



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Discapacidad y empleo

Presentado por Almudena Santa Engracia García

Tutorizado por D. Francisco Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, junio de 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CONTEXTUALIZACIÓN	3
OBJETIVOS	4
METODOLOGÍA.....	4
1. LA DISCAPACIDAD EN EL MARCO JURÍDICO Y SOCIAL	9
1.1. TERMINOLOGÍA	9
1.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	10
1.3. CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD	10
1.4. CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD.....	13
1.5. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	14
2. POLÍTICAS DE EMPLEO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19
2.1. CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS	19
2.2. TIPOS DE CONTRATOS Y AYUDAS ECONÓMICAS	21
2.2.1. EMPLEO ORDINARIO	21
2.2.2. EMPLEO PROTEGIDO	23
2.2.3. ENCLAVES LABORALES	25
2.3. LAS LEYES DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	25
3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	31
3.1. POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EDAD DE TRABAJAR	31
3.1.1. POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD	31
3.1.2. POBLACIÓN OCUPADA CON DISCAPACIDAD.....	33
3.2. TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	38
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA.....	49

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Índice de tablas

1.1 Personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% por edad, sexo y grado. Año 2017.	14
3.1 Plazas anuales por sistema de acceso por Ingreso libre.	39
3.2 Plazas anuales por sistema de acceso por Promoción interna.	39

Índice de gráficos

1.1 Personas valoradas con grado de discapacidad.	14
1.2 Personas con discapacidad por sexo, edad y grado.	15
1.3 Distribución de las personas con discapacidad por grado.	15
1.4 Nivel de estudios de las personas con discapacidad en edad laboral.	16
3.1 Comparativa por sexo de los discapacitados en edad de trabajar y los discapacitados Activos.	32
3.2 Comparativa entre discapacitados activos y los discapacitados ocupados diferenciados por género.	33
3.3 Nivel formativo de discapacitados activos y ocupados.	34
3.4 Situación profesional.	35
3.5 Tipo de jornada.	35
3.6 Asalariados según contrato.	36
3.7 Contrataciones indefinidas por tramos de edad (por mil).	36
3.8 Contrataciones temporales por tramos de edad (por mil).	37
3.9 Ocupados por sector de actividad.	37
3.10 Candidatos por plazas convocadas.	38
3.11 Aprobados por género.	38

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La percepción de la discapacidad para la sociedad al abordar esta cuestión como si fuera un problema, está cambiando sustancialmente desde hace varios años. Con el paso del tiempo, gracias a la labor de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el esfuerzo de los legisladores a nivel internacional, nacional y subestatal, se está logrando alcanzar objetivos impensables hace años, cuando a este colectivo se le abandonaba por completo considerándolo un problema médico o de dependencia.

La OMS puso en marcha la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad el 13 de diciembre de 2006, en Nueva York, un tratado sobre derechos humanos elaborado y ratificado por representantes de la comunidad internacional. En España se ratificó el 23 de noviembre de 2007 (BOD nº 96 de 21 de abril de 2008) y entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Consta de un preámbulo y 50 artículos, que buscan el compromiso de los países firmantes con la integración de este colectivo, recogen derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural. Al tener carácter jurídico vinculante, garantiza que los estados firmantes van a proteger los derechos de las personas con discapacidad elaborando sus propias leyes y, de este modo, asegurar el acceso a los mismos derechos y oportunidades que el resto de las personas, mejorando su calidad de vida.

La integración de las personas con diversidad funcional en los distintos aspectos de la vida diaria, como la educación y el trabajo, hacen que sea cada vez mayor su inclusión en la sociedad.

A nivel educativo se ha pasado de tener sólo colegios especiales a integrarles en la educación convencional con profesorado de apoyo y a eliminar barreras arquitectónicas en estos centros con el objetivo de que puedan desarrollar su formación como cualquier otro alumno.

En el ámbito laboral se establecen cupos de reserva para la contratación de personas con diversidad funcional en las medianas y grandes empresas. Así mismo, se incentiva la contratación y adaptación de puestos mediante ayudas económicas, compensaciones en cuotas de Seguridad Social, subvenciones, etc.

Educación y trabajo son dos pilares básicos en nuestra sociedad. La educación porque procura a las personas unos conocimientos para su desarrollo personal y una cualificación para poder obtener un puesto de trabajo. En este sentido, la inclusión en el mercado laboral es el otro eje para que estas personas puedan ser autosuficientes al obtener un salario digno.

Este trabajo de fin de grado se ha desarrollado para conocer la respuesta de nuestros gobernantes al compromiso adquirido con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. De esta manera se pretende profundizar en la discapacidad en cuanto a sus tipos, características sociodemográficas y compromiso de las empresas en la integración laboral del colectivo.

CONTEXTUALIZACIÓN

La sociedad y las Administraciones Públicas están tomando conciencia de la desigualdad social a la que se enfrentan las personas con diversidad funcional. Este proceso durará mucho tiempo, puede que nunca se termine de completar, pero nos encontramos en un momento en el que los cambios se suceden de manera continuada. Las Administraciones Públicas están impulsando normativas que se adaptan a los cambios culturales, educativos y laborales que se están produciendo en la sociedad. De este modo han fomentado el respeto, la supresión de barreras, la detección de situaciones de vulneración de derechos, todo ello hace que mejore su calidad de vida y su bienestar, haciéndoles más fácil la inclusión social.

Para conseguir la integración laboral se debe comenzar por la educación. Las políticas educativas son esenciales para la inclusión en la vida social. Una vez adquirida una formación, será más fácil

obtener un empleo y éste será mejor cuanto mayor sea el nivel de educativo adquirido. La adquisición de ingresos va a permitir obtener mejores condiciones de vida y mayor facilidad para participar en la sociedad como cualquier persona.

La inserción en el mercado laboral representa una de las vías de integración más importantes para las personas con discapacidad y es uno de los grandes retos para garantizar la igualdad de oportunidades. Pero, en la actualidad, la situación laboral de las personas con discapacidad muestra una evidente desventaja para este colectivo.

Para realizar este trabajo se va a tener en cuenta la legislación en este campo del Estado español, como la Constitución Española, el Real Decreto 1856/2009, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. También se analizará la normativa vigente en algunos de los organismos supraestatales de los que forma parte España, lo que implica la adaptación del marco normativo en base al derecho internacional.

OBJETIVOS

Con este trabajo de fin de grado se pretende conocer el avance del colectivo de personas con discapacidad en las relaciones laborales como camino hacia la integración social en nuestro país.

Los objetivos fijados son los siguientes:

- Conocer los diferentes tipos y grados de discapacidad, y las características sociodemográficas del colectivo.
- Estudiar la legislación laboral en España para las personas con discapacidad.
- Conocer las políticas laborales, formas de empleo, bonificaciones estatales a las empresas en su contratación y su efecto en las contrataciones.
- Analizar las medidas de integración laboral y de mantenimiento de empleo de este colectivo. Observar qué grupos presentan mayores problemas para el acceso al trabajo, viendo las diferencias entre distintas variables como la edad, el sexo, el grado de discapacidad, entre otras.
- Analizar la evolución desde 2014 en las contrataciones impulsadas por las medidas legislativas tomadas.

METODOLOGÍA

Para desarrollar el trabajo de fin de grado y conseguir los objetivos planteados, los métodos que se han usado son principalmente el análisis documental y el análisis estadístico.

En primer lugar, se ha realizado un estudio de la legislación de diferentes épocas, referente a las personas con discapacidad y al mercado laboral en general, para conocer los diversos tipos de discapacidad, el grado, el certificado de discapacidad y las políticas de empleo para analizar el progreso legislativo.

Posteriormente, a través de todo tipo de informes, documentos, artículos, páginas web relacionadas con el mundo de la discapacidad, de diferentes autores, asociaciones, fundaciones y de los distintos Ministerios de la Administración Pública, se ha obtenido valiosa información para completar los datos aportados por la legislación.

Por último, se ha realizado un análisis comparativo de distintas fuentes como el Informe Olivenza, estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), datos ofrecidos por la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), el Servicio Público de Empleo Estatal y las Memorias ejecutivas de la Comisión Permanente de Selección.

La acotación de fechas se ha decidido en función de la información disponible. Para los datos generales de la población con discapacidad, se han utilizado los ofrecidos en la última publicación de la Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad, que se actualizó a 31 de diciembre de 2017 y se publicó el 12 de noviembre de 2019.

Por otro lado, en lo que se refiere a datos más específicos, centrados en las personas en edad laboral, se ha obtenido información de la encuesta sobre el empleo de las personas con discapacidad. El Instituto Nacional de Estadística, en el año 2014, modificó el modo de calcular el número de estas personas, por lo que se parte de este año en el análisis de datos. Esta encuesta nos facilita datos hasta 2018.

El trabajo se ha estructurado en introducción, tres capítulos, conclusiones y bibliografía. En el primer capítulo se presenta la discapacidad desde un punto de vista jurídico y social, mostrando diferentes definiciones y explicaciones de los distintos tipos que se pueden presentar en una discapacidad, sus diferentes grados y clases y las características sociodemográficas del grupo. El segundo capítulo se centra en las políticas de empleo, cuotas de reserva, tipos de contrataciones y bonificaciones estatales para los contratos a personas con discapacidad. El último capítulo está dedicado al análisis de datos estadísticos con los que conocer la evolución y la consecución de objetivos en la integración laboral de los discapacitados.

CAPÍTULO 1

LA DISCAPACIDAD EN EL MARCO JURÍDICO Y SOCIAL

1. LA DISCAPACIDAD EN EL MARCO JURÍDICO Y SOCIAL

1.1. TERMINOLOGÍA

A lo largo de la historia se ha ido modificando el calificativo que se les da a las personas con diversidad funcional o discapacidad. Progresivamente se han abandonado términos con connotaciones negativas como minusválido, que quiere decir menos válido, o inválido, que significa no válido. Otra de las palabras cuyo uso se ha ido eliminando, ha sido subnormal que significa menos que normal. Son adjetivos que categorizan a las personas con capacidades limitadas y dificultan su integración social.

Estos términos poco a poco han dejado de ser usados por la sociedad y también por las instituciones. La denominación subnormal dejó de ser utilizada en el lenguaje administrativo en el año 1986¹, eliminándose a partir de ese momento en las disposiciones reglamentarias vigentes.

En mayo de 2001 la OMS al revisar la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), decide abandonar el término minusválido y utilizar discapacidad como término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

En España, el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. De esta manera se establece la adaptación de los términos minusvalía y discapacidad, empezando por la denominación del citado Real Decreto. Las referencias al término discapacidad se modificarán por “limitaciones en la actividad” y en lo relativo a “grado de discapacidad”, se sustituirá por “grado de las limitaciones en la actividad”.²

A continuación se incluyen una serie de definiciones del término discapacidad según diversas fuentes:

Para el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales (DRAE, 2020).

La Organización Mundial de la Salud, plantea la siguiente definición de discapacidad:

“Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.” (OMS, 2020)

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) desarrollada por la OMS, define la discapacidad como “un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un

¹ Real Decreto 348/1986, de 10 de febrero

² El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, pasa a denominarse, “de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad”.

problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social)” (OMS, Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF.)

El Informe Mundial sobre la Discapacidad, elaborado por la OMS en colaboración con el Grupo Banco Mundial en 2011 para la inclusión social de las personas con discapacidad, hace una puntualización sobre la discapacidad, afirmando que forma parte de la condición humana y que casi todas las personas a lo largo de su vida sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente. A mayor longevidad mayores dificultades de funcionamiento se tendrán. (Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011)

De todas estas definiciones resulta evidente que la discapacidad es compleja, ya que las personas que las sufren son muy diversas. Al margen del entorno donde se encuentre la persona, de las diferencias por edad, sexo, cultura o situación socioeconómica, los trastornos padecidos pueden ser de diferentes tipos: temporales, permanentes, episódicos, degenerativos, dolorosos, etc. La respuesta de cada individuo ante ella puede ser muy diferente.

Por tanto, se pasa de una concepción estática en el concepto de discapacidad, en la que simplemente se valoraba la salud de la persona, a una dinámica en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial. La discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Por este motivo, el contexto social pasa a ser un factor determinante en la discapacidad de una persona.

1.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Existen diferentes tipos y niveles de discapacidad. Los niveles pueden ser leves, moderados o severos. No son siempre fijos, es decir, se puede cambiar de nivel de discapacidad con ocasión de una recuperación o una pérdida de capacidades de la persona, pasando, por ejemplo, de un nivel moderado a uno leve cuando exista mejoría en las limitaciones.

Los tipos de discapacidad se establecen en función del problema en el que se presenten las dificultades. Los de mayor relevancia son la discapacidad física o motora, la discapacidad sensorial y la discapacidad intelectual. Existen otros tipos como la psíquica, visceral y múltiple.

La discapacidad física o motora se debe a limitaciones ocasionadas por la disminución de las capacidades de movimiento que tiene una persona. Esto suele traducirse en una serie de problemas para llevar a cabo actividades cotidianas del día a día, por la falta de autonomía personal y por problemas de accesibilidad. Suelen estar provocadas por accidentes, enfermedades degenerativas y malformaciones congénitas, entre otras. El impulso de las iniciativas promovidas por asociaciones y entidades que agrupan a estas personas, ha empujado a las Administraciones Públicas a la progresiva eliminación de barreras en los accesos a los medios de transporte y en las vías urbanas.

La discapacidad sensorial es la producida por la alteración en los órganos de los sentidos, vista y oído, y en el lenguaje. Estas patologías limitan la comunicación de las personas que lo padecen, ya que no pueden percibir su entorno, lo que conlleva graves efectos psicosociales. En muchas ocasiones una limitación visual o auditiva puede llevar asociada una discapacidad del lenguaje. Para subsanar estas situaciones, los ayuntamientos han instalado cartelería en braille y semáforos con sonido, y desde los gobiernos autonómicos y ONG's se han desarrollado programas en lenguaje de signos.

La discapacidad intelectual es aquella en la que la persona tienen un desarrollo y funcionamiento intelectual inferior a la media lo que dificulta su participación social, el desarrollo de su autonomía, las habilidades cognitivas y laborales. La discapacidad intelectual no es una

enfermedad mental. Estas personas interactúan con el entorno y reaccionan de diferente modo dependiendo de las barreras que se presenten. Por lo general es permanente, lo que también afecta a la vida de las personas con las que conviven. Las personas con síndrome de Down o las que han sufrido problemas en el parto o lesiones prenatales, se encuadrarían en esta categoría.

En la discapacidad psíquica se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental como esquizofrenia, trastorno bipolar, trastorno del espectro autista o síndrome de Asperger. Estas personas sufren dificultades a la hora de integrarse y de comportarse en el ámbito social.

La discapacidad visceral es menos conocida por parte de la mayor parte de la sociedad. Aparece en aquellas personas que padecen deficiencias en alguno de sus órganos, como las que provocan la diabetes o problemas de corazón. Estas personas ven limitada su vida y su participación en comunidad.

Por último, la discapacidad múltiple proviene de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias, como una persona sorda y con discapacidad física.

1.3. CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD

El grado de discapacidad determina la aptitud de una persona para realizar una actividad de manera independiente. Es la valoración de la discapacidad expresada en porcentaje. Responde a criterios técnicos unificados y fijados por la Administración Pública y valora tanto las discapacidades que presenta una persona como los factores sociales complementarios, como el entorno familiar y la situación laboral, educativa y cultural, que pueden dificultar su integración social.

El Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, da nueva redacción al apartado 5 del artículo 5 del Real Decreto 1971/1999, en el que establece que:

A los efectos de garantizar la uniformidad en los criterios de aplicación de los baremos en todo el territorio del Estado, se creará una Comisión Estatal, integrada por representantes del Ministerio de Sanidad y Política Social y de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas a quienes hubieran sido transferidas las funciones en materia de valoración de situaciones de discapacidad y calificación de su grado. También se integrará en esta Comisión Estatal un representante de la asociación de utilidad pública más representativa en el ámbito estatal de los diferentes tipos de discapacidad.

La Comisión Estatal será la encargada de realizar los reconocimientos del grado de discapacidad y los procedimientos para elaborarlos. Al incluir a representantes de diferentes organizaciones de discapacitados, el objetivo que se persigue es conocer más a fondo las necesidades de cada grupo teniendo en cuenta las opiniones y necesidades directamente de los afectados por esta normativa.

La creación de la Comisión responde también al artículo 15.1 de la Ley 51/2003 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad³, que dice:

Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, y sus familias, a través de sus organizaciones representativas, participarán en la preparación, elaboración y adopción de las decisiones que les conciernen, siendo obligación de las Administraciones Públicas en la esfera de sus respectivas competencias promover las

³ Derogada por 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.

condiciones para asegurar que esta participación sea real y efectiva. De igual modo, se promoverá su presencia permanente en los órganos de las Administraciones Públicas, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para personas con discapacidad y sus familias.

Este artículo pone de manifiesto la inclusión de este colectivo al contar con su colaboración en la toma de decisiones a la hora de valorar las distintas discapacidades y las necesidades que cada una de ellas requiere.

El artículo 5.5 del Real Decreto 1856/2009 se desarrolla por la Orden de 12 de junio de 2001 sobre creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía. Su apartado quinto enumera las funciones de la Comisión Estatal:

Para el cumplimiento de los fines señalados, la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía desarrollará las siguientes funciones:

- a) Garantizar la aplicación uniforme de los baremos establecidos
- b) Formular iniciativas, propuestas y sugerencias en orden a la aplicación de los baremos.
- c) Elaborar y proponer cuantas medidas se consideren adecuadas para la implantación de tecnologías, con objeto de obtener una mayor eficacia en los sistemas de valoración.
- d) Informar sobre propuestas de modificación de baremos.
- e) Emitir dictámenes e informes sobre aquellos proyectos normativos y otras iniciativas relacionadas con los fines de la Comisión que se sometan a su consideración.
- f) Asesorar, a solicitud de los Organismos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas competentes, en materia de técnicas y procedimientos de valoración.
- g) Recabar de los órganos competentes, a nivel estatal y autonómico, cuantos datos e informes considere necesarios para el cumplimiento de sus fines.
- h) Aprobar el Reglamento de Funcionamiento Interno.
- i) Cuantas otras le sean encomendadas.

Para realizar todas estas funciones, la Comisión se debe reunir con carácter ordinario, al menos dos veces al año. Los órganos técnicos realizan un examen previo al interesado con el que valoran las situaciones de discapacidad, para ello, la norma hace una clasificación de los diferentes factores a tener en cuenta. Si lo consideran oportuno, solicitan al interesado una serie de informes médicos para poder obtener los datos necesarios para estimar los baremos a tener en cuenta en la situación personal del discapacitado y del entorno en el que se desenvuelve. Hecho el estudio se califica el grado.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF-2001), proporciona una base científica para comprender y estudiar la salud y los estados relacionados con la discapacidad. Es una ayuda para la realización de estas valoraciones y en ella se ha basado la legislación española para establecer las normas de evaluación.

Una vez valorada la discapacidad funcional de la persona, si es superior al 25% se analizan los factores sociales, ya que pueden dificultar su integración social. Se otorga una graduación siguiendo una escala de valores desde cero a quince puntos. Con este análisis se obtienen los

distintos grados de discapacidad de la persona, que ha sufrido una serie de daños, tiene sintomatología o secuelas que limitan sus actos, del siguiente modo:

- Grado 1 o discapacidad nula: puede realizar totalmente las actividades diarias, aunque pueda tener alguna dificultad.
- Grado 2 o discapacidad leve: puede realizar totalmente las actividades diarias, aunque con mayor dificultad para realizarlas que en el grado 1.
- Grado 3 o discapacidad moderada: provocan una disminución importante o imposibilidad en la capacidad para realizar las actividades diarias, pero no en su autonomía a la hora de realizar las actividades de autocuidado.
- Grado 4 o discapacidad grave: similar al grado 3, pero en este caso, puede estar afectada alguna de las actividades diarias de autocuidado.
- Grado 5 o discapacidad muy grave: impiden e imposibilitan la realización de las actividades diarias.

Directamente relacionado con los grados de discapacidad y calculado según estos datos, aparece el porcentaje de discapacidad. Hay 5 clases:

- Clase 1: Discapacidad nula. Porcentaje del 0% de discapacidad.
- Clase 2: Discapacidad leve. Intervalo entre 1% a 24% de discapacidad.
- Clase 3: Discapacidad moderada. Intervalo entre 25% a 49% de discapacidad.
- Clase 4: Discapacidad grave. Intervalo entre 50% a 70% de discapacidad.
- Clase 5: Discapacidad muy grave. Porcentaje del 75% de discapacidad.

1.4. CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

El certificado de discapacidad es un documento oficial que acredita la condición legal de persona con discapacidad, a la que se concede un grado de discapacidad concreto. Será expedido por el órgano correspondiente de las CCAA que tenga las competencias transferidas o por los directores provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. En este documento, debe aparecer el grado de discapacidad que se reconoce y la puntuación obtenida después de la aplicación de los baremos que se han citado anteriormente.

Si se prevé una mejoría, se debe indicar la fecha de la próxima revisión. En el resto de casos, no se podrá solicitar la revisión antes de que transcurran dos años desde que se dictó la resolución, salvo casos excepcionales. Para los grados de discapacidad superiores al 33%, no será necesario repetir la revisión con la periodicidad citada y sólo se hará de oficio o si la parte afectada lo solicita.

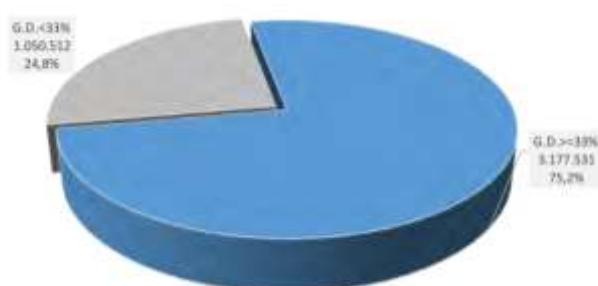
El certificado del grado de discapacidad da opción a una serie de beneficios fiscales o ayudas económicas, para compensar las desventajas sociales que conlleva esta situación. Ofrece ventajas a la hora de acceder o adecuar viviendas, comprar un vehículo adaptado, conseguir trabajo, acceder a becas de estudios o subvenciones específicas para personas con discapacidad, entre otras. Pero también las empresas que crean puestos de trabajo para este colectivo se benefician de subvenciones que se detallan en el siguiente capítulo.

1.5. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para realizar un encuadramiento social y demográfico de las personas con discapacidad, se toman los datos de las personas legalmente reconocidas como tales, que serán aquellas con un grado superior o igual al 33%, establecido por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

A continuación se recogen los datos oficiales de las persona con discapacidad en España según la Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad, a 31 de diciembre de 2017. Se parte de esta fecha porque es la del último informe actualizado que fue presentado en noviembre del año 2019 por la Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación. La base de datos contiene un total de 4.228.043 registros correspondientes a personas a las que se les ha valorado la discapacidad, lo que supone cerca del 10% de la población española.

Gráfico 1.1 Personas valoradas con grado de discapacidad.



Fuente: Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad.

Del total de personas evaluadas, observamos en el gráfico 1.1, que 1.050.512 tienen un grado de discapacidad inferior al 33%, lo que les excluye de la calificación oficial como discapacitados y del acceso a las ayudas y beneficios otorgados por el Estado para este colectivo. Por lo tanto, la cifra definitiva de personas con discapacidad asciende a 3.177.531, de las cuales 1.596.114 son hombres y 1.581.417 mujeres, unas cifras muy similares en cuestión de género.

En la siguiente tabla se desglosan estos datos por el tipo de discapacidad presentada y por intervalos de edad.

Tabla 1.1 Personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% por edad, sexo y grado. Año 2017.

Tipo de primera deficiencia que ocurre	PERSONAS CON GRADO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDO MAYOR O IGUAL A 33%							
	TOTAL		Menos de 7 años	De 7 a 17 años	De 18 a 34 años	De 35 a 64 años	De 65 a 79 años	De 80 años o más
	nº	% sobre total	nº	nº	nº	nº	nº	nº
33%=<G.D.<=48%	1.255.307	39,5	21.077	71.608	89.679	602.766	331.688	138.489
Hombres	689.382	43,2	13.976	48.362	62.313	328.486	180.222	66.023
Mujeres	565.925	35,8	7.101	23.246	37.366	274.280	151.466	72.466
49%=<G.D.<=64%	562.056	17,7	4.116	19.250	30.317	242.792	166.955	98.626
Hombres	272.785	17,1	2.616	12.348	17.788	126.018	77.941	36.064
Mujeres	289.301	18,3	1.500	6.902	12.549	116.774	89.014	62.562
64%=<G.D.<=75%	812.296	25,6	2.750	14.861	58.203	368.631	203.711	164.140
Hombres	385.829	24,2	1.681	9.235	34.882	199.020	88.958	52.053
Mujeres	426.467	27,0	1.069	5.626	23.321	169.611	114.753	112.087
G.D.>=75%	547.872	17,2	2.291	13.782	42.901	173.123	118.733	197.482
Hombres	248.148	15,5	1.272	8.080	24.752	95.966	55.613	62.965
Mujeres	299.724	19,0	979	5.702	17.749	77.557	63.220	134.517
G.D.>=33%	3.177.531	100,0	39.194	119.501	220.700	1.387.312	821.087	598.737
Hombres	1.596.114	100,0	19.545	78.025	129.715	749.090	402.634	217.105
Mujeres	1.581.417	100,0	10.649	41.476	90.985	638.222	418.453	381.632

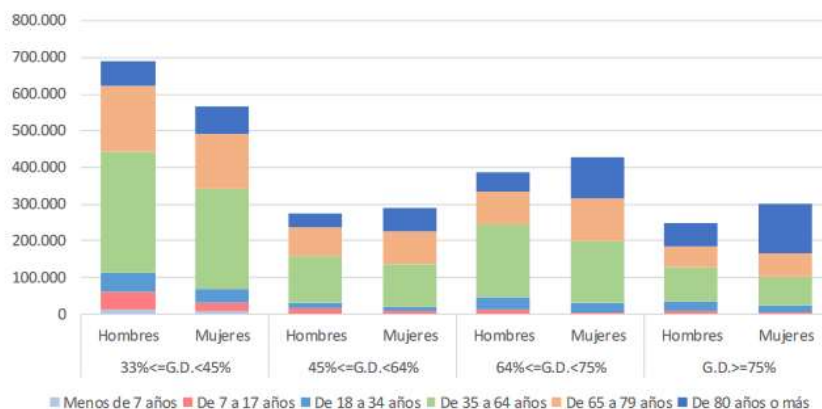
Fuente: Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad.

Si nos fijamos en la distribución por grados de discapacidad de la tabla 1.1, a primera vista, se observa que son las mujeres las que presentan cifras mayores en los grados de discapacidad superiores. Pero la mayor diferencia por género está en el intervalo de discapacidad entre el 33 y el 45%, en el que el número total de hombres es superior en un 10% al de mujeres. En el desglose por edades en cómputo global, destaca el tramo comprendido entre 7 y 17 años, que representando la menor cifra de todos los intervalos, el número de hombres dobla al de mujeres.

Excepto en los grados de discapacidad inferiores al 45%, son las mujeres las que superan en número de casos a los hombres en cómputo total. En los valores parciales, hasta 64 años, los hombres superan a las mujeres, pero a partir de los 65 años es notable el incremento femenino, debido probablemente a que en estos tramos de edad la esperanza de vida es superior para las mujeres, llegando a duplicar las cifras a partir de los 80 años.

Continuando con el análisis de la Tabla 1.1, la Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad, nos ofrece el siguiente gráfico explicativo de la misma, que refleja las observaciones hechas de un modo claro.

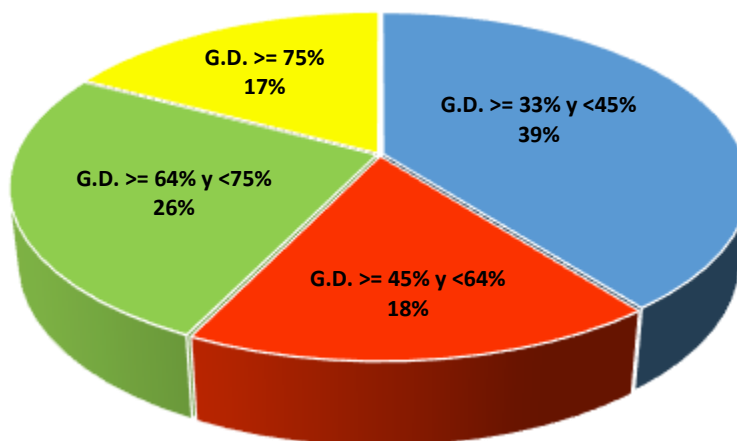
Gráfico 1.2 Personas con discapacidad por sexo, edad y grado.



Fuente: Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad.

Teniendo en cuenta los datos de este informe y tomando las cifras totales se obtiene una distribución más general, por grados de discapacidad legalmente reconocidos, representada en el siguiente gráfico:

Gráfico 1.3 Distribución de las personas con discapacidad por grado.

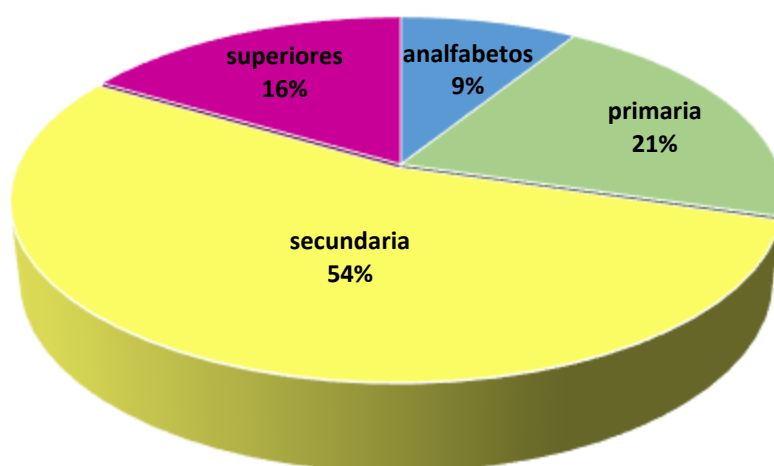


Fuente: Elaboración propia con datos de la Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad.

El Gráfico 1.3, muestra que los grados de discapacidad que se presentan con más frecuencia son los inferiores a 45% y los situados el tramo entre 64 y 75%, que constituyen un tercio de la población con discapacidad.

La Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad no aporta información en cuanto a niveles educativos se refiere, por lo que tomaremos los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en diciembre de 2019, sobre la encuesta de “Empleo de las personas con discapacidad 2018”, aunque sólo muestran los niveles de estudios de la población con discapacidad en edades comprendidas entre los 16 y los 64. El número de personas incluidas en este grupo de edad era de 1.899.800.

Gráfico 1.4 Nivel de estudios de las personas con discapacidad en edad laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos INE, Encuesta de las personas con discapacidad. Serie 2014-2018.

El número de personas sin estudios alcanza un 9%, predominando la formación secundaria y de formación profesional. En cuanto a la formación por género, son datos muy similares, predominando los varones en estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral y las mujeres en los estudios universitarios. Estos datos serán analizados con más detalle en el Capítulo 3 de este trabajo, relativo a la evolución del empleo en las personas con discapacidad.

CAPÍTULO 2

POLÍTICAS DE EMPLEO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

La discapacidad implica una dificultad para la participación del sujeto en la sociedad en comparación con aquellas personas sin diversidad funcional o incluso con él mismo en un momento anterior de su vida. Esto no implica que no pueda llegar a realizar las mismas actividades siempre que cuente con una ayuda ajustada a sus necesidades, pero para ello hay que hacer un estudio profundo de los obstáculos que lo impiden.

Los poderes públicos deben promover políticas de inclusión social para los discapacitados que abarquen sectores tan diversos como la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la educación, la orientación, la vivienda, la integración laboral, etc., a través de estrategias de planificación y orientación para que este colectivo pueda participar en el ámbito comunitario. Tratar de eliminar las trabas que no les permiten desenvolverse con independencia, tanto en el ámbito doméstico para que puedan tener la oportunidad de desarrollar una vida autónoma, como en la sociedad con la eliminación de las barreras, o en el ámbito laboral, facilitando formación para la obtención y mantenimiento de un empleo. La incorporación al mercado laboral es un factor muy importante para conseguir la plena integración social de este colectivo y los poderes públicos deben hacerlo posible ya que es un derecho que recoge nuestra Constitución en su artículo 35.1.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDD), en el artículo 59 se refiere a la conciencia social, al trabajo que los poderes públicos han de realizar en la igualdad de oportunidades como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico que recoge el artículo 1.1 de la Constitución Española. Este artículo de la Carta Magna es el precepto inicial, de gran amplitud, de una serie de preceptos constitucionales que obligan a los poderes públicos al desarrollo de políticas tendentes a la integración social de las personas con capacidades diversas: el artículo 10 relativo a los derechos y la dignidad de las personas, el artículo 14 que promueve la igualdad y la no discriminación y, el más concreto, el artículo 49 en el que se formula un mandato explícito a los poderes públicos para que realicen políticas de integración con este colectivo.

2.1. CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

Existen diferentes normas para favorecer la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad y una de ellas es la imposición, establecida por el artículo 42 de la LGDD, que establece reservar como mínimo un 2% del total de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas públicas o privadas, es decir, las que tiene 50 o más trabajadores sumando el personal de todos sus centros de trabajo. Al acompañar a estas cuotas de reserva con ayudas económicas se pretende incrementar la contratación de personas con discapacidad. En países como Alemania o Francia esta cuota es del 5%, tres puntos porcentuales por encima de la española.

Para el trabajo en la Administración Pública, es el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 59 el que establece una reserva, en cada oferta de empleo público, no inferior al 7% de las plazas convocadas para las personas con discapacidad, de las que al menos el 2% deben ser para personas que acrediten discapacidad intelectual, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su compatibilidad con el desempeño de las tareas. Además, son las propias Administraciones Públicas las que deben facilitar los accesos a los lugares en los que se realizan las pruebas y, posteriormente, a los puestos de trabajo.

La aplicación de la normativa indicada al inicio de este epígrafe no produjo los resultados esperados en la empresa privada, por lo que se buscaron otras modulaciones sobre el cumplimiento de una obligación inicialmente general, que tenía un alto grado de incumplimiento y de este modo quedó subsanada. El art.42 de la LGDD contempla esa posibilidad de exención a través de diversas vías; también remite a la regulación reglamentaria de las excepciones. Una de estas normas es el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad y que se desarrolla en los párrafos siguientes.

El artículo 1 de este Real Decreto, expone los supuestos excepcionales en los que se exime a la empresa del cumplimiento de la cuota de reserva, por el tipo de actividad productiva de la misma, por su organización, por motivos económicos u otras cuestiones que dificultan su contratación. Otro factor puede ser que por las cualidades laborales que requieren no encuentran trabajadores de ese perfil ni en oficinas de empleo o por otros medios o, si los encuentran, no aceptan las condiciones ofrecidas. Cuando esto ocurre, para obtener la exención, la empresa debe cumplimentar y dirigir al Servicio Público de Empleo Estatal una "Solicitud de declaración de excepcionalidad", en la que explicará y argumentará los motivos por los que no puede aplicar la cuota y ofrecerá medidas alternativas para compensarlo. Una vez aprobada la excepcionalidad tendrá una duración de tres años, pasado este tiempo la empresa debe solicitar una nueva, cuando se mantenga la situación.

El artículo 2 explica las medidas alternativas y establece el importe de las cuantías compensatorias, por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. Las cuantías compensatorias se calcularán tomando como referencia el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) y deben destinarse a la adopción de medidas para preparar el paso de los discapacitados al mercado ordinario de trabajo. En lo que se refiere a las medidas alternativas existen diferentes modalidades: celebrar un contrato mercantil o civil, realizar aportaciones económicas o constituir un enclave laboral.

La primera de las opciones es celebrar un contrato mercantil o civil de suministro de bienes o de prestación de servicios con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad. El tipo de suministros y prestaciones contratados deben ser los necesarios para el desarrollo productivo pero no los propios de la empresa, de este modo se evita que eludan la contratación directa de personas con discapacidad. El importe de los contratos será, como mínimo 3 veces el IPREM anual, excluidas las pagas extras.

Otra de las posibles opciones consiste en la aportación económica como donaciones o acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de integración en el mercado de trabajo y de creación de empleo de personas con discapacidad. Hay que tener en cuenta que se va a observar que estas donaciones no incluyan supuestas aportaciones que las empresas donantes hacen a las fundaciones y en contraprestación reciben una prestación de servicios o suministros, porque no serían tales y supondría un fraude de ley. En este caso el importe será de 1,5 veces el IPREM, siendo el cálculo el mismo que en el caso anterior.

La última opción es firmar un convenio con un CEE para constituir un enclave laboral con el desplazamiento diario de un determinado número de trabajadores de este tipo de centros a la empresa colaboradora, con el objetivo de prestar servicios relacionados con la actividad normal de la misma. Estos trabajadores mantienen su relación laboral con el CEE que es el que dirige y controla la actividad que estos desarrollan a través de los encargados designados en el enclave. Esta opción es favorecedora para los trabajadores cedidos y los empleadores que eligen esta opción como medida alternativa, ya que a los trabajadores les puede servir como trampolín hacia el empleo ordinario, al tener una experiencia laboral en un entorno laboral no protegido. Para las empresas, es una manera de tomar contacto con trabajadores con discapacidad para comprobar las habilidades que tienen y estudiar la posibilidad de incluirlos en su plantilla en

lugar de optar por medidas alternativas, opción que además les beneficia económicamente al recibir diferentes tipos de ayudas que analizamos más adelante. También en este caso el importe de los contratos se calculará como los anteriores y será, como mínimo, 3 veces el IPREM.

2.2. TIPOS DE CONTRATOS Y AYUDAS ECONÓMICAS

La LGDD dedica el Capítulo VI al derecho al trabajo y, dentro del mismo, su artículo 37.2, al tipo de empleo a través del cual pueden ejercerlo. Dependiendo del grado de discapacidad podrán desarrollar la actividad laboral a través de empleo ordinario, empleo autónomo o empleo protegido.

2.2.1. EMPLEO ORDINARIO

Existen diferentes tipos de contratos para el empleo ordinario por cuenta ajena, pueden ser indefinidos, temporales para fomento del empleo, formativos o de interinidad, y cada uno de ellos es compensado con una serie de ayudas, subvenciones y bonificaciones que también recibirán los trabajadores por cuenta propia y que están reguladas en el de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Comenzando por los empleos por cuenta ajena, los contratos indefinidos son aquellos cuya duración no tiene límite en el tiempo de prestación de servicios. Para cada uno de ellos que se celebre a tiempo completo, los empresarios perciben una subvención de 3.907€, si es parcial recibirá la parte proporcional, y por adaptar los puestos de trabajo hasta 902€. Además, si aumentan el número de trabajadores en plantilla al año, se beneficiarán por cada uno de ellos de unas deducciones de entre 9000€ y 12000€, en función del grado de discapacidad. Por otro lado, durante la vigencia de este contrato las empresas se beneficiarán anualmente de unas bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social para discapacitados mayores de 45 años de 5.700€ y si la discapacidad es severa⁴ se incrementará 600€. En el caso de los menores de 45 años existe una diferencia de bonificación por sexo, para mujeres será de 5.350€ y para hombres de 4.500€, incrementándose igualmente en 600€ si la discapacidad es severa.

La encuesta del INE sobre Empleo de las personas con discapacidad 2018, indica que el 73.3% de las personas discapacitadas asalariadas contaban con un contrato indefinido y que la mayoría tenían jornada completa en el sector servicios.

Los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad tienen una duración determinada que estará establecida entre 12 meses y tres años, a jornada completa o parcial, con una indemnización por finalización de contrato de 12 días de salario por año trabajado. El empleado no puede haber sido indefinido en la empresa en los dos años anteriores y la empresa que haya ejecutado despidos colectivos o improcedentes en los doce meses anteriores, no podrá realizar este tipo de contratos. Durante la vigencia del contrato el empresario se beneficiará anualmente de unas bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, que en el caso de que la contratación sea a mujeres menores de 45 años será de 4.100€ y si son mayores de 45 años de 4.700€ y, en ambos casos, si la discapacidad es severa se incrementan en 600€. Si la persona contratada es un hombre, la bonificación para menores de 45 años de 3.500€ y si son mayores de 45 años de 4.100€ y, en ambos casos, si la discapacidad es severa se incrementan en 600€. También se establecen incentivos para la adaptación de los puestos de trabajo.

Los contratos de interinidad se realizan para hacer una sustitución de un empleado en situación de incapacidad temporal, con desempleados con discapacidad la bonificación que tienen es del

⁴ Discapacidad severa: Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual $\geq 33\%$ o discapacidad física o sensorial $\geq 65\%$.

100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social y en las cuotas de recaudación en conjunto durante el tiempo que dure el contrato.

Los contratos para la formación y el aprendizaje buscan dar una cualificación profesional a personas que carecen de ella. Dividen el tiempo en formación teórica y práctica. La formación teórica para el primer año no será inferior al 25% de la jornada y para los siguientes años del 15%. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, salvo excepciones, que permitirán una duración de seis meses y de hasta cuatro años. Una vez transcurrido este tiempo no se podrá volver a contratar al mismo trabajador con esta modalidad contractual para la misma ocupación, en la misma empresa o en otra, pero sí con otro tipo de contrato. Tampoco se puede realizar este contrato a una persona que haya desempeñado ese mismo puesto de trabajo anteriormente por más de un año. En esta modalidad de contratación no habrá límite de edad. Las reducciones y bonificaciones están reguladas por el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional de los contratos a desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán unas reducciones del 100% para empresas con plantilla menor de 250 empleados.

Para los contratos en prácticas se requiere una titulación oficial o un certificado de profesionalidad que haya sido expedido en los últimos siete años. Su duración oscila entre seis meses y dos años. La reducción que obtienen en la cuota empresarial por contingencias comunes es del 50% durante la vigencia del contrato y si es igual o superior a un año pueden solicitar subvenciones para acomodar el puesto y el acceso al mismo del empleado con discapacidad. Si a la finalización del contrato se transforma, obtienen una reducción en la cuota empresarial durante tres años de 500€ si el contratado es hombre y 700€ en el caso de las mujeres, al ser este un colectivo con menor número de contrataciones.

Los contratos en prácticas y los de formación y aprendizaje no acogidos a la Ley 3/2012, tendrán una bonificación del 50% a la cuota empresarial por contingencias comunes. Cuando un contrato temporal de fomento del empleo o formativo pasa a ser indefinido, las bonificaciones también serán las de éste último.

Al margen del empleo por cuenta ajena, otra alternativa para las personas con diversidad funcional que buscan empleo es el de crear su propia empresa, darse de alta como autónomo. Las bonificaciones a percibir por las personas que deciden trabajar por cuenta propia por primera vez o que no hayan estado dados de alta en el Régimen Especial de Autónomos (RETA), en los dos años anteriores a la fecha de alta, las recoge el artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Tendrán una reducción de 60€ mensuales en la cuota por contingencias comunes durante 12 meses (en municipios de menos de 5.000 habitantes será de 24 meses), si se cotiza por el mínimo. Si la cotización es superior al mínimo, la reducción será del 80% de la cuota. Transcurrido el primer año, en ambos casos, tienen una bonificación del 50% sobre la cuota de contingencias comunes, durante 48 meses más.

Por otro lado, el artículo 34 de esta Ley explica la posibilidad de capitalizar las prestaciones por desempleo por finalización definitiva de una relación laboral. Si no se percibe el importe total, se podrá solicitar que la diferencia financie las cuotas de Seguridad Social. El importe capitalizado será la parte no percibida del total de las cuotas a las que tuviera derecho por sus cotizaciones. Dependiendo del tipo de negocio que se ponga en marcha, se podrá solicitar el importe en su totalidad para el pago de las cuotas de Seguridad Social o bien capitalizar la parte que justifique la inversión o la aportación obligatoria o voluntaria más la cuota de ingreso en una cooperativa, o para la adquisición de acciones o participaciones de capital de la empresa en la que se va a participar. En el caso de los socios trabajadores que sean menores de 30 años, la

capitalización también se podrá destinar a gastos de constitución y puesta en marcha de empresas de nueva creación o que lo haya sido en los últimos doce meses.

La Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, ofrece una subvención de un máximo de 10.000€ por establecerse como autónomo. En el caso de necesitar un préstamo, tendrán una reducción de hasta cuatro puntos en los tipos de interés fijados por la entidad financiera. En asistencia técnica el 75% de los servicios prestados con un máximo de 2.000€ y en formación el 75% del coste de los cursos con un tope de 3.000€. Estas ayudas están orientadas a acercar a las personas desempleadas hacia el trabajo por cuenta propia.

En cuanto al empleo con apoyo, está reglamentado en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Está enfocado a demandantes de empleo inscritos en los Servicios Públicos de Empleo (SEPE) y para empleados discapacitados con especiales problemas para su inserción laboral, procedentes de CEE, que dejarán su puesto en excedencia. Los contratos se realizan a personas con discapacidad severa por una empresa del mercado ordinario y serán indefinidos o temporales con una mínima duración de seis meses. Son proyectos que buscan la integración laboral plena y pretenden enseñar de manera individual a personas con este perfil de discapacidad, para que sean capaces de desenvolverse en un entorno laboral. Para ello utilizan la figura del preparador laboral que es un experto que acompaña a la persona con discapacidad, orientándola y ofreciéndola los apoyos necesarios para desempeñar su trabajo. Las subvenciones que la empresa recibe son proporcionales a la duración del contrato del trabajador con discapacidad y de la jornada que este tenga, oscilando entre los 2.500€ y los 6.600€ anuales, dependiendo del grado y tipo de discapacidad. Se destinan a los gastos laborales y de Seguridad Social de los preparadores laborales contratados a este fin.

Estas las modalidades laborales cumplen una función social muy importante y necesaria para que el colectivo con discapacidad cuente con la oportunidad de aprendizaje, desarrollo y realización personal. Pero el fin debe ser el empleo ordinario para conseguir la plena inclusión. No cabe duda que los apoyos económicos a la hora de contratar a personas con discapacidad son un aliciente para las empresas, pero también es cierto que muchas veces son insuficientes. Un ejemplo de ello es cuando una empresa se enfrenta a la eliminación de barreras o a la adaptación de puestos, son inversiones variables que dependen de las limitaciones de la persona a contratar, cuando éstas son elevadas las empresas declinan las contrataciones y optan por las medidas alternativas que no impliquen tanto desembolso de capital.

2.2.2. EMPLEO PROTEGIDO

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas enfocadas a la integración laboral de las personas con discapacidad severa. Lo que buscan es la mayor incorporación de personas con discapacidad al empleo ordinario ofreciendo un contrato remunerado por la realización de labores pensadas y adecuadas a su perfil. El tipo de tareas más habituales están relacionadas con servicios de limpieza y mantenimiento de jardines, comunidades, edificios, servicios de publicidad, lavandería, control de accesos, artes gráficas, empaquetados y estuchados.

Los CEE están definidos y regulados en el Capítulo VI sección 3ª del Real Decreto Legislativo 1/2013. Pueden ser creados por las Administraciones Públicas directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios y de carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro. La calificación e inscripción en el Registro de CEE se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

Independientemente de la función social que cumplan y de las características que los definan, los patrones de gestión de los CEE serán los mismos que los de cualquier empresa. Estos centros disponen de unidades de apoyo, organizadas en equipos multidisciplinares de especialistas en psicología, trabajo social o fisioterapia, que analizan cada puesto en función de las capacidades de cada trabajador, según su grado de afectación, formación y experiencia, ayudando a superar las barreras que impidan a los trabajadores desarrollar sus labores con total independencia, cuidando la continuidad y la promoción de los empleados. Están especialmente dedicados a las personas con discapacidad severa, aunque pueden atender al resto de trabajadores siempre que no condicione la atención de los primeros. Otras de las funciones que realizan estas unidades son las de analizar y orientar al entorno familiar y social para preparar su inclusión. Estarán compuestos por un número no inferior al 70% del total de la plantilla de personas con discapacidad legalmente reconocida pero con especial atención a las personas con discapacidad severa, excluyendo de este cómputo a los integrantes de las unidades de apoyo.

Para obtener un empleo en los CEE hay que inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo. El régimen jurídico de la contratación es, con carácter general, el establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aunque con alguna modificación importante. El Estatuto de los Trabajadores, establece que la jornada diaria no puede exceder de ocho horas y que las horas extraordinarias están limitadas a situaciones especiales como daños o siniestros extraordinarios. El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los CEE determina algunas de las citadas modificaciones como la posibilidad de que los trabajadores se puedan ausentar hasta diez días al semestre por motivos de salud con derecho a remuneración o peculiaridades en los contratos para la formación y de trabajo a domicilio.

Existen también los CEE de Iniciativa Social, que están participados por entidades sin ánimo de lucro como fundaciones, asociaciones o entidades de economía social, para los que se establecen una serie de ventajas como la prioridad en la contratación pública, la reserva de licitación de un determinado porcentaje de concursos públicos (Ley 9/2017), a los que haremos referencia en el apartado 2.3. Reciben diferentes ayudas y subvenciones destinadas a financiar parte de sus proyectos, mantener los puestos de trabajo y sufragar los costes laborales y de Seguridad Social de los trabajadores de las unidades de apoyo. Obtienen una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por todos los conceptos a la Seguridad Social y las de recaudación conjunta.

Las subvenciones para la financiación se usarán para el pago de asistencia técnica, intereses de préstamos e inversión fija en proyectos de interés social; las subvenciones se reciben por cada puesto creado y su cuantía varía en función del porcentaje de trabajadores con discapacidad respecto del total de la plantilla: si supera el 90% será de 12.020,24€ y si está entre el 70 y el 90% será de 9.015,18€. Por otro lado, existen una serie de ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo, adaptación de los mismos y eliminación de barreras. Sobre el coste salarial, hasta el 50% SMI, hay una bonificación del 100% de la cuota empresarial de Seguridad Social por cada contrato temporal o indefinido, así como por la transformación de contratos temporales de fomento del empleo de las personas con discapacidad y los formativos en indefinidos.

Por último, las ayudas a las unidades de apoyo, que se asignan por un año, se calculan en función del número de trabajadores con discapacidad severa, estableciendo 1.200€ por cada uno y son proporcionales a la duración del contrato y de la jornada.

Son muchas las ventajas que ofrecen los CEE en diferentes ámbitos. En el caso de las empresas con más de 50 trabajadores que no quieren o no pueden aplicar la cuota de reserva, una alternativa es la firma de un acuerdo con un CEE. Las compensaciones económicas y fiscales que tienen los CEE son un estímulo para emprender en el ámbito de la economía social si se compara

con la creación de una empresa ordinaria. Las Administraciones Públicas justifican estas bonificaciones para las empresas porque su objetivo es conseguir la integración social de estas personas en el ámbito laboral.

2.2.3. ENCLAVES LABORALES

Un enclave laboral es un contrato suscrito por una empresa y un CEE para la realización de obras o servicios que deben ser desempeñados por trabajadores con discapacidad pertenecientes a dicho CEE, para lo que deben desplazarse temporalmente a las instalaciones de la empresa colaboradora. La duración del contrato firmado entre el CEE y la empresa tendrá una duración comprendida entre tres meses y tres años prorrogables. Los trabajadores cedidos deben ser discapacitados y al menos el 60% con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral.

Para impulsar el tránsito de los empleados con discapacidad del CEE a la empresa colaboradora, el Capítulo III del Real Decreto 290/2004 regula, entre otras cuestiones, una serie de incentivos para la contratación indefinida por parte de la empresa colaboradora de los trabajadores con discapacidad que se encuentren prestando servicios en el enclave. Recibirán una subvención por cada contratación indefinida de 7.814€ y otras para adaptar los puestos de trabajo y eliminar las barreras que puedan dificultar el desempeño del trabajo para estos empleados.

Dependiendo del tipo de contrato, y durante la vigencia de los mismos hay bonificaciones anuales de las cuotas de Seguridad Social. Si el contrato es indefinido, la discapacidad no es severa y el trabajador es mayor de 45 años, será de 5.700€ independientemente del sexo, y para hombres menores de 45 años de 4.500€, siendo la bonificación para mujeres de 5.350€. En el caso de discapacidad severa, para mayores de 45 años será de 6.300€ y en el caso de hombres menores de 45 años 5.100€ siendo para mujeres 5.950€.

Para contratos temporales, si la discapacidad no es severa y el trabajador es hombre y menor de 45 años, será de 3.500€ y 4.100€ para hombres mayores de 45 años, incrementándose en ambos casos para mujeres en 600€. En el caso de discapacidad severa, para hombres y menores de 45 años será de 4.100€ y a hombres mayores de 45 años de 4.700€, incrementándose en ambos casos para mujeres en 600€.

La contratación de personas con discapacidad hace que estas empresas se muestren a la sociedad como ejemplo de integradores sociales, unas compañías responsables en el fomento de la igualdad de oportunidades que se fijan en las capacidades y no en las discapacidades, y esto siempre va a favorecer un reconocimiento social y una mejor conexión con los consumidores, creando así una empresa más competitiva.

2.3. LAS LEYES DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El fomento del empleo de las personas con discapacidad es posible gracias a las alternativas vistas anteriormente y a planes y programas de integración creados por el Gobierno, entre ellos están los ejemplos de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, que se centra en la eliminación de barreras. Esta Estrategia surge para aplicar la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y está enfocada a la accesibilidad, defensa de sus derechos, participación, igualdad, no discriminación, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior. Pretende hacer ver a la ciudadanía las capacidades que las personas con diversidad funcional pueden aportar y que son capaces de integrarse en la sociedad.

Otro modo de fomentar la contratación de personas con discapacidad dentro de los planes gubernamentales y a la vista del incumplimiento por parte de muchas empresas de respetar los cupos y las medidas alternativas a los mismos, es optar por mecanismos que eviten la

discriminación del colectivo beneficiando su inclusión laboral de manera indirecta, legislando a su favor la asignación o la reserva de determinados contratos públicos. Un claro ejemplo de ello son las vigentes leyes de contratos públicos como la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y el reciente Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores (de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales).

Son varios los artículos, a lo largo de estas normas, que se detienen o hacen referencia detallada al colectivo de las personas con diversidad funcional o a las empresas que les facilitan trabajo. Buscan una mayor protección, reconociendo que una manera de garantizar la igualdad de oportunidades y la integración social de este grupo desfavorecido es la actividad laboral, para lo que se incrementa el número de contratos reservados a los CEE y a las empresas de inserción, siempre que su plantilla cuente con un mínimo del 30% de trabajadores discapacitados.

La Ley de Contratos del Sector Público, busca alternativas para compensar los cupos de reserva obviados por muchas empresas y proteger los derechos de este colectivo. Además de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, contiene normativa derivada del acuerdo de nuestro país con Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en aseguramiento de la calidad, eliminación de barreras y las prescripciones técnicas que los contratos deben cumplir en relación a la accesibilidad de las personas con discapacidad. El Real Decreto Ley 3/2020, también hace mención a este tema, indicando que, cuando sea posible, debe tenerse en cuenta y explicar en las prescripciones técnicas los criterios que se han seguido para favorecer la accesibilidad de las personas con discapacidad.

En cuanto a las cuestiones sociales, se siguen regulando los contratos reservados a los CEE y se incluye a empresas de inserción que lleven a cabo programas de empleo protegido que respeten las cuotas de reserva para las personas con discapacidad. La Ley señala expresamente la prohibición de realizar contratos públicos a empresas que no cumplan con la cuota mínima de reserva del 2% para empresas de 50 o más trabajadores establecida por el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013.

Se incluye la posibilidad de que las empresas contratantes puedan, además de reservar la participación en la adjudicación de contratos lo hagan también en lotes de contratos. Los lotes son una medida para apoyar a empresas de menor capital, una división de un contrato mayor en varios más pequeños lo que supone un incentivo para CEE y empresas de inserción que pueden tener dificultades para acceder a contratos mayores por problemas de medios y solvencia principalmente.

La regulación se completa con las pautas establecidas para las entidades encuadradas en el sector público, fijando los porcentajes de reserva. La Ley 9/2017, concreta en su Disposición Adicional 4ª que, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros u órgano subestatal, se deben fijar los porcentajes mínimos de reserva para la participación en la adjudicación de determinados contratos o lotes de contratos a los CEE y a las empresas de inserción. Este acuerdo debe hacerse efectivo en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley y en el caso de que tal acuerdo no se haya adoptado, impone un porcentaje mínimo de reserva del 7%. Este importe se incrementará hasta un 10% a los cuatro años de la entrada en vigor de la Ley. Con ello, el legislador pretende garantizar el cumplimiento del mandato de reserva y, ante la posibilidad de inacción impone un porcentaje superior. Un ejemplo de ello es el Acuerdo 44/2016, de 21 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración General e Institucional de esta comunidad sobre la inclusión de aspectos sociales en la contratación, que ya en 2016 impulsaba la incorporación

de éstos en la contratación mediante reserva de contratos, cláusulas sociales y proyectos de inserción sociolaboral, con la posibilidad de que los órganos de contratación pudieran hacerlo en forma de lotes para facilitar la incorporación de estos aspectos sociales.

Regula también otro tipo de contratos excepcionales que únicamente pueden tener por objeto determinados servicios públicos de carácter social, cultural y de salud, enumerados en el Anexo IV de la ley, a los que deben ceñirse y siempre que no haya existido un contrato con el mismo órgano en los tres años anteriores. Los beneficios obtenidos los deben destinar para alcanzar los objetivos de la organización, ya que su estructura se basa en la propiedad de los empleados o en su participación activa.

Las obligaciones relativas a la contratación de un porcentaje específico de personas con discapacidad durante la ejecución de un contrato, las puede marcar la entidad contratante en el pliego de condiciones, en el que indicará el organismo al que deben dirigirse los participantes que se quieran informar sobre ello y les exigirá que incluyan en su oferta que ha sido tenido en cuenta.

Los criterios seguidos para adjudicar los contratos están asentados en la mejor relación calidad/precio que se ajusta a criterios económicos y cualitativos, en los que la entidad contratante puede incluir aspectos sociales, como los relacionados con el fomento de la integración social y laboral de las personas asignadas a ejecutar el contrato firmado.

También existen una serie de acciones positivas que las entidades contratantes pueden incluir en los pliegos de condiciones. Sirva como ejemplo que tras la valoración de los criterios de adjudicación, si existe un empate entre varias ofertas, el contrato será concedido a la empresa con el mayor número de empleados con discapacidad en plantilla (siempre que supere el porcentaje establecido en la normativa), y en el caso de persistir la igualdad se le asignará a la empresa que cuente con el mayor número de contratos fijos del colectivo. En los supuestos en los que no esté reflejado en los pliegos de condiciones se aplicaría este mismo procedimiento.

Por otro lado, a la hora de ejecutar los contratos también se establecen una serie de condiciones sociales o laborales con el fin de cumplir los derechos reconocidos a las personas con discapacidad en la Convención de las Naciones Unidas. Hay que evitar la discriminación y fomentar su contratación, intentando que sea en un número superior al exigido legislativamente. Para garantizar estas condiciones deben estar incluidas en los pliegos o en los anuncios de convocatoria y cabe la posibilidad de sanción ante un incumplimiento. En el caso de las subrogaciones en contratos de trabajo, la Ley dice que si la empresa con la que se tenía el acuerdo era un CEE, la adjudicataria debe subrogarse manteniendo a todas las personas con discapacidad que desarrollaban esa actividad.

Una vez analizadas estas regulaciones en lo relativo al entorno laboral de las personas con discapacidad, se observa el esfuerzo de las Naciones Unidas, de la Unión Europea y del Reino de España para reforzar las medidas de promoción laboral para este colectivo desfavorecido con un pasado marcado por su anulación social y pretendiendo que, gracias a la integración laboral y social puedan conseguir una independencia económica que les pueda ayudar también a conseguir su autonomía personal en la organización de una vivienda.

Gracias a todo esto, las personas con diversidad funcional se benefician de las acciones positivas que les ayudan a participar en igualdad de condiciones, a superar algunas de sus limitaciones personales y los obstáculos, que en la vida diaria y para la sociedad en general no son tales y de las que están aprendiendo a ser conscientes.

CAPÍTULO 3

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Durante los últimos años las Administraciones Públicas han intentado potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante campañas de sensibilización acompañadas de beneficios fiscales para las empresas.

Se toma como fuente para el estudio de la evolución de la actividad laboral la encuesta sobre el empleo de las personas con discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Esta encuesta ofrece información sobre las personas que tienen legalmente reconocida una discapacidad y se encuentran en edad de trabajar, es decir, las personas que están entre 16 y 65 años con una discapacidad igual o superior al 33%. Estos son los datos que realmente necesitamos para el tema que nos ocupa.

La última encuesta disponible es la del año 2018 ya que los datos se presentan en el mes de diciembre del año siguiente al evaluado. El estudio abarcará los cinco períodos anteriores debido a que a partir del año 2014 hay una modificación en el cómputo de las personas con discapacidad, incluyendo ahora, como indica el Real Decreto Legislativo 1/2013, a las personas con una pensión de la Seguridad Social por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a las de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio. Por ello, el año 2014 es el primero del que podemos obtener datos con un mismo criterio.

3.1. POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EDAD DE TRABAJAR

Desde 2014, la media de personas con discapacidad representa el 6% de la población entre 16 y 64 años. Esto supone algo menos de dos millones de personas. La distribución entre hombres y mujeres está en torno al 60/40⁵. Durante este tiempo ha habido un aumento progresivo del colectivo llegando a 157.600 personas, produciéndose el mayor acrecentamiento en el año 2016 con 65.900 personas más que en el año anterior.

El 70% de los discapacitados se sitúa en la franja de edad de los 45 a 64 años. Lógicamente, en edades más tempranas la discapacidad es menor. Las mujeres están menos presentes en los grupos de edad más bajos, pero a partir de los 45 años se incrementa su participación.

En cuanto a los grados de discapacidad, en torno al 34% presentan una discapacidad que se encuadra en el mínimo que marca la ley, del 33% al 45%⁶. Las personas afectadas por un grado de discapacidad entre el 65 y el 74%, alcanzan el 21% del total⁷ y las superiores al 75% constituyen un 10%⁸.

En referencia a los tipos de discapacidad, la más representativa es la física que afecta al 45% de la población con discapacidad, siendo las sensoriales, visual y auditiva, las menos frecuentes.⁹

3.1.1. POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD

La población activa se define como aquella que estando en edad de trabajar tiene un empleo remunerado o aspira tenerlo, realizando una búsqueda activa del mismo. Se incluye aquí a los

⁵ Último dato de la Encuesta Empleo de las personas con discapacidad (2018): 1.899.800 personas con discapacidad en edad de trabajar. 1.090.800 son hombres y 809.000 son mujeres.

⁶ En 2018 el número de personas con grado de discapacidad $\geq 33\%$ y $\leq 45\%$ era de 694.600.

⁷ En 2018 el número de personas con grado de discapacidad $\geq 45\%$ y $\leq 64\%$ era de 398.800.

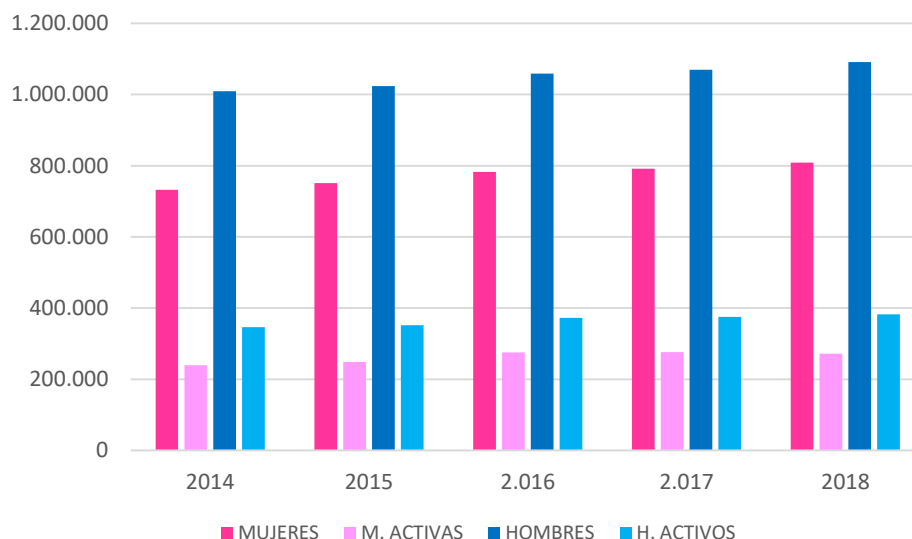
⁸ En 2018 el número de personas con grado de discapacidad $\geq 75\%$ era de 196.300.

⁹ En 2018 el número de personas con discapacidad física era de 852.300, con discapacidad visual 95.800 y con discapacidad auditiva 88.900.

ocupados y a los desempleados y se excluye a los trabajadores que no obtienen remuneración por su labor.

El siguiente gráfico muestra una comparativa por sexo entre las personas con discapacidad en edad de trabajar y las activas.

Gráfico 3.1 Comparativa por sexo de los discapacitados en edad de trabajar y los discapacitados activos.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

El número de personas que integran el colectivo de discapacitados, en sentido amplio, es superior a tres millones. De ese conjunto, un total de 1900000 reúne los requisitos de edad para poder desarrollar un trabajo (quedan fuera, por tanto, aquellos discapacitados menores de 16 o mayores de 65).

Lo que nos interesa es saber qué proporción de esos discapacitados, que podrían trabajar, efectivamente lo hacen o buscan empleo de manera activa. Es decir, tratar de determinar cuál es la población activa entre los discapacitados. En este sentido, resulta llamativo que sólo 1/3 de los discapacitados que pueden trabajar lo hacen o lo intentan. Esto contrasta con los 2/3 del resto de la población en edad de trabajar que lo hace o busca hacerlo. Dicho de otra manera, mientras que para el conjunto de la población, la población activa es de 2/3, para los discapacitados es de 1/3, lo que lleva a preguntarse cuáles pueden ser las causas por las que la población activa entre los discapacitados es tan baja.

Podemos dividir a las personas discapacitadas en edad laboral en tres grupos: activas, inactivas que podrían desarrollar un trabajo remunerado e inactivas que nunca van a ser población activa. Como indicamos anteriormente, el 35% del total de las personas con discapacidad en edad de trabajar representa a la población activa de este colectivo. El 65% restante de las personas con discapacidad en edad laboral constituye la población inactiva, de ellos, un 10% podrían desarrollar en algún momento un trabajo remunerado, pasando así a formar parte de la población activa. Este grupo está integrado por estudiantes, personas dedicadas a labores del hogar no remuneradas y otros. El 55% restante lo forman personas con un grado de invalidez que les impide el desarrollo de cualquier actividad laboral o que están jubilados, motivo por el que nunca van a ser población activa.

Cabe recordar que en el conjunto de personas que pueden ser consideradas discapacitadas están incluidos los pensionistas por incapacidad¹⁰. Muchos de ellos tienen edad laboral, por lo que forman parte del grupo denominado como población inactiva.

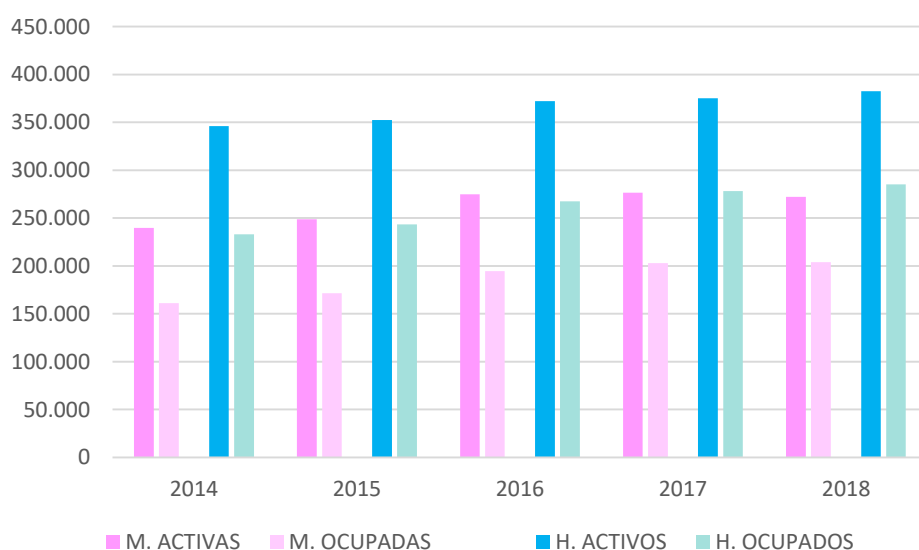
Las personas con edades comprendidas entre 45 y 64 años representan a más del 60% de la población activa con discapacidad, evidentemente este es el grupo de personas con diversidad funcional más numeroso. De ese mismo colectivo, el 50% presenta un grado discapacidad de entre el 33 y el 45%.

La economía de un país depende en gran parte de su tasa de actividad, cuanto mayor sea su población activa mayor será su producción económica. La tasa de actividad es el resultado del cociente de la población activa y la población en edad de trabajar. En el caso de las personas con discapacidad se establece en el 35% y por grupos de edad el más representativo es el de mayores de 25 hasta 44 años, que tienen una tasa de actividad del 50%.

3.1.2. POBLACIÓN OCUPADA CON DISCAPACIDAD

A continuación se va a analizar la comparativa entre las personas con discapacidad que se encuentran entre la población activa, y de este grupo las que están ocupadas. Como se puede apreciar en el gráfico 3.2, se observa un incremento anual positivo y constante en la contratación laboral en ambos sexos de 95.100 personas en los últimos cinco años, correspondiendo el 45% de la ocupación a mujeres. Este aumento sitúa la tasa de ocupación de personas con discapacidad alrededor del 75% de los activos.

Gráfico 3.2 Comparativa entre discapacitados activos y los discapacitados ocupados diferenciados por género.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

Aunque los datos para este sector en lo referente a diferencias por género son bastante equitativos, para corregir las diferencias, las políticas de empleo ofrecen mayores incentivos en la contratación de mujeres. La menor tasa de actividad entre las mujeres responde a que aún

¹⁰ La LGDD, considera que presentan también una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Como consecuencia de este Real Decreto, desde 2015 el ámbito poblacional de la EPD incluye a dicho colectivo.

existe una sobreprotección de la mujer discapacitada y a la asignación a éstas de trabajos domésticos y de cuidados familiares no reconocidos, lo que limita sustancialmente su integración social y laboral.

El acceso al empleo en igualdad de condiciones se convierte para este colectivo, en una meta de difícil alcance, donde el entorno familiar, la sociedad en general y el mercado laboral en particular tienden a condenarlas hacia la inactividad, coartando su plena integración y desarrollo (Fundación Once, 2020).

Por otro lado, mientras que al hombre con discapacidad se le anima a trabajar, a ser independiente, a formar una familia, a la mujer con discapacidad se le niega tal posibilidad, relegándola a las responsabilidades domésticas y a tareas de atención y cuidado familiar. Pero este trabajo no remunerado no es valorado, ni tenido en cuenta, ya que no se adoptan las medidas políticas oportunas para lograr un desarrollo más justo (Molina, 2011).

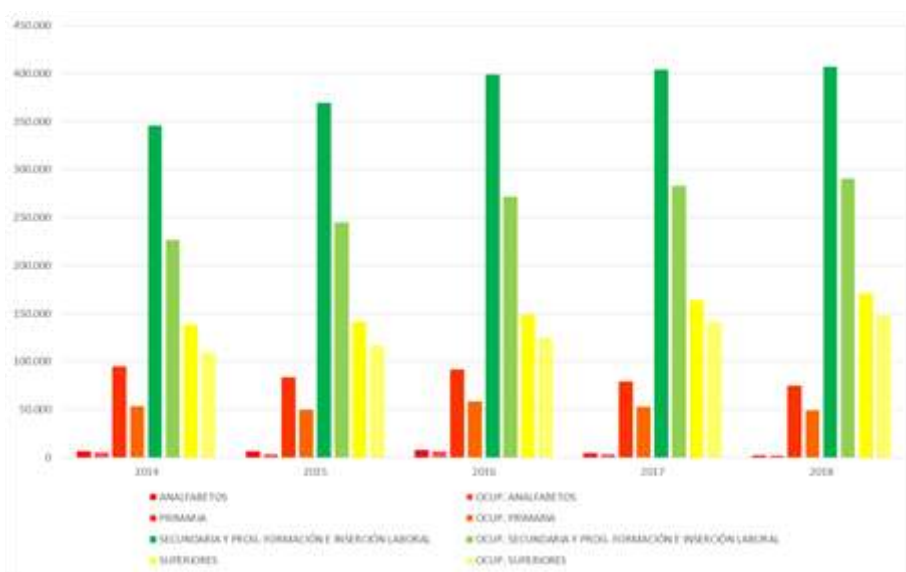
La tasa de empleo presenta una línea ascendente hasta el 2017, año en que cae levemente, situándose en la actualidad en torno al 26%. El descenso ha sido más acentuado en el caso de las mujeres, bajando hasta el 25% y, en términos generales, el grupo con la tasa de empleo más baja es el de menores de 24 años. Los mayores de 45 años por el contrario incrementan la tasa de empleo, y la de desempleo es la menor del colectivo, bajando hasta el 20% en 2018.

La tasa de paro, similar para ambos sexos, ha descendido en 6 puntos porcentuales desde el año 2014 hasta llegar al 25%. En cuanto a los tramos de edad, el más afectado por el desempleo es el de menores de 24 años que, aunque ha experimentado un descenso de 10 puntos, alcanza el 60% en tasa de desempleo.

La educación es fundamental para el acceso al empleo tanto para los discapacitados como para las personas que no lo son. Influye mucho el nivel formativo adquirido a la hora de conseguir un puesto de trabajo. Por lo general, cuanto mayor sea el nivel de estudios mejores expectativas y mayores posibilidades de encontrar un empleo.

El 25% de los discapacitados no supera los estudios primarios, lo que dificulta aún más su integración en el mundo laboral. Aunque las mujeres con discapacidad alcanzan mejores resultados que los hombres, siguen estando por debajo de ellos en el número de contrataciones como muestra el Gráfico 3.3 que compara la formación de las personas activas en relación a la de las personas que tienen un puesto de empleo según sus estudios.

Gráfico 3.3 Nivel formativo de discapacitados activos y ocupados.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

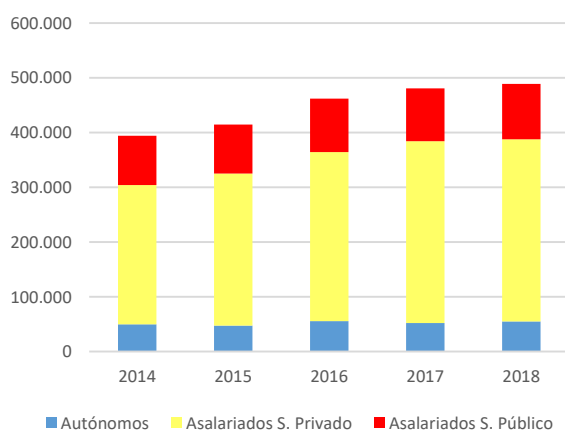
El gráfico muestra el descenso en los niveles formativos inferiores frente a un incremento importante en los estudios superiores. El volumen de personas activas con discapacidad analfabetas ha bajado notablemente situándose en el año 2018 en 2.200 personas, lo que representa un 0.30% de la población discapacitada activa. Un apunte significativo es que según los datos del Instituto Nacional de Estadística, más del 81% de los discapacitados que no tienen ninguna titulación tienen empleo.

El número de personas que alcanzaron los estudios primarios también ha experimentado un descenso frente a favor las titulaciones universitarias, de educación secundaria y programas de formación e inserción laboral. Este progreso en la formación superior respecto de los niveles formativos más bajos en el sector de las personas activas y ocupadas se debe en parte a las políticas educativas que favorecen la integración educativa de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las no discapacitadas, aportándoles apoyo y métodos de enseñanza adaptados a las necesidades y capacidades de cada uno de ellos.

En este sentido, los programas de formación profesional cobran mucha importancia para el colectivo y la Administración se encarga de reservar un porcentaje superior al 5% de las plazas ofertadas a los alumnos con especiales necesidades. Los centros educativos se ocuparán de eliminar las barreras que pudieran dificultar la formación.

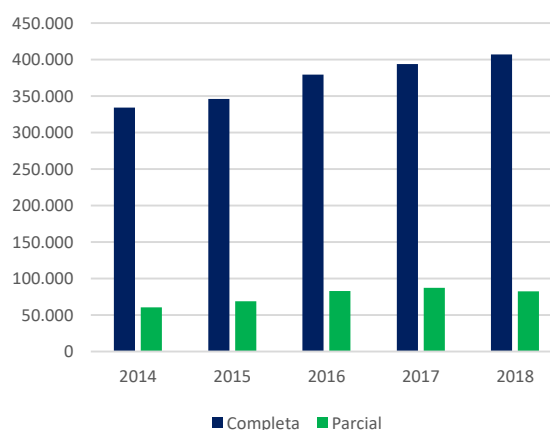
Otro elemento importante que proporcionan estas titulaciones son los contratos de aprendizaje y formación. Respecto a la formación universitaria, cabe destacar que casi el 87% de personas activas con discapacidad con formación superior tiene empleo. Las tasas de actividad en estos niveles formativos se acercan mucho a las del mismo grupo sin discapacidad, quedando demostrado que a mayor preparación mejor resultados laborales. La tendencia en la empleabilidad para el grupo es principalmente como asalariados con jornada completa.

Gráfico 3.4 Situación profesional.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

Gráfico 3.5 Tipo de jornada.



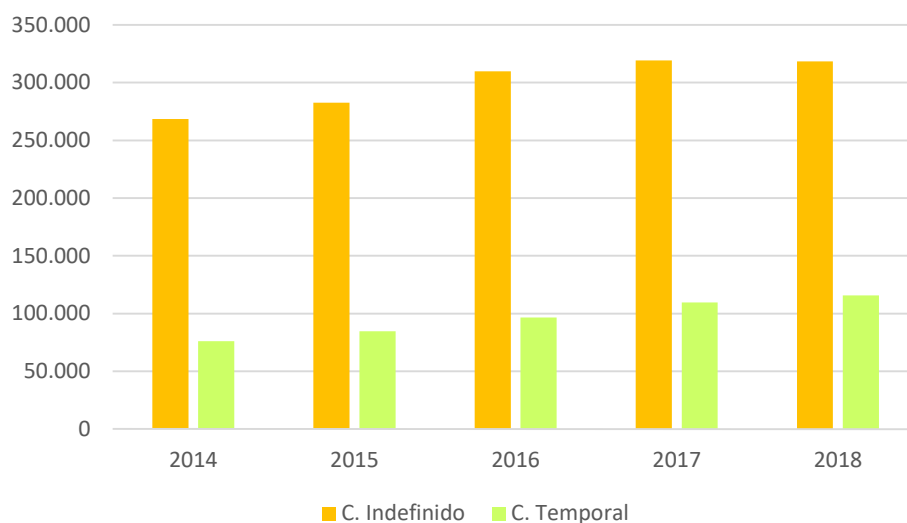
Fuente: Elaboración propia con datos INE.

El gráfico muestra un ascenso en todas las situaciones profesionales con mayor el número de trabajadores por cuenta ajena en la empresa privada. Se observa que la opción del autoempleo es menos representativa que cualquiera de las otras. A la vista de los datos de empleo público y teniendo en cuenta los del Servicio Público de Empleo Estatal, proporcionalmente son más las personas con discapacidad que trabajan en el sector público que del resto de la población.

En cuanto al tipo de jornadas se muestra la prevalencia de los contratos a jornada completa frente a los parciales. La explicación se puede encontrar en las ayudas recibidas por las empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad, ya que las bonificaciones son proporcionales

a la jornada pero la inversión que pudiera requerir la adaptación de los puestos será la misma independientemente de la jornada que el trabajador realice.

Gráfico 3.6 Asalariados según contrato.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

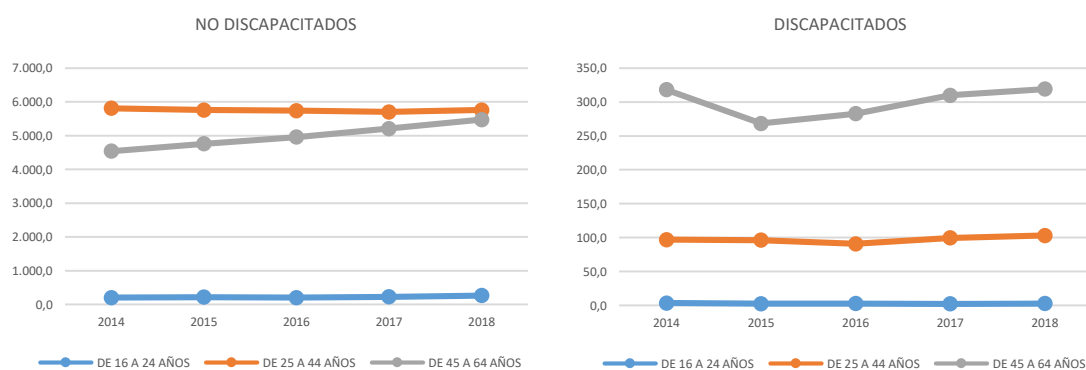
Hasta 2016 el número de nuevos contratos indefinidos fue muy superior respecto a los temporales con un progreso ascendente que llegó a alcanzar desde 2014 un total de 41.400 empleos. A partir de 2017 la progresión fue descendente y aunque el número de contratos creció en 9.700, en el siguiente año se perdieron 800 contratos indefinidos.

Aunque en los dos últimos años analizados fueron mayores las contrataciones temporales, y principalmente entre las mujeres, en ambos casos hubo caída importante. El 83% de las contrataciones son superiores a un año. El número de personas que tienen más de un empleo son poco representativas, variando entre el 1,5% y el 2% en los últimos años.

En lo que respecta al tipo de contratos por sexo, en el caso de los varones, el total de contrataciones indefinidas en los últimos años supera el 56% y las temporales el 54%. Aunque se aproxima, el número de mujeres contratadas siempre va por debajo.

Profundizaremos en este momento en la comparación entre las personas con discapacidad y las que no la tienen, ya que se observan diferencias en las modalidades de contratación como queda reflejado en los siguientes gráficos.

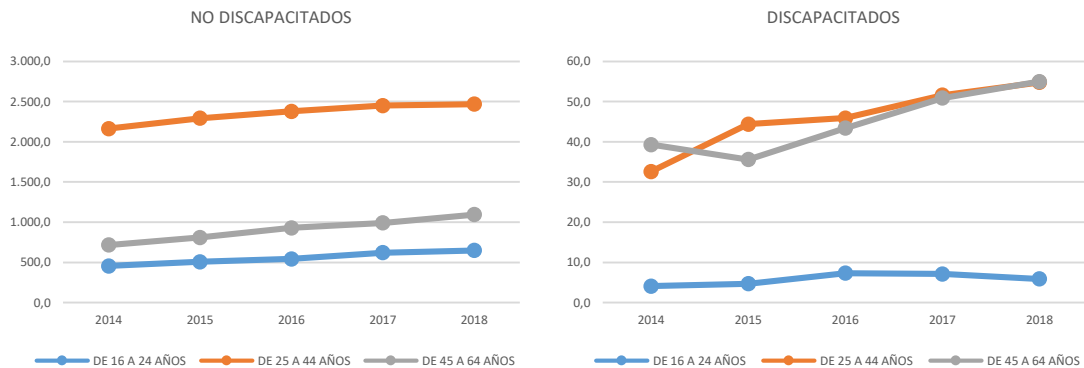
Gráficos 3.7 Contrataciones indefinidas por tramos de edad (por mil).



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En contraste con las personas sin discapacidad, se observa que para los que sí la tienen predominan las contrataciones indefinidas en el último tramo de edad laboral, en los mayores de 45 años.

Gráficos 3.8 Contrataciones temporales por tramos de edad (por mil).

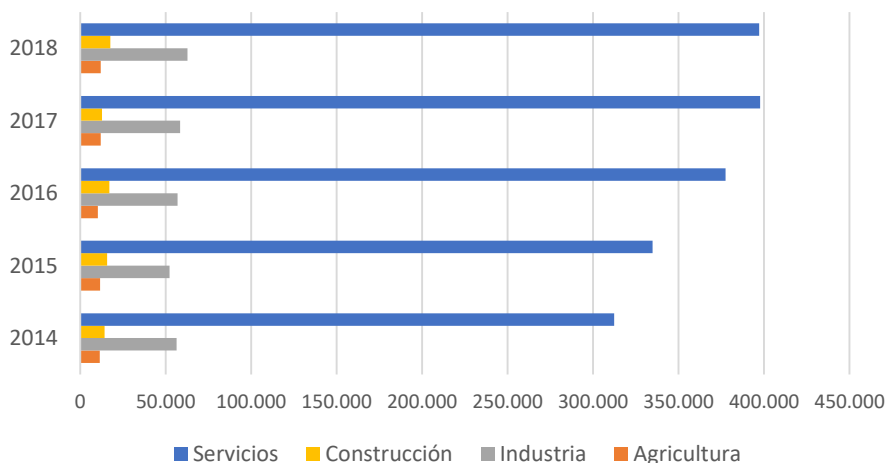


Fuente: Elaboración propia con datos INE.

Para el primer tramo de edad laboral comprendido entre 16 y 44 años, el número de contrataciones temporales en ambos grupos son muy superiores a las indefinidas. Esta franja es en la que menos contratos se alcanzan cada año, ya sean temporales o indefinidos, es decir la que menos población ocupada presenta.

En el periodo estudiado, la representación gráfica muestra una tendencia a igualar el número de contratos temporales para los discapacitados mayores de 45 años y los que se encuentran entre 25 y 44 años. En definitiva, estos gráficos reflejan claramente que los contratos indefinidos para personas entre 45 y 64 años son los que prevalecen en el colectivo de personas con discapacidad.

Gráfico 3.9 Ocupados por sector de actividad.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

El sector servicios es el que reúne mayor número de personas con discapacidad y el único que mantiene un crecimiento constante durante todos los años. Los CEE contribuyen a esta situación ya que en su mayoría cuentan con trabajos como limpieza, jardinería, lavandería, mantenimiento de edificios y otros. Actualmente existen más de 2.500 CEE autorizados en España, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, que emplean a más de 70.000 personas con discapacidad.

España es un país en el que el sector servicios tiene un gran peso en la economía por el turismo y la hostelería. Eurostat¹¹ indica que el 77,9% del empleo en nuestro país en 2018 lo era en el sector terciario, lo que claramente confirma que este dato a nivel nacional lo es también en particular para el sector de discapacidad.

3.2. TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

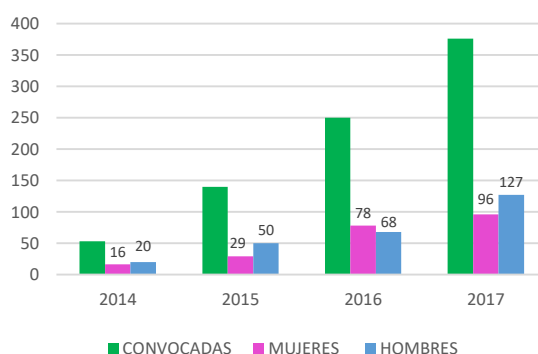
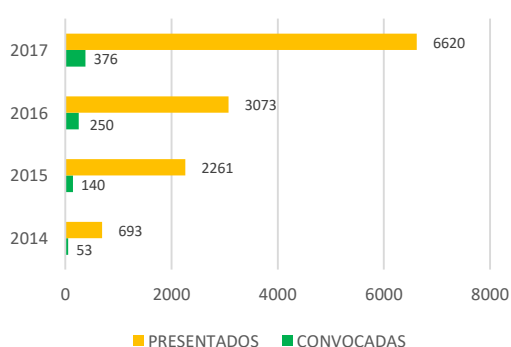
El acceso al sector público no debe ser un obstáculo para las personas con discapacidad, siempre que cumplan los requisitos que se marcan en las convocatorias y demuestren que pueden desempeñar el puesto al que quieren acceder. Como indicamos en el capítulo Políticas de empleo, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que debe reservarse un 7% de la oferta de empleo a las personas con discapacidad y de éstas, un 2% debe ser exclusivamente para personas que acrediten una discapacidad intelectual, siempre que superen el proceso selectivo. El fin perseguido es alcanzar que el 2% del total de empleados de la Administración del Estado sean discapacitados con un grado igual o superior al 33%.

En este apartado estudiaremos la Oferta de Empleo Pública (OEP), del colectivo con discapacidad, gestionado por la Comisión Permanente de Selección (CPS). Los Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado de los que la Comisión está encargada de seleccionar son los Subgrupos A2, C1 y C2 adscritos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

La citada Comisión elabora una Memoria Ejecutiva de los procesos selectivos de cada OEP en la que detalla el número de plazas ofertadas y aprobadas, la duración de los procesos, analiza la implantación de nuevas tecnologías, los tipos de acceso al empleo público, la selección de interinos y muchos otros datos que también ofrece por Comunidades Autónomas, que nos servirán para analizar la inclusión de las personas con discapacidad en la Administración Pública, aunque sólo represente un segmento del total.

Teniendo en cuenta estos informes se han confeccionado los siguientes gráficos que muestran el creciente interés del colectivo de discapacitados por el empleo en la Administración Pública, siendo muy relevantes los datos del año 2017 así como el incremento de plazas convocadas.

Gráfico 3.10 Candidatos por plazas convocadas. Gráfico 3.11 Aprobados por género.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En lo que se refiere a aprobados en función del género, siguen siendo los hombres los que más plazas consiguen, sobrepasando las mujeres a éstos sólo en el 2016. Este mismo gráfico es

¹¹ Eurostat es la Oficina Europea de Estadística que produce datos sobre la Unión Europea.

bastante representativo del incremento progresivo de personas con discapacidad que acceden a la Administración.

En segundo lugar y partiendo de la misma fuente, se han realizado los cuadros representativos del total de vacantes ofertadas, diferenciando en ingreso libre y promoción interna. Cada uno de ellos se ha dividido en el número de plazas para acceso general, las que son de cupo de reserva para personas con discapacidad general e intelectual y para los grupos de discapacidad las vacantes aprobadas para cada uno de ellos y el total.

Tabla 3.1 Plazas anuales por sistema de acceso por Ingreso libre.

INGRESO LIBRE	OEP 2014												OEP 2015												OEP 2016												OEP 2017											
	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB																				
C. Gestión de la Administración Civil del Estado	18	17	1	0	1	0	1	120	110	10	0	4	0	4	180	166	14	0	11	0	11	430	407	23	0	9	0	9																				
C. Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	24	22	2	0	0	0	80	73	7	0	6	0	6	130	120	10	0	2	0	2	200	189	11	0	1	0	1																					
C. General Administrativo de la Administración del Estado	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP																				
C. Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	92	84	8	0	8	0	8	150	142	8	0	8	0	8	350	332	18	0	17	0	17																				
C. General Auxiliar Administración del Estado	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	77	70	7	0	7	0	7	400	364	36	0	36	0	36	400	370	30	0	30	0	30																				

Fuente: Elaboración propia con datos de las memorias ejecutivas del CPS de los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

Llama la atención, en esta primera tabla referida al Ingreso Libre que no hay reserva para discapacitados intelectuales en ninguno de los cuerpos de ninguna de las ofertas. Los cuerpos auxiliares tanto administrativos como informáticos cubren prácticamente el total de las plazas convocadas, así como la convocatoria del 2017 para el cuerpo general Administrativo que acumuló las plazas de los años anteriores en los que no hubo convocatoria para acceso libre (SP), lo que muestra el creciente interés del colectivo por el empleo en la Administración.

Habitualmente, y si la OPE no indica otra cosa, las vacantes no cubiertas reservadas para discapacitados por acceso libre no se acumulan a las de oferta ordinaria. Hay una evolución descendente en cuanto al número de vacantes desiertas en el total de plazas con cupo de reserva, progresando muy favorablemente desde casi el 67% de plazas desiertas en 2014 hasta conseguir rebajarlo al 17% en el año 2017.

Tabla 3.2 Plazas anuales por sistema de acceso por Promoción interna.

PROMOCIÓN INTERNA	OEP 2014												OEP 2015												OEP 2016												OEP 2017											
	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB	TOTAL PLAZAS	PD	CRD	CRDI	APROB CRD	APROB CRDI	TOTAL APROB																				
C. Gestión de la Administración Civil del Estado	54	51	3	0	1	0	1	84	80	4	0	2	0	2	135	127	8	0	6	0	6	200	189	12	0	12	0	12																				
C. Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	25	24	1	0	1	0	1	36	34	2	0	2	0	2	61	58	3	0	1	0	1	140	132	8	0	1	0	1																				
C. General Administrativo de la Administración del Estado	114	108	6	0	6	0	6	400	377	23	0	23	0	23	1000	943	57	0	57	0	57	1300	1234	66	0	66	0	66																				
C. Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	50	47	3	0	2	0	2	43	41	2	0	3	0	3	55	52	3	0	1	0	1	105	100	5	0	2	0	2																				
C. General Auxiliar Administración del Estado	100	63	6	31	25	0	25	400	323	23	54	21	3	24	756	645	38	73	17	7	24	800	600	43	97	19	2	21																				

Fuente: Elaboración propia con datos de las memorias ejecutivas del CPS de los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

En el caso de la promoción interna, destaca la elevada oferta para discapacitados intelectuales en el cuerpo general de auxiliares administrativos así como el escaso interés que despierta el acceso a estas plazas que exigen un mayor nivel de cualificación. Todas estas vacantes no cubiertas por discapacitados intelectuales pasan a engrosar el número de vacantes para personas con discapacidad general, pero tampoco son cubiertas ya que ni siquiera se llega a completar el cupo reservado inicialmente para este grupo. Por norma general, y si la OPE no indica otra cosa, estas vacantes no cubiertas reservadas para discapacitados se acumulan a las de oferta ordinaria.

El número de vacantes desiertas en el total de plazas con cupo de reserva muestra una evolución ascendente, progresando desfavorablemente desde el 30% de plazas desiertas en 2014 hasta alcanzar casi el 56% en el año 2017.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Actualmente en España, el número de personas que presenta algún tipo de discapacidad supera los cuatro millones, lo que se aproxima al 10% de la población total de nuestro país. De esta cifra, poco más de un millón de personas quedan excluidas de la calificación oficial como discapacitados, al no superar el 33% en el grado de discapacidad.

Se mantiene un crecimiento en el número de personas afectadas por una discapacidad, en cómputo total. Esto se debe, con toda seguridad, al envejecimiento de la población. La esperanza de vida cada vez es mayor y en los últimos años de vida es cuando más patologías crónicas se presentan. En el colectivo que nos ocupa se refleja claramente, el 20% de las personas con discapacidad superan la edad de 80 años.

En cuanto a la distribución por género, los números totales son muy similares, la diferencia está en la edad en la que suceden los primeros síntomas de la discapacidad. En el caso de las mujeres aparece más en los últimos años de vida, pero esto también está relacionado con la mayor longevidad de éstas.

Las discapacidades calificadas en los grados comprendidos entre el 33 y el 45% son las más numerosas y representan un tercio del total. En cuanto al tipo de discapacidad, el 45% del total son discapacidades físicas.

Las modificaciones en legislación educativa, promueven programas y acciones enfocados a la inclusión de las personas con discapacidad, para proporcionarles un acceso a la educación en igualdad de condiciones, han contribuido a unos mejores resultados en la formación de las personas con diversidad funcional.

La variedad de circunstancias a tener en cuenta para facilitar el acceso a la educación de los discapacitados es muy variada, ya que cada persona requiere unos apoyos diferentes para poder superar las dificultades que se les presentan. Se deben eliminar barreras arquitectónicas realizando aparcamientos especiales, rampas, cuartos de baño debidamente acondicionados, espacios amplios para la circulación en el centro y mobiliario que no impida la movilidad, eliminar barreras de comunicación para las personas con discapacidad sensorial con la habilitación de sistemas de voz en los ascensores, cartelera en sistema braille o el uso de mensajes claros, simbólicos, en caso de deficiencia cognitiva y el apoyo en las aulas.

En los últimos años es notable el aumento en la formación de las personas con diversidad funcional, ha disminuido el abandono escolar y el número de personas con discapacidad que han finalizado los estudios en educación secundaria, ciclos y programas de formación profesional ha aumentado significativamente. Una mayor preparación educativa conduce a mayores posibilidades de encontrar un empleo y de que éste sea mejor.

La Administración apoya los ciclos formativos reservando un 5% de las plazas a personas con especiales necesidades. Este tipo de formación es uno de los caminos hacia la inserción laboral que permite a los alumnos obtener una titulación académica y una cualificación profesional que desarrollan con prácticas en empresas, permitiéndoles de este modo tomar contacto con el mundo laboral.

Otra modalidad de formación profesional son los contratos para la formación y el aprendizaje, en los que se alterna actividad laboral retribuida y la actividad formativa, con el objeto de adquirir una cualificación profesional y una titulación académica que puede ser un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional.

Por otro lado, en lo que se refiere a las políticas de integración laboral, es necesario que se estudien más alternativas ya que sólo un tercio de la población discapacitada en edad laboral es

población activa. Si estos datos los comparamos con las personas sin discapacidad observaremos la enorme diferencia, ya que en este caso superan los dos tercios.

La carencia de empleo conduce con frecuencia al aislamiento social. Un empleo, para cualquier persona, supone el camino para obtener unos recursos y formar parte de la sociedad, pero en el caso de las personas con diversidad funcional, supone además un estímulo psicológico, porque a la independencia económica se le suma la seguridad de sentirse útiles, la pertenencia a un grupo, en este caso el laboral, que les acerca a la integración y aceptación por parte de la sociedad.

Respecto a las políticas de empleo para la integración de éste colectivo, en nuestro país aún no está normalizada la contratación de personas con discapacidad, y especialmente en la intelectual, queda mucho trabajo por hacer. Son muchos los casos en los que se incumple la cuota de reserva y numerosas las ocasiones en las que se elige la opción de hacer aportaciones económicas como medida alternativa, para evitar su contratación. Es difícil la integración en la empresa ordinaria si no se da la oportunidad de demostrar que la discapacidad no es un impedimento para trabajar. Esto va a depender del grado y del tipo de discapacidad.

Los CEE realizan un gran trabajo de inserción laboral ya que sus plantillas están formadas en su mayoría por discapacitados. Favorecen a personas con discapacidades severas que tienen mayores dificultades para encontrar empleo en empresas ordinarias y dan estabilidad a los empleados con un alto porcentaje de contrataciones indefinidas.

La contratación de personas con discapacidad dista mucho de las que no la tienen. A pesar de la baja tasa de empleo del colectivo, los datos que hemos estudiado muestran una evolución ascendente en el número de contrataciones, con predominio de jornadas completas. En cuanto a los tipos contractuales, los contratos indefinidos dan estabilidad al grupo de mayores de 55 años que ostentan el mayor número de contratos de este tipo. Los contratos temporales afectan al grupo de menores de 25 años que presenta una elevadísima tasa de desempleo y una tasa de empleo¹² muy baja caracterizada por la temporalidad en sus contratos.

El sector de actividad que más posibilidades de empleo ofrece es el terciario, principalmente porque nuestro país basa su economía en el sector servicios. La mayoría de los CEE se dedican a este sector y son los que más empleo proporcionan al colectivo, pero en muchas ocasiones son trabajos limitados, protegidos y repetitivos.

El fin de la integración también es ofrecer un trabajo digno, equiparable al de personas sin discapacidad. La fórmula de empleo protegido a través de enclaves laborales ha dado a conocer el trabajo de personas con discapacidad, y les ha ofrecido la posibilidad de demostrar sus aptitudes lo que ha permitido su contratación directa por las empresas a las que estaban cedidas. Las empresas deben esforzarse en formar a su plantilla para que acepten y faciliten la inserción de estas personas, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades para ellos.

Las acciones positivas en las contrataciones públicas de la Administración Pública también son un apoyo importante para el acceso al empleo de este colectivo a través de los CEE o de las empresas de inserción. En cuanto al trabajo directo en la Administración Pública, cada vez son más las personas con discapacidad que se presentan a las convocatorias. La reserva de plazas para el acceso a la Administración se cubre en un 60%.

Como en otros muchos ámbitos, la acción legislativa de los poderes públicos, aunque es imprescindible, no es suficiente. La política legislativa debe venir acompañada de otras medidas encaminadas a generar una cultura en la que la discapacidad no sea vista como un lastre

¹² El tramo de edad entre 16 y 24 años alcanza el 60% en tasa de desempleo y el 10% en la tasa de empleo en 2018.

para la empresa sino como una oportunidad de potenciar la integración de estas personas y por lo tanto de proyectar una imagen de solidaridad al conjunto de la sociedad.

En definitiva, lo idóneo sería que las empresas no acataran esta normativa como una imposición de los legisladores que les obligan a contratar a las personas con discapacidad por imperativo legal, sino como una oportunidad para colaborar en esta tarea que debe involucrar a toda la sociedad para integrar en el mercado laboral a las personas con discapacidad para que sean autosuficientes.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fundación ONCE (2020). *La doble discriminación lastra el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad*. [Consulta 10 de mayo de 2020] Disponible en: <https://bit.ly/2CwcYD7>.

INAP (2015). *Memoria Ejecutiva 2014*. Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública y Comisión Permanente de Selección. [Consulta 16 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hv6wuN>.

INAP (2017). *Memoria Ejecutiva 2015*. Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública y Comisión Permanente de Selección. [Consulta 16 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3fTrItX>.

INAP (2017). *Memoria Ejecutiva 2016*. Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública y Comisión Permanente de Selección. [Consulta 16 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2D2Tm9f>.

INAP (2019). *Memoria Ejecutiva 2017*. Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública y Comisión Permanente de Selección. [Consulta 16 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/30y9fN2>.

INE (2000). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística. [Consulta 6 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2OLN40u>.

INE (2008). *Encuesta sobre Discapacidades Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística. [Consulta 6 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/32KByL6>.

INE (2019). *Encuesta sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2018*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística. [Consulta 2 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3g71rZz>.

INE (2019). *Encuesta sobre El Salario de las Personas con Discapacidad. Serie 2010-2017*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística. [Consulta 7 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3eV9Pd8>.

INE (2020). *Encuesta de Población Activa. Primer trimestre 2020*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística. [Consulta 7 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3fUWRgO>.

Molina Jiménez, E.M. (2011). *Mujer, discapacidad y empleo*. Almería: Universidad de Almería. [Consulta el 1 de junio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3eT1BCm>.

MSCBS (2019). *Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad, a 31 de diciembre de 2017*. Madrid. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. [Consulta 12 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/39kAj6J>

MSSSI (2014). *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. Madrid. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [Consulta el 13 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2OMseyd>.

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019). *Informe Olivenza 2019, sobre la situación general de la discapacidad en España*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. [Consulta 15 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3huGOqa>.

OMS (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. CIF. Ginebra. Autor: Organización Mundial de la Salud. [Consulta 22 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hyqGnP>.

OMS (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Ginebra. Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. [Consulta 22 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hunKIS>.

ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París. Asamblea General de las Naciones Unidas. [Consulta 22 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2ZSMnsJ>.

Real Academia Española (2020). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. España. [Consulta el 10 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2OQ8fOY>.

LEGISLACIÓN

Constitución Española. BOE nº 311 de 29 de diciembre de 1978: 29313-29424.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos. BOE Nº 103 de 30 de abril: 11106-11112. Disposición Derogada 2013.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE nº 298, de 13 de diciembre: 43327-43347.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE nº 289 de 3 de diciembre: 43187-43195. Disposición Derogada 2013.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE nº 312 de 30 de diciembre: 46586-46600.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE nº 166 de 12 de julio: 29964-29978.

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. BOE nº 255 de 24 de octubre: 43251-43259.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE nº 310 de 27 de diciembre: 53278-53284. Disposición Derogada 2013.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº 162 de 7 de julio: 49113-49191.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE nº 272 de 9 de noviembre: 107714-108007.

Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de . planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales. BOE nº 31 de 5 de febrero: 10562-10813.

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. BOE nº 289 de 3 de diciembre: 95635-95673.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255 de 24 de octubre: 100224-100308.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE nº 261 de 31 de octubre: 103105-103159.

Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo. BOE nº 157, de 2 de julio: 20695-20695.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. BOE nº 189, de 8 de agosto: 25135-25139.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. BOE nº 294, de 9 de diciembre: 38811-38812.

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. BOE nº 22 de 26 de enero: 3410-3412.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE nº 45, de 21 de febrero: 8386-8391.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE nº 94 de 20 de abril: 13466-13469.

Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, 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. BOE nº 300 de 16 de diciembre: 44285-44286.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. BOE nº 168 de 14 de julio: 30618-30622.

Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, 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. BOE nº 311 de 26 de diciembre: 110413-110415.

Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. BOE nº 136 de 7 de junio: 24871-24876.

INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE nº 96 de 21 de abril de 2008: 20648-20659.

Acuerdo 44/2016, de 21 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de aspectos sociales en la contratación. BOCyL nº 142 de 25 de julio: 34770-34779.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cuesta, H. (2004). *La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo*. Revista universitaria de ciencias del trabajo, nº5, pp. 609-637. [Consulta el 6 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/32LGiA1>.

Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D. (2014). *La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo*. Revista Española de Discapacidad. [Consulta el 25 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2OSPXfS>.

Fundación ONCE (2020). *Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España*. [Consulta 10 de mayo de 2020] Disponible en: <https://bit.ly/32OLraO>.

INAP (2015). *Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública. [Consulta 10 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2ZU0fDa>.

Jiménez Buñuales, M.T., González Diego, P. y Martín Moreno, J.M. (2002). *La clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF) 2001*. Revista Española de Salud Pública. [Consulta el 6 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2ZR18Mw>.

Lucas Mangas, S., Arias Martínez, B., Ovejero Bernal, A., Cruz Souza, F., Retortillo Osuna, A. y Rodríguez Martín, H. (2005). *Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual*. Revista universitaria de ciencias del trabajo, 2005, nº6, pp. 393-414. [Consulta el 6 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3eY47XH>.

Malo Ocaña, M.A. (2002). *Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº46, pp. 99-126. [Consulta el 6 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/39kP6hH>.

MDSA (2019). *Perfil del beneficiario de Prestaciones Sociales y Económicas para personas con discapacidad*. Madrid. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. [Consulta 27 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hGc1XR>.

MDSA (2020). *Certificado de Discapacidad*. Madrid. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. [Consulta 27 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2CwxvYg>.

MSPSI (2011). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. [Consulta el 18 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/32N7QVV>.

Serrano Argüello, N. (2012). *La formación como estímulo para la integración laboral de las personas con discapacidad*. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, nº13, pp. 251-284. [Consulta el 6 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/39tCVil>.

Verdugo, M.A. y Jordan de Urríes, B. (2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad. [Consulta el 8 de abril de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2D1vF14>.