de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, las empresas podrán deducir hasta 9.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de personas en plantilla que tengan un grado de discapacidad superior al 33%, y 12.000€ en el caso de que dicho grado de discapacidad sea del 65% o más.

Pero, ¿cuáles son las obligaciones de la empresa cuando contratan de forma indefinida a una persona con discapacidad?

Las empresas beneficiarias deberán mantener la estabilidad de estos trabajadores como mínimo, durante tres años, y en el supuesto de despido por alguna causa objetiva, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. Sin embargo, en caso de incumplimiento de contrato, la empresa deberá devolver la parte proporcional que corresponda al tiempo que el trabajador no ha estado en plantilla, y en caso de despido improcedente, la empresa queda obligada a devolver la totalidad de la subvención previamente obtenida.

- En segundo lugar, se habla del **contrato formativo**. Éstos duran entre uno y tres años, con opción de ampliarse a cuatro. Para optar a ellos no se debe tener cualificación profesional y, para el caso de las personas con discapacidad, no hay límite de edad para solicitarlos. Además, se concede una reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en aquellas empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores, y del 75% si la plantilla es superior a 250 trabajadores.

- En tercer lugar, el **contrato de prácticas** tiene una duración entre seis meses y dos años, y el trabajador deberá tener un título universitario o de formación profesional, y además, dicho contrato tendrá que efectuarse dentro de los siete años siguientes a la finalización de los estudios.

- Por último, el **contrato de interinidad** es aquel cuyo fin es sustituir a un trabajador con discapacidad que esté de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado que tenga también una discapacidad. Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato, incluidas las de accidente laboral y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

En definitiva, esto supone, principalmente, una oportunidad para el empresario para conocer a las personas con discapacidad, así como sus capacidades.

#### 4.4. Ayudas al trabajo por cuenta propia

Como ya se ha mencionado anteriormente en el apartado 4.2., por el establecimiento como trabajador autónomo<sup>19</sup>, se podrán obtener hasta 10.000€ para llevar a cabo el proyecto en cuestión. Asimismo, con respecto a los intereses de los préstamos que resultasen necesarios para que la persona con discapacidad pudiera ser trabajador autónomo, ésta se podrá reducir hasta un 4% sobre el interés fijado por la entidad financiera que se encargase de conceder el préstamo. También se podrán percibir hasta 2.000€ para asistencia técnica y subvenciones del 75% del coste para realizar cursos de formación.

Cabe destacar, como una medida más, que se puede solicitar el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo del nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones en determinadas situaciones.

En el caso concreto de trabajador autónomo, existen tres alternativas;

- Siempre y cuando la persona tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%, podrá percibir el valor actual del importe de la prestación contributiva.
- Podrá solicitar y obtener, exclusivamente, la cantidad que se empleó para la inversión, siempre y cuando esté debidamente justificada.
- También se podrá solicitar y obtener exclusivamente el importe total de la prestación que quede pendiente de percibir para la subvención de cuotas mensuales a la Seguridad Social.

Todo ello adquiere especial importancia a la hora de que las personas que tienen algún tipo de discapacidad se puedan integrar al mercado de trabajo, y en este caso concreto, como trabajador autónomo.

Sin embargo, a pesar de las mejoras existentes gracias a este tipo de incentivos económicos, todavía queda un largo camino que recorrer para que

---

<sup>19</sup> Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

este colectivo pueda acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

#### **4.5. Apoyo a la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario**

Este tipo de ayudas adquieren especial importancia ya que se dirigen a favorecer el paso del sistema de empleo protegido al sistema ordinario, que es el objetivo final en la integración laboral de las personas con discapacidad.

Como ya se mencionó anteriormente, en el subapartado 4.1.1., los Centros Especiales de Empleo<sup>20</sup> (CEE) representan al sistema protegido de trabajo, y además, son el medio de inclusión del mayor número de personas discapacitadas en el sistema de empleo ordinario. Por lo tanto, las modalidades de trabajo de los CEE podrán ser cualquiera de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a las subvenciones que financien de forma parcial proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de CEE), las cuantías podrán ser de 12.020,24€ por puesto creado estable siempre y cuando el número de trabajadores con discapacidad en plantilla supere el 90%, o de 9.015,18€ si el número de trabajadores en plantilla se encuentra entre el 70% y el 90%.

Asimismo, la norma establece una serie de ayudas para el apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo, tales como la bonificación del 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias a la Seguridad Social siempre que se realice contrato indefinido y temporal, o subvenciones para la adaptación del puesto y eliminación de las barreras.

Por otra parte, la cuantía de la subvención por cada trabajador con discapacidad se establece en 1.200€ anuales siempre que el grado de discapacidad sea del 33% o más, y en el caso de discapacidad física o

---

<sup>20</sup> Ayudas para financiar proyectos generadores de empleo (creación de CEE o ampliación de los mismos), contratación y mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad y ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

sensorial ha de ser igual o superior al 65%. Dicha subvención quedará reducida proporcionalmente según la duración de los contratos, o de la duración de la jornada si se trata de contrato a tiempo parcial.

Para finalizar este apartado, cabe hacer de nuevo referencia a los denominados “enclaves laborales”<sup>21</sup> que, tal y como se explicó anteriormente en el subapartado 4.1.1., manifiestan un acuerdo de colaboración entre el sistema de empleo protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo, y una empresa, para facilitar la transición al sistema de empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad.

Por consiguiente, la finalidad última de los enclaves laborales es, en esencia, conseguir una mayor integración de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, siendo este sistema un punto de unión para facilitar la transición desde el empleo protegido en el CEE al empleo ordinario.

De esta manera, se permite al trabajador que tiene algún tipo de discapacidad ganar experiencia laboral, y a la empresa que colabora, le permite conocer mejor las posibilidades y capacidades de estos trabajadores, lo que lleva implícito, una posible incorporación a su plantilla. También ha de tenerse en cuenta el hecho de que los enclaves laborales pueden contribuir a facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de trabajadores con discapacidad. En definitiva, se trata de un paso adelante en materia de equilibrio y protección para las personas discapacitadas aunque *“todavía se desconoce la capacidad de las personas con discapacidad”*<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/leyes/RD29004.htm>

<sup>22</sup> Revista Autonomía Personal. Entrevista a D. Ignacio Tremiño (16/09/2015). Disponible en: [http://www.autonomiapersonal.imserso.es/rap\\_01/entrevista/IM\\_099088?dDocName=IM\\_099088](http://www.autonomiapersonal.imserso.es/rap_01/entrevista/IM_099088?dDocName=IM_099088)

#### **4.6. Convenio especial de Seguridad Social para personas discapacitadas con dificultad en la inserción laboral**

Para concluir esta síntesis de medidas en favor de la integración laboral de las personas con discapacidad cabría destacar el Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo<sup>23</sup>, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral. Su entrada en vigor tuvo lugar un mes después de su aprobación, es decir, el 1 de abril de 2013.

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI, 2013), colaboró con la elaboración de esta norma y realizó una nota explicativa con los elementos más destacables de la misma, que se explicarán a continuación.

De acuerdo con el CERMI, con esta nueva norma se logra, por primera vez, que las personas con discapacidad y que tengan especiales dificultades de inserción laboral sean capaces de cubrir, por sí mismos, sus carreras de cotización a la Seguridad Social para poder acceder a las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia. Además, podrán acceder al convenio especial tanto personas que nunca hayan cotizado a la Seguridad Social como las que sí lo han hecho.

Pero, ¿cuáles son los requisitos necesarios para solicitar un convenio especial de Seguridad Social?

En primer lugar, la persona debe tener 18 años o más, y no haber cumplido la edad mínima para la jubilación de carácter ordinario. También debe residir legalmente en España y, haberlo hecho al menos durante cinco años, siendo dos de ellos inmediatamente anteriores a la fecha en que se solicite la suscripción del convenio especial del que se viene hablando anteriormente.

---

<sup>23</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. R.D. 156/2013 de 1 de marzo. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/02/pdfs/BOE-A-2013-2309.pdf>

Asimismo, un requisito fundamental es que la persona solicitante ha de tener reconocida una discapacidad que implique especiales dificultades<sup>24</sup> de inserción laboral. Por otra parte, quien lo solicite no podrá figurar dado de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, u otro régimen público de protección social, ni estar inscritas en servicios públicos de empleo como personas desempleadas en el periodo de seis meses anterior a la solicitud. Finalmente, señalar que estas personas no podrán tener la condición de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, ni de jubilación en su modalidad no contributiva.

Respecto al procedimiento que ha de llevarse a cabo, se solicitará por la persona interesada o por su representante legal (en caso de no tener capacidad plena de obrar). Posteriormente, dicha solicitud habrá de dirigirse a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social que se corresponde con el domicilio del solicitante, y la resolución deberá dictarse y notificarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de la solicitud. Sin embargo, es importante destacar que si vencido el plazo para emitir resolución administrativa, la Administración no se ha pronunciado (silencio positivo), dicha solicitud se entiende estimada por silencio administrativo.<sup>25</sup> Además, dicho convenio especial comenzará a surtir efectos desde el día de la presentación de la respectiva solicitud, y por ende, la persona solicitante quedará desde la fecha de efectos en situación similar al alta en la Seguridad Social.

Finalmente, en lo que a la cotización se refiere, la persona solicitante habrá de abonar las cuotas a la Seguridad Social desde la fecha de efectos del convenio, siendo dichas cuotas a pagar el resultado de aplicar a la base el tipo de cotización por contingencias comunes.

---

<sup>24</sup> Personas con discapacidad mental o intelectual un grado del 33% o más, y para las personas con discapacidad física o sensorial un grado del 65% o más.

<sup>25</sup> Según la Ley, en el caso de que la Administración Pública no responda a la solicitud previamente efectuada, significa que lo que se solicita es concedido.

## 5. CASO DE ESTUDIO: PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA ALSA

Para finalizar este trabajo se analiza, a continuación, un ejemplo de buenas prácticas en el que las empresas tratan de hacer todo lo posible para que las personas que presentan algún tipo de discapacidad puedan integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo. Concretamente, se trata del proyecto de integración laboral de personas con discapacidad desarrollado por la empresa ALSA<sup>26</sup> denominado “¿De Qué Eres Capaz?”

ALSA lleva desarrollando dicho Programa desde 2007, definido como un término integrador, es decir, no se habla de personas discapacitadas, si no de personas con otras capacidades. Concretamente, es una invitación en positivo a las personas de este colectivo a superar de manera activa una situación determinada y, por consiguiente, es un Programa que trata de romper barreras en la sociedad en la que vivimos. De esta manera, lo que se pretende es, principalmente, lograr una diversidad de empleados en la propia empresa.

¿Cómo lograrlo? ALSA fomenta las acciones encaminadas a la formación, integración y a emplear a aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad. Es un proyecto claramente diferenciador, debido en gran parte, a que no se limita a contratar, sino que además proporciona o bien un empleo o bien una empleabilidad distinta a cualquier otra empresa del país.

El Programa demuestra, en primer lugar, que la rentabilidad económica y la excelencia empresarial no se encuentran reñidas con lo social, al contrario. De hecho, la mejor herramienta para la normalización y la inclusión es el empleo y

---

<sup>26</sup> ALSA es una empresa española de origen asturiano fundada en 1.923 que, actualmente pertenece al Grupo National Express, operador de transporte público internacional de autobuses y ferrocarriles, y que se encuentra presente no sólo en España sino también en Reino Unido, Europa Continental, Norte América, Norte de África y Oriente Medio. La empresa tiene una demanda de 309 millones de viajeros al año, realiza 321 millones de kilómetros, una plantilla de 8.339 profesionales y una flota de 2.857 autobuses. Dicha empresa se define empresarialmente como un operador de transporte integral.

la empleabilidad, y ese es uno de los pilares fundamentales del plan de inserción promovido por esta compañía. Sin embargo, las personas con discapacidad conforman un grupo numeroso y vulnerable, que se ha mantenido durante mucho tiempo en condiciones de exclusión laboral.

En su compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad, la empresa, ALSA colabora con diversas Fundaciones, Asociaciones y ONGs, que se citan a continuación:

- En relación a la discapacidad, la compañía colabora con la Fundación Integra, ya que en 2001 ALSA se incorporó al patronato de dicha Fundación. La empresa colabora de dos maneras; a través de la propia inserción laboral en su plantilla o bien, con su aportación de la cuota patronal anual.
- Adicionalmente, ALSA colabora con la asociación de discapacitados psíquicos y parálíticos cerebrales Emburria, luchando por la igualdad de oportunidades.
- También colaboran con Plena Inclusión Madrid, unidas por la integración social de las personas con discapacidad intelectual. Lo que se pretende es, en esencia, realizar acciones de forma conjunta que contribuyan a avanzar hacia la inclusión social de las personas que tengan discapacidad intelectual o del desarrollo.
- ALSA colabora con la Asociación Adas-Inclusión en un programa piloto de Empleo con Apoyo para fomentar el empleo de las personas con algún tipo de discapacidad.
- La empresa tiene también un acuerdo con la Fundación Juan XXIII Roncalli, que es un centro de referencia para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual, donde el fin principal es tratar de mejorar su calidad de vida así como la de sus familias.

- Finalmente, ALSA es, voluntariamente, signataria del Charter de la Diversidad<sup>27</sup>, lo que significa que respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, así como tratar de lograr una plantilla diversa, promoviendo la integración.

Este plan de inserción se encuentra dirigido, especialmente, a conductores de autobús. Las tareas principales del Programa son ofrecer una formación en la que se pueda obtener el permiso D, la formación de Certificado de Aptitud Profesional (CAP), y la Cualificación del Certificado de Profesionalidad de “Conducción de Autobuses” para el transporte de viajeros por carretera. A posteriori, dichas personas son incorporadas a la empresa y de este modo, se reincorporan al mercado laboral.

En concreto, dentro del colectivo de personas con discapacidad, se han impartido 28 cursos de formación específica con más de 10.000 horas de formación impartidas para capacitar a más de 300 alumnos. Destacar también que la formación se realiza desde cero para la obtención del ya mencionado permiso de conducción.

En relación a todo lo explicado anteriormente, uno de los principales objetivos del Programa es la empleabilidad para que las personas con algún tipo de discapacidad puedan ocupar puestos tanto de conductor/a de autocar, como otro tipo de ocupaciones tales como el mantenimiento de flotas (mecánicos), puestos en ventas, comerciales, administrativos, personal de estructura, etc.

En definitiva, no hay que olvidar que el empleo es un factor primordial de integración social así como de independencia económica de todos los trabajadores que se encuentran en edad de trabajar. Bien es sabido, que las tasas de ocupación y de actividad de las personas con discapacidad son bastante más bajas que las del otro colectivo de personas, tal y como se viene desarrollando a lo largo del presente trabajo.

---

<sup>27</sup> Es una carta/código de compromiso que firman con carácter voluntario las empresas e instituciones de un mismo país.

Por ejemplo, en ALSA hay conductores con limitación de movilidad en pierna, rodilla y/o tobillo izquierdo, para lo cual, se les ha asignado rutas que utilizan autobuses dotados de embrague automático. Por lo tanto, a pesar de la dificultad añadida a su rutina de trabajo, ello no resulta un impedimento para poder cumplir correctamente con su jornada laboral.

La iniciativa promovida por ALSA de orientar a personas con discapacidad hacia la ocupación de conductor de autocar ha sido pionera en España, debido a que se trataba de una ocupación desconocida por el colectivo de personas con discapacidad pensando que quedaban excluidos de dicho trabajo. Pero tal y como ha demostrado la compañía, esto no es así, al contrario, han logrado resultados muy satisfactorios como lo es la integración de dicho colectivo en la actividad del transporte.

Por otra parte, además de una buena formación, también es necesario realizar un buen Plan de Acogida y Acompañamiento a los nuevos empleados, sobre todo si se trata de gente sin experiencia, y más aún si son personas con algún tipo de discapacidad. Dicho de otro modo, el procedimiento de inserción se pone en marcha desde el momento en que un trabajador comunica su discapacidad a la empresa, y ante la inminente contratación. A esta persona se le asignará un Formador Acreditado o un Conductor Experto que se encargará de acompañarle durante todo el proceso inicial hasta lograr su óptima inclusión dentro de la ruta y con el vehículo asignado. Esto es lo que la compañía denomina Itinerario de Inserción.

En este caso, es posible que haya que adaptar las condiciones o los tiempos de trabajo, o incluso valorar cambios en los puestos de trabajo en función de las necesidades.

También es importante destacar que ALSA, en lo que a Responsabilidad Social y Corporativa se refiere, obtuvo tres premios por el compromiso adquirido con la sociedad, así como con la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Dichos reconocimientos fueron el Premio Alares 2012 a la Excelencia en La Prevención de Riesgos y a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, el Premio Solidario ONCE 2015 y el Premio de la Fundación Randstad en junio de

2017 por su innovador Programa de integración laboral de personas con capacidades diferentes.

Sus valores son la excelencia, seguridad, clientes, personas y comunidad, pero, sin duda alguna, la clave del éxito de ALSA es la selección y orientación así como la formación de su personal.

A continuación, en el Cuadro 5, se muestran las cifras concretas con relación a la contratación de personas con discapacidad a través del Plan de Inserción laboral de ALSA.

Cuadro 5: Datos de contratación de personas con discapacidad mediante el Plan de Inserción Laboral de la empresa ALSA. Año 2017

DATOS	Entrevistas 2017	Aptos y remitidos a RR.HH.		Contratados	
		Selección	% s/ entrevistados	Aptos	% s/ aptos
Acompañantes	112	86	77%	28	33%
Conductores	299	64	21%	41	64%
Alumnos Curso Obtención	65	8	12%	1	13%
Agentes de ventas	2	1	50%	1	100%
Administrativo	1	1	100%	0	0%
<b>Total</b>	<b>479</b>	<b>160</b>	<b>33%</b>	<b>71</b>	<b>44%</b>

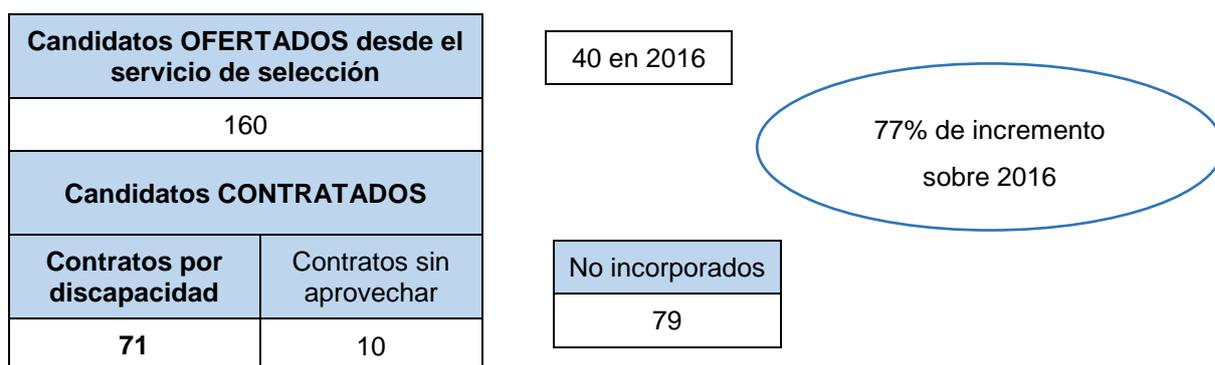
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Departamento de Recursos Humanos de ALSA (2017).

Se han realizado más de 400 procesos de selección entre personas con discapacidad para diferentes puestos dentro de la empresa, y el resultado es que se ha procedido a contratar a un 25% de los mismos. Concretamente, en el año 2017 se ofertaron desde el servicio de selección 160 candidatos, mientras

que finalmente se formalizaron 71 contratos por discapacidad, lo que supuso un incremento del 77% sobre las contrataciones del 2016.

Por otra parte, el Cuadro 6 muestra un resumen de la contratación a personas con discapacidad mediante dicho Programa, observándose de esta manera el incremento de contratos que se han realizado en 2017.

Cuadro 6: Contratación de personas con discapacidad mediante del Programa “¿De Qué Eres Capaz?” de la empresa ALSA 2016-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Departamento de Recursos Humanos de ALSA (2017).

Además, la contratación a estas personas tiene lugar mediante un enclave laboral, es decir, el Centro Especial de Empleo es la empresa que contrata al trabajador para posteriormente, proceder a incorporarse a la compañía.

Algo que está siempre presente en ALSA, es el hecho de verlo como una inversión y nunca como un coste. No obstante, a pesar de la existencia de muchas barreras y no tantas facilidades, es un proceso que merece la pena puesto que son personas que aportan lo mejor de sí mismos a la empresa y que trabajan como uno más.

Por tanto, la inclusión laboral de personas con otras capacidades a la empresa, lleva consigo un alto valor social así como valor añadido a la cuenta de resultados. En definitiva, la mejora de la situación del empleo de las personas con discapacidad tendrá un efecto positivo no sólo para éstas últimas sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad.

## 6. CONCLUSIONES

De los análisis realizados a lo largo de este trabajo, cabría destacar las siguientes ideas:

En lo que respecta al estudio de la población discapacitada y su evolución en España, se observa que la población con discapacidad se concentra en torno a los 45 y 64 años, siendo en su mayoría mujeres como consecuencia del incremento de la esperanza de vida. Sin embargo, el perfil de la persona con discapacidad contratada por las empresas resulta ser un varón con edad comprendida entre los 25 y 45 años, y con un nivel educativo de Educación Secundaria Obligatoria.

Existen notables diferencias tanto en la contratación como en el salario, siempre en perjuicio del colectivo de personas con discapacidad, cuando lo que debería existir es una mayor igualdad para conseguir la inclusión laboral que tantas personas desean desde hace muchos años. Por ello, es muy importante concienciar a la sociedad, dando visibilidad a esta situación, ya que todavía existe una diferencia negativa de 40 puntos porcentuales entre la tasa media de actividad de las personas con discapacidad y la del resto de la población.

Por otra parte, del análisis realizado acerca de las ayudas públicas a la integración laboral de las personas con discapacidad en España cabe destacar el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuya regulación ha favorecido la empleabilidad de este grupo de personas, gracias a sus principios y medidas, concretamente en lo que al entorno laboral se refiere. Por tanto, a lo largo de los últimos años, se aprecian avances claros, en gran medida debidos a las normas jurídicas y a las ayudas específicas para favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad. No obstante, si bien los datos analizados muestran una evolución favorable para este colectivo, dicha mejora ha sido y sigue siendo muy lenta.

Afortunadamente, se comprueba que sí hay empresas que realmente apoyan y promueven el empleo de personas con discapacidad, no únicamente buscando un beneficio o acceso a ayudas para la propia empresa, sino involucrándose de forma real y comprometida en la integración laboral de estas personas. Gracias

a ello, cada vez son menos las barreras que existen para este colectivo a la hora de encontrar empleo e integrarse en mercado de trabajo ordinario.

En este sentido, nuestro estudio hace referencia a un ejemplo de buenas prácticas empresariales en el ámbito de la integración laboral de las personas con discapacidad, como es el Programa “¿De Qué Eres Capaz?” de la empresa ALSA. Al respecto, merece destacarse del mismo que se trata de un Programa que tiene como fin romper barreras y conseguir una diversidad de empleados en la propia empresa. En definitiva, promueve la mejora de la situación de empleo de las personas con discapacidad lo que tiene numerosos efectos positivos, no sólo para éstos, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad.

Asimismo, este trabajo ha contado con la colaboración de D. Ignacio Tremiño, Diputado en el Congreso y actualmente Portavoz en la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad. De acuerdo con su experta opinión sobre el tema y tomando en consideración los resultados de los análisis realizados, llegamos a la conclusión de que uno de los mayores retos es cambiar la mentalidad de muchos de los empresarios de nuestro país, y conseguir que la contratación de personas con discapacidad sea percibida siempre como una inversión y nunca como un coste. Él mismo es sólo una de tantas personas con discapacidad en España, pero es también reflejo de todos y cada uno de ellos; unas personas luchadoras, con un afán de superación envidiable y deseosas de ver una comunidad concienciada y adaptada a todos los que la habitan.

Una respuesta a este problema podría ser la que plantea Cristian Salazar (2007) a través del “teletrabajo”, que permite realizar el trabajo a distancia mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Ello proporcionaría nuevas oportunidades para las personas con discapacidad, ya que disminuye los desplazamientos de los trabajadores al puesto laboral, lo que podría ayudar, especialmente, a las personas con discapacidad física o con movilidad reducida. No obstante, aunque este tipo de trabajo puede facilitar el paso al empleo ordinario de forma progresiva no

debería convertirse en algo permanente ya que se estaría fomentando lo contrario para estas personas: aislarles, en vez de integrarles en la empresa.

Sin embargo, nuestra sociedad todavía está lejos de una cultura integradora, eso es debido a que gran parte de las cifras de integración laboral que se han ido analizando a lo largo del presente trabajo, vienen dadas como consecuencia de una obligación, y no de un compromiso inclusivo. De hecho, siguen existiendo muchos prejuicios hacia este colectivo de personas, y sobre lo que son o no son capaces de hacer, tal y como acertadamente ha señalado I. Tremiño, ya que desgraciadamente aún se desconoce la verdadera capacidad de las personas con discapacidad.

La consideración anterior refuerza la importancia de dar visibilidad a este problema, ya que las mejoras registradas son insuficientes. En definitiva, a pesar del reconocimiento de la igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, éstas experimentan hoy día serias dificultades para conseguir encontrar y mantener un trabajo.

Concretamente, en el caso de España, los Centros Especiales de Empleo, que son los que acogen a la mayoría de personas con discapacidad, suponen un paso intermedio hacia la inclusión al mercado de trabajo ordinario. Sin embargo, en la práctica, el marco legal que los regula no favorece totalmente el paso real desde los centros de carácter protegido al entorno laboral ordinario. Por ello, la regulación debería ser más estricta con muchas entidades que no buscan el fin social a la hora de contratar a personas con discapacidad, sino únicamente la obtención de las ayudas pertinentes. Y asimismo, simplemente exigir el cumplimiento del mínimo legal de contrataciones que marca la Legislación española.

Como reflexión final señalar que, pese a que es evidente que se va por buen camino, comparto la opinión de Ignacio Tremiño de que aún existen grandes brechas de desigualdad entre las personas con y sin discapacidad en España, lo que significa que todavía queda mucho por hacer para lograr una plena inclusión social y laboral de este colectivo de cara al futuro. La mejor manera para normalizar la situación y conseguir esa inclusión es quizás mediante el

empleo y la empleabilidad de estas personas. Por ello, considero importante que la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo se realice desde la base de la diversidad y el talento, y no solo como resultado de aplicar unas determinadas cuotas. Esta sería, en mi opinión, la esencia de la integración laboral de las personas con discapacidad.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALSA. Sala de prensa, premio por la integración laboral de las personas con discapacidad (14/06/2017) Disponible en: <https://www.alsa.es/-/alsa-recibe-el-premio-de-fundacion-randstad-por-el-proyecto-de-que-eres-capaz> [Consulta: 28/11/2017]
- BOIAROV, S. (coord.) (2009): Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Argentina. Disponible en: [http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal\\_social/archives/varis002/4.dir/varis0024.pdf](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/varis002/4.dir/varis0024.pdf) [Consulta: 10/05/2018]
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277> [Consulta: 20/04/2018]
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Real Decreto Legislativo del 1/2013, de 29 de noviembre. Disponible en: [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632) [Consulta: 15/02/2018]
- CERMI. Nota explicativa del Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo. Disponible en: <https://www.cermi.es> [Consulta: 14/05/2018]
- DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE ALSA. Premios Fundación Randstad, mimeo (junio 2017).
- EL NORTE DE CASTILLA (2016): “El vallisoletano que romperá barreras desde el Congreso”. Entrevista a D. Ignacio Tremiño Gómez (05/07/2016) Disponible en: <https://www.elnortedecastilla.es/valladolid/201607/05/vallisoletano-rompera-barreras-desde-20160704102712.html> [Consulta: 10/05/2018]
- ENTREVISTA A D. IGNACIO TREMIÑO GÓMEZ (2016). Realizada el 15 de mayo de 2018, en Valladolid.
- FEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. Legislación Nacional. Disponible en: <http://www.feacem.es/es/normativa/legislacion-nacional> [Consulta: 15/05/2018]

FUNDACIÓN GOODJOB. Noticias (07/10/2016) Disponible

en: <http://www.fundaciongoodjob.org/capacitar-las-personas-aumentar-la-poblacion-activa-e-incentivar-su-integracion-en-la-empresa-ordinaria-retos-actuales-de-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

[Consulta: 10/04/2018]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017): El Salario de las Personas con Discapacidad. Datos 2015. Disponible

en: [http://www.ine.es/prensa/spd\\_2015.pdf](http://www.ine.es/prensa/spd_2015.pdf) [Consulta: 05/05/2018]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017): Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2016.

Disponible

en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2017\\_datos2016\\_estatal\\_discapacidad.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf) [Consulta: 13/10/2017]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017): Nota de prensa. El Empleo de las Personas con Discapacidad. Datos 2016. Disponible

en: [http://www.ine.es/prensa/epd\\_2016.pdf](http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf) [Consulta: 18/12/2017]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta de población activa (EPA) Disponible

en: [http://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm) [Consulta: 19/03/2018]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD 2008).

Disponible

en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175#](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175#) [Consulta: 28/11/2017]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud (EDDS 1999). Disponible

en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194719&idp=1254735573175](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194719&idp=1254735573175) [Consulta: 15/02/2018]

- OBSERVATORIO DE DISCAPACIDAD (2016). Informe Olivenza, sobre la situación y evolución de la discapacidad en España. Disponible en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/90/Informe%20Olivenza%202016.pdf> [Consulta: 24/02/2018]
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. 10 datos sobre la discapacidad. Disponible en: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/> [Consulta: 28/11/2017]
- PLENA INCLUSIÓN. Discapacidad Intelectual. Disponible en: <http://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual> [Consulta: 28/11/2017]
- REVISTA AUTONOMÍA PERSONAL (2015). *“Todavía se desconoce la capacidad de las personas con discapacidad”*. Entrevista a D. Ignacio Tremiño Gómez (19/06/2015) Disponible en: [http://www.autonomiapersonal.imserso.es/rap\\_01/entrevista/IM\\_099088?dDocName=IM\\_099088](http://www.autonomiapersonal.imserso.es/rap_01/entrevista/IM_099088?dDocName=IM_099088) [Consulta: 10/05/2018]
- REVISTA MÉDICA (2014). Entrevista a D. Ignacio Tremiño Gómez (16/11/2014). Disponible en: <http://www.rmedica.es/edicion/211/ignacio-tremino> [Consulta: 12/05/2018]
- SALAZAR, C. (2007): “El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer”, pp.: 69-82. Disponible en: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf> [Consulta: 12/05/2018]
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Contrato Indefinido Ordinario. Disponible en: <https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/contrato-indefinido-ordinario-171017.html> [Consulta: 20/04/2018]
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Integración laboral de las personas con discapacidad, Enero 2018. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/integracion\\_laboral\\_discapacidad.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf) [Consulta: 20/04/2018]

## 8. ANEXOS

### 8.1. Anexo estadístico

**Cuadro A1:** Personas con discapacidad por sexos y grupos de edad 1999 y 2008

Años	1999	2008	Varones 2008	Mujeres 2008
0-5	49.577	60.400	36.400	24.000
6-16	80.260	78.300	50.700	27.600
17-24	91.361	75.100	46.500	28.600
25-34	185.906	168.700	98.800	69.800
35-44	230.251	286.500	149.400	137.000
45-54	305.909	406.000	181.900	224.100
55-64	512.304	545.800	227.100	318.700
65-69	386.338	292.800	124.200	168.600
70-74	457.269	404.700	147.500	257.200
75-79	476.926	503.800	183.200	320.600
80-84	370.701	482.600	148.600	333.900
más 85	381.418	543.200	153.200	390.000
<b>Total</b>	<b>3.528.220</b>	<b>3.847.900</b>	<b>1.547.500</b>	<b>2.300.100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la EDDS 1999 y EDAD 2008, INE.

**Cuadro A2:** Población discapacitada por comunidades autónomas. Año 2008

	Personas con discapacidad		Población total	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Andalucía	716.100	18,98%	8.202.220	17,83%
Aragón	111.600	2,96%	1.326.918	2,88%
Asturias	104.500	2,77%	1.080.138	2,35%
Islas Baleares	68.800	1,82%	1.072.844	2,33%
Canarias	135.800	3,60%	2.075.968	4,51%
Cantabria	37.500	0,99%	582.138	1,27%
Castilla y León	255.900	6,78%	2.557.330	5,56%
Castilla-La Mancha	182.900	4,85%	2.043.100	4,44%
Cataluña	511.700	13,56%	7.364.078	16,01%
C. Valenciana	452.800	12,00%	5.029.601	10,93%
Extremadura	111.000	2,94%	1.097.744	2,39%
Galicia	292.900	7,76%	2.784.169	6,05%
Madrid	434.800	11,52%	6.271.638	13,63%
Murcia	127.500	3,38%	1.426.109	3,10%
Navarra	41.600	1,10%	620.377	1,35%
País Vasco	169.400	4,49%	2.157.112	4,69%
La Rioja	17.900	0,47%	317.501	0,69%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EDAD 2008, INE.

**Cuadro A3:** Tasas de actividad, ocupación y paro de la población con y sin discapacidad

	Personas sin discapacidad			Personas con discapacidad		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<b>T. actividad</b>	77,8%	78,1%	78%	38%	33,9%	35,2%
<b>T. ocupación</b>	58,9%	60,9%	62,8%	22,6%	23,4%	25,1%
<b>T. paro</b>	24,3%	21,9%	19,5%	32,7%	31%	28,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad, año 2016”, INE.

**Cuadro A4:** Comparativa del nivel educativo de personas con y sin discapacidad.  
Año 2016

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Analfabetos</b>	124.100	109.300
<b>Primaria</b>	2.521.000	421.600
<b>Secundaria</b>	16.012.800	1.033.700
<b>Superiores</b>	9.565.900	276.000
<b>TOTAL</b>	<b>28.223.700</b>	<b>1.840.700</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad, año 2016”, INE.

**Cuadro A5:** Contratación por tipo de contrato. Año 2016

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Indefinido</b>	166.830	25.913
<b>Temporal</b>	1.700.530	242.247
<b>Completa</b>	1.160.291	162.883
<b>Tiempo parcial</b>	707.069	103.241

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INEM (2016) y del INE (2016).

**Cuadro A6:** Contratación por provincias y comunidades autónomas. Año 2016

<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA Provincia</b>	<b>Contratos</b>	<b>Total % variación 2016/15</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>51.779</b>	<b>5,03</b>
Almería	3.278	6,67
Cádiz	7.528	7,80
Córdoba	5.290	6,33
Granada	4.301	13,81
Huelva	3.755	4,95
Jaén	6.828	0,03
Málaga	9.346	6,54
Sevilla	11.453	1,24
<b>ARAGÓN</b>	<b>1.087</b>	<b>9,03</b>
Huesca	444	19,03
Teruel	4.843	13,05
Zaragoza	6.374	12,73
<b>PRINCIPADO DE ASTURIAS</b>	<b>8.151</b>	<b>-18,39</b>
Asturias	8.151	-18,39
<b>ISLAS BALEARES</b>	<b>5.995</b>	<b>20,09</b>
Baleares	5.995	20,09
<b>CANARIAS</b>	<b>9.261</b>	<b>17,66</b>
Las Palmas	5.188	22,79
Santa Cruz de Tenerife	4.073	11,71
<b>CANTABRIA</b>	<b>4.558</b>	<b>11,80</b>
Cantabria	4.558	11,80
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>13.848</b>	<b>13,46</b>
Albacete	3.854	25,05
Ciudad Real	3.209	8,30
Cuenca	1.581	8,14
Guadalajara	2.279	15,22
Toledo	2.925	7,54
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>15.921</b>	<b>16,35</b>
Ávila	891	17,24
Burgos	2.486	12,08
León	2.500	7,57
Palencia	2.228	34,22
Salamanca	1.499	19,54
Segovia	821	5,94

Soria	508	28,61
Valladolid	4.065	17,86
Zamora	923	8,72
<b>CATALUÑA</b>	<b>39.327</b>	<b>18,50</b>
Barcelona	29.386	18,45
Girona	3.481	25,17
Lleida	1.852	12,52
Tarragona	4.608	16,60
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<b>23.826</b>	<b>8,93</b>
Alicante	5.016	14,76
Castellón	2.935	11,01
Valencia	15.875	6,84
<b>EXTREMADURA</b>	<b>8.902</b>	<b>2,09</b>
Badajoz	6.495	3,67
Cáceres	2.407	-1,96
<b>GALICIA</b>	<b>16.146</b>	<b>12,94</b>
A Coruña	7.327	15,62
Lugo	1.309	12,75
Ourense	1.154	29,95
Pontevedra	6.356	7,55
<b>COMUNIDAD DE MADRID</b>	<b>30.017</b>	<b>14,43</b>
Madrid	30.017	14,43
<b>REGIÓN DE MURCIA</b>	<b>11.761</b>	<b>13,60</b>
Murcia	11.761	13,60
<b>COMUNIDAD FORAL NAVARRA</b>	<b>3.355</b>	<b>11,50</b>
Navarra	3.355	11,50
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>15.148</b>	<b>7,61</b>
Álava	2.899	20,24
Bizkaia	5.856	2,16
Gipuzkoa	6.395	7,75
<b>LA RIOJA</b>	<b>2.381</b>	<b>8,42</b>
La Rioja	2.381	8,42

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (2016). Se excluyen Ceuta y Melilla por la baja representatividad de los datos.

**Cuadro A7:** El Salario (anual bruto) de las personas con discapacidad. Ganancia y discapacidad según característica del trabajador. Año 2015

	Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
<b>SEXO</b>				
	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>
Hombres	26.162,5	16,1	20.835,4	13,5
Mujeres	20.107,1	13,8	17.778,1	12,3
<b>Total</b>	23.208	15,1	19.569,6	13
<b>GRUPOS DE EDAD</b>				
	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>
16-29 años	14.821,7	10,3	11.061,6	8,8
30-44 años	22.403,5	14,4	17.489,8	11,5
45 y más años	25.994,6	16,8	21.071	14
<b>TIPO DE JORNADA</b>				
	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>
Completa	27.138,1	15,8	23.379,4	13,7
Parcial	10.083,2	10,6	9.539,5	9,9
<b>TIPO DE CONTRATO</b>				
	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>	<b>Anual</b>	<b>Hora</b>
Indefinido	24.657,6	15,6	21.085,2	13,6
Temporal	16.507,3	12	13.957,2	10,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015, y la Base Estatal de Personas con Discapacidad, Nota de Prensa INE (2015).

## 8.2. Anexo legal

**Ley 26/2011, de 01 de agosto de 2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Jefatura del Estado. [BOE](#), 02/08/2011.

**Orden TAS/1622/2007, de 05 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [BOE](#), 07/06/2007.

**Real Decreto 1003/2014, de 5 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de pagos a cuenta y deducciones por familia numerosa o personas con discapacidad a cargo.** Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. [BOE](#), 09/12/2014.

**Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Ministerio de la Presidencia. [BOE](#), 17/09/2011.

**Real Decreto 1364/2012, de 27 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.** Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [BOE](#), 11/10/2012.

**Real Decreto 1414/2006, de 01 de diciembre de 2006, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [BOE](#), 16/12/2006.

**Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral.** Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [BOE](#), 02/03/2013.

**Real Decreto 1851/2009, de 04 de diciembre de 2009, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.** Ministerio de Trabajo e Inmigración. [BOE](#), 22/12/2009.

**Real Decreto 1856/2009, de 04 de diciembre de 2009, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el real decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.** Ministerio de Sanidad y Política Social. [BOE](#), 26/12/2009.

**Real Decreto 2271/2004, de 03 de diciembre de 2004, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.** Ministerio de Administraciones Públicas. [BOE](#), 17/12/2004.

**Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero de 2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [BOE](#), 21/02/2004.

**Real Decreto 364/2005, de 08 de abril de 2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [BOE](#), 20/04/2005.

**Real Decreto 870/2007, de 02 de julio de 2007, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [BOE](#), 14/07/2007.

**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.** Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [BOE](#), 03/12/2013.