



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

Discapacidad y empleo en La Rioja

Presentado por Sandra Martínez Aroz

Tutelado por: Juan Carlos Frechoso Remiro

Soria, 12 de Mayo de 2021

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

El presente estudio analiza las posibles dificultades adicionales que una persona con discapacidad puede tener para encontrar un puesto de trabajo en La Rioja. Partiendo de los distintos tipos de discapacidad reconocidos, que dan origen a distintas formas de apoyo público, se comparan las realidades existentes para las personas con y sin discapacidad. Especialmente en relación con las tasas de empleo, la brecha salarial y la contratación por sectores económicos. Esta comparación permite averiguar si el fomento del empleo de las personas con discapacidad es eficaz.

Adicionalmente, se compara la situación laboral de las personas con discapacidad en La Rioja con la situación existente en el conjunto del país y en las restantes comunidades autónomas uniprovinciales. El propósito es determinar en qué aspectos los trabajadores discapacitados riojanos se encuentran con mayores dificultades que los de otros lugares de España para aconsejar una intervención pública al respecto.

PALABRAS CLAVE

Personas con discapacidad, mercado laboral, La Rioja y España

INDICE

INTRODUCCIÓN

I.1. Contextualización	3
I.2. Justificación.....	4
I.3. Objetivos	4
I.4. Metodología.....	5
I.5. Estructura del TFG	6

CAPÍTULO 1

Particularidades laborales del discapacitado

1.1. Tipos de discapacidad	7
1.2. Amparo legal laboral del discapacitado	12

CAPÍTULO 2

Situación laboral de los discapacitados

2.1. Situación laboral de los discapacitados en España	16
2.2. Situación laboral de los discapacitados de La Rioja	23
2.2.1. Comparación de La Rioja con otras comunidades autónomas y con la media nacional	27
2.3. Análisis de la contratación por sectores de los discapacitados en La Rioja..	31
CONCLUSIONES.....	33
BIBLIOGRAFIA	36

INTRODUCCIÓN

I.1. CONTEXTUALIZACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) define la discapacidad como “término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”. Además, especifica cada término utilizado en la definición entendiendo las deficiencias como “problemas que afectan a una estructura o función”. Las limitaciones como “dificultades para ejecutar acciones o tareas” y, por último, las restricciones como “problemas para participar en situaciones vitales”.

Desde las antiguas civilizaciones, existen datos acerca de la existencia de personas con discapacidad. Sin embargo, la visión de las mismas ha ido evolucionando a lo largo de la historia.

En la Prehistoria, a las personas discapacitadas se las abandonaba, ya que suponían una carga para la sociedad, no sin intentar practicar unas medidas presuntamente curativas como eran las amputaciones.

En las culturas antiguas existía un enfoque mágico, según el cual se entendía la discapacidad como una intervención sobrehumana, la cual llegaba, incluso, a culpar a la persona con discapacidad. De ahí derivaba el rechazo de la sociedad, siendo frecuente el infanticidio, al observar la existencia de alguna discapacidad en el recién nacido, como en Grecia o Esparta, donde los neonatos eran arrojados desde un monte (Gil, 2020).

A partir del s. XV, la visión cambia hacia un enfoque técnico, se prohíbe el infanticidio y se comienza a percibir la discapacidad como una enfermedad capaz de curarse mediante el internamiento en instituciones manicomiales, como se les denominó (ASPADEX, 2015).

No fue hasta finales del s. XIX cuando se comienza a considerar a las personas con discapacidad bajo un enfoque médico y asistencial. Surgen entonces los primeros centros especiales de educación, excluyendo así a este colectivo en la sociedad, ya que refuerza las actitudes de discriminación social y laboral. De manera simultánea, se crea una dependencia de las personas con discapacidad a estas instituciones.

Tras la II Guerra Mundial aparecen diferentes tipos de discapacidades y, por primera vez en la historia, personas con discapacidad son consideradas héroes. Durante la segunda mitad del s. XX, exactamente en los años 70, las personas con discapacidad y sus familias defiende sus derechos creando los primeros *lobbies* para solicitar la inclusión escolar y la inclusión laboral del colectivo. Sin embargo, hasta comienzo del s. XXI, no se abandona ese enfoque asistencial donde la persona con discapacidad es dependiente e improductiva, y se adopta una visión donde una persona con discapacidad, con los apoyos necesarios, consta de habilidades, recursos y capacidades potenciales.

En 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona una definición clara y precisa de discapacidad suponiendo un antes y después en la evolución. En 2006, las Naciones Unidas aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, primer instrumento a nivel internacional para la protección de los mismos (Arcos 2014).

Actualmente, y gracias a los primeros movimientos sociales, se han ido aprobando leyes, y constituyendo instituciones, tanto escolares como laborales, destinadas a la inclusión y normalización plena en la sociedad de las personas con discapacidad.

I.2. JUSTIFICACIÓN

Como se ha explicado anteriormente, la perspectiva social de las personas con discapacidad ha evolucionado a lo largo de la historia, con el objetivo de la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad en los ámbitos social, cultural, económico y, sobre todo, laboral.

Consideramos de gran importancia el estudio de dicho cambio de perspectiva para ver hasta qué punto se ha reflejado en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Para ello, es necesario comprobar si ha aumentado la contratación de este colectivo, así como conocer las condiciones bajo las que se incorporan al mercado de trabajo y establecer cuáles son los grupos de personas con discapacidad que se han visto más beneficiadas. Hemos podido comprobar, que no existen demasiados estudios relacionados con este tema. Entre los que hemos encontrado, destaca el Informe sobre los derechos de las personas con discapacidad en España, realizado por el Comité sobre los derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2019) que, recoge la respuesta de la ONU frente a los derechos de las personas con discapacidad en España, así como recomendaciones para mejorar los puntos débiles. A este informe se une el Informe Olivenza, realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019) que, contempla la situación de las personas con discapacidad en nuestro país. Además, localizamos el Informe mundial sobre la discapacidad, realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (2011) conjuntamente, que analiza las políticas y programas enfocadas a las personas con discapacidad, además de la proposición para mejorar la protección social y los programas inclusivos de nuestro país. En cuanto al ámbito laboral, encontramos el Informe Tecnología y discapacidad, elaborado por Keysight Technologies Spain y Fundación Adecco (2020) conjuntamente, que, a lo largo de los años, ha llevado a cabo un estudio sobre todos los aspectos de la contratación de las personas con discapacidad en nuestro país.

I.3. OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es estudiar si existen dificultades para las personas con discapacidad a la hora de acceder a un empleo en La Rioja. Para ello, se analizará el acceso al empleo de personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad y, a su vez, con la situación laboral de las personas con discapacidad, en las restantes comunidades autónomas uniprovinciales¹ y con la media nacional. Además, se investigarán las posibles diferencias de género en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en La Rioja, así como las diferencias sectoriales.

Los objetivos secundarios son, por tanto:

- Establecer las diferencias en las tasas de actividad y ocupación en La Rioja de las personas con y sin discapacidad.

¹ La disparidad entre el número de habitantes de La Rioja y el de otras comunidades autónomas aconseja no recurrir al criterio poblacional, y optar por el criterio territorial, para conseguir una comparación más fidedigna.

- Determinar, si existe, la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad en La Rioja.
- Comparar los resultados obtenidos en La Rioja con las restantes comunidades autónomas uniprovinciales.
- Comparar los resultados obtenidos en La Rioja con la media española.
- Establecer las posibles diferencias sectoriales en La Rioja a la hora de contratar a una persona con o sin discapacidad.

I.4. METODOLOGÍA

Los métodos para llevar a cabo la realización del trabajo de fin de grado y conseguir los objetivos fijados anteriormente se pueden clasificar en dos bloques: la revisión legislativa y el análisis de datos estadísticos.

En el primer bloque, incluimos la revisión de las principales leyes publicadas en nuestro país, tanto las vigentes hoy en día como las que ya se encuentran derogadas, pero que son relevantes para comprender la evolución de la regulación concerniente al tema de este trabajo. El principal fin de la revisión de la evolución legislativa de este colectivo es analizar si, durante el transcurso de los años, las personas con discapacidad han ganado derechos que se puedan haber visto reflejados en la actividad en el mercado.

En el segundo bloque, el análisis de datos estadísticos, nos hemos topado con que el Instituto de Estadística de La Rioja publica un breve informe anual que resulta insuficiente para nuestros propósitos al no desglosar los datos necesarios. Se ha tenido que recurrir al Instituto Nacional de Estadística, si bien la publicación de referencia, El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2017, 2018 y 2019), exige recopilar manualmente los datos si se quiere realizar una comparación por comunidades autónomas.

Otros datos adicionales se han conseguido en el Servicio Público de Empleo Estatal y el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, han proporcionado los datos autonómicos a través de sus informes sobre el mercado de trabajo.

Cabe destacar que, en los capítulos primero y segundo, se representan datos correspondientes al periodo 2014-2019. El pequeño intervalo temporal utilizado obedece al cambio metodológico introducido por el INE en el año 2014, que consistió en la inclusión en la estadística de las personas con discapacidad de aquellas que se encontraban en una incapacidad permanente. Esta ampliación del colectivo, nos ha obligado a reducir la serie temporal, omitiendo los datos anteriores a 2014, para evitar la falta de homogeneidad de los datos tratados en este estudio.

I.5. ESTRUCTURA DEL TFG

Este trabajo de fin de grado consta, además de esta introducción, de dos capítulos, un apartado de conclusiones y otro último con las referencias bibliográficas.

En el primer capítulo abordamos el marco legal del objeto de estudio, es decir, las personas con discapacidad. Se incluye, primeramente, la clasificación de los tipos de discapacidad reconocidos en nuestro país, con el fin de establecer las deficiencias que las

originan. Hecha la categorización, se estudia, la evolución de las principales leyes que defienden los intereses de las personas con discapacidad en el mercado laboral para comprobar si la normativa se ha ido adaptando a las necesidades reales del mercado y, posteriormente, determinar su eficacia, cuantificada en los datos del mercado de trabajo relacionados con las personas con discapacidad.

En el segundo capítulo, en concreto en el primer apartado, se realiza la cuantificación indicada al reflejar la evolución de la tasa de actividad, de la tasa de empleo, de la contratación y del salario de las personas con discapacidad, desglosando estas variables por diferentes aspectos como son el sexo o el grado de discapacidad. Frente a este primer apartado, que tiene un enfoque nacional, el segundo apartado se centra en la perspectiva autonómica. Primeramente, analizando la situación de la Comunidad Autónoma de La Rioja y, seguidamente, comparando esa situación con la de otras comunidades autónomas uniprovinciales y con la media nacional. Por último, el tercer apartado realiza un análisis sectorial de la contratación de las personas con discapacidad en La Rioja.

Con todo ello, se establece si las personas con discapacidad de La Rioja se encuentran con más dificultades para acceder a un empleo que las personas sin discapacidad, tanto en el ámbito nacional como en el autonómico. Cuestión clave recogida en las conclusiones plasmadas hacia el final del trabajo, que, naturalmente, está constituido por las referencias bibliográficas utilizadas para elaborarlo.

CAPITULO 1: PARTICULARIDADES LABORALES DEL DISCAPACITADO

La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral trae consigo unas peculiaridades laborales que se concretan en una normativa protectora y unas ayudas en función del tipo de discapacidad. Lógicamente, esta relación con el tipo de discapacidad nos lleva a establecer una clasificación de la discapacidad, la cual se basa en la normativa vigente, que, a su vez, se basa en la CIF.

La normativa en la que se basa la clasificación que expondremos a continuación fue aprobada en 1999. Por entonces se hablaba de “minusvalía”, término que será sustituido por “discapacidad” en 2009, tras la publicación de la primera Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) por parte de la OMS, quien realizó una unificación tipológica basada en un lenguaje fiable, estandarizado y no peyorativo.

1.1.TIPOS DE DISCAPACIDAD

Para encontrar una primera clasificación de los tipos de discapacidad en España, tenemos que remitirnos al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, el cual es utilizado como criterio para la valoración de discapacidades en función del origen de la misma. De acuerdo con esta norma, la discapacidad puede ser física, mental o sensorial. Cada una de estas discapacidades/deficiencias puede presentarse en diferentes grados, que serán determinados de acuerdo con el criterio de valoración establecido en la misma normativa.

La discapacidad física, se relaciona con la deficiencia en el cuerpo, órganos o miembros del mismo. La discapacidad se subclasifica en función del sistema que genere la deficiencia del siguiente modo:

- Sistema músculo-esquelético: se refiere a las deficiencias originada en las extremidades inferiores, superiores y en la columna vertebral. Dentro de la extremidad superior, encontramos las deficiencias en el pulgar, en los dedos de la mano, las muñecas, los codos y hombros. Las deficiencias en la extremidad inferior incluyen las lesiones de pie, tobillo, retropié, pierna, rodilla y cadera. Por último, dentro de las deficiencias de la columna vertebral, están las que afectan a las vértebras: cervicales, dorsales, lumbares, y sacras. En todas las categorías se tiene en cuenta las lesiones que afectan al plexo braquial, nervios raquídeos, y problemas vasculares.

Como característica para constituir una discapacidad física, existe la obligatoriedad de que la lesión o deficiencia sea permanente y no reparable con tratamiento médico o quirúrgico; de ahí que los ejemplos más recurrentes de este tipo de deficiencia sean la artritis, la osteoporosis y las amputaciones de miembros.

- Sistema nervioso: abarca las deficiencias ocasionadas con lesiones neurológicas, basada en procesos mentales y emocionales, relacionada con la capacidad de la persona de llevar a cabo actividades diarias. Se establecen dos normas o criterios para valorar dicha deficiencia: la primera basada en lesiones derivadas de patologías neurológicas y el segundo, en las lesiones de alteraciones de pares craneales, encefálicas, de la médula espinal, del sistema nervioso periférico y del sistema nervioso autónomo. Las deficiencias más recurrentes originadas en este sistema son la enfermedad de Parkinson, la esclerosis múltiple y los vértigos.
- Aparatos respiratorios: deficiencias derivadas de las alteraciones de la función respiratoria, caracterizadas por ser cuantificables mediante pruebas objetivas, como son la espirometría forzada o la capacidad de ejercicio. Para que dicha deficiencia se considere discapacidad, debe de considerarse crónica, es decir, superior a seis meses desde el diagnóstico. Las deficiencias más recurrentes originadas en este sistema son el asma, el cáncer de pulmón y la parálisis del diafragma.
- Sistema cardiovascular: las deficiencias producidas por el sistema cardiovascular pueden ser de diferentes tipos:
 - o Cardiopatía valvular: se trata de una deficiencia en las válvulas cardíacas que imposibilitan la distribución correcta de la sangre oxigenada por el resto del cuerpo. En algunos casos, se puede corregir el incorrecto funcionamiento de la válvula mediante intervención quirúrgica para reemplazarla o repararla.
 - o Cardiopatía isquémica: deficiencia originada por la falta de sangre oxigenada en el corazón por el estrechamiento de las arterias coronarias debido a la acumulación de grasa y células inflamatorias.
 - o Cardiopatía congénita: se trata de una deficiencia originada en la formación embrionaria de la estructura del corazón.

- Miocardiopatías y *cor pulmonale*: la primera consiste en el fallo del corazón cuando se contrae o cuando se relaja, lo que provoca que la sangre no se expulse por completo o que no entre toda la necesaria. En el caso de la segunda, se trata de una hipertrofia del ventrículo derecho que provoca una insuficiencia en dicho lado del corazón.
 - Cardiopatías mixtas: originadas cuando una persona sufre de varias deficiencias cardíacas de manera conjunta, como cardiopatía valvular e isquémica.
 - Enfermedades del miocardio: divididas en miocardiopatía restrictiva y miocardiopatía dilatada. En el primer caso, el corazón no se relaja correctamente, ya que el músculo se queda rígido. En el segundo, el corazón no es capaz de impulsar de forma correcta la sangre al resto del cuerpo.
 - Arritmias: consisten en alteraciones del ritmo cardíaco común, o bien demasiado rápido (taquicardia) o bien demasiado lento (bradicardia).
- Sistema hematopoyético: constituyen las deficiencias provocadas por enfermedades de los glóbulos rojos, polimorfonucleares, sistema linfoide, sistema monocito-macrofágico, plaquetas y coagulación. Las enfermedades más recurrentes en este sistema son la leucemia, los linfomas, infección por VIH y anemias crónicas.
 - Aparato digestivo: las deficiencias en el aparato digestivo se pueden producir en el tubo digestivo, en el páncreas, en el hígado o en las vías biliares, incluyéndose, también, la hipertensión portal. Además, establece tres patologías en las que se basa la deficiencia: la primera, la existencia de fistulas, que son conexiones anormales entre órganos o vasos; la segunda, la incontinencia fecal, que es la incapacidad de contener las heces en el colon; y la tercera, la existencia de defectos en la pared abdominal. Las enfermedades más habituales relacionadas con estas deficiencias son el cáncer de estómago, la enfermedad de Crohn y la pancreatitis.
 - Aparato genitourinario: contempla las deficiencias en el riñón, en el tracto urogenital, en el aparato genital y en la mama. Las enfermedades más recurrentes de dicha deficiencia son la diabetes, las fístulas y las incontinencias.
 - Sistema endocrino: incluye deficiencias en el eje hipotálamo-hipófisis y en sus neuronas hormonales. Dicho eje está constituido por el tiroides, encargado de segregar hormonas del crecimiento y del metabolismo; por el paratiroides, encargado de ayudar a mantener la balanza entre calcio y fósforo; por las glándulas suprarrenales, productoras de hormonas y testosterona; y, por último, el tejido insular pancreático, encargado de mantener el nivel de azúcar en sangre y producir el ácido gástrico. Las enfermedades más recurrentes de dicho sistema son el hipotiroidismo e hipertiroidismo, además del enanismo.
 - Piel y anejos: comprende todas las enfermedades que afectan a la piel, como el cáncer de piel o la dermatitis crónica.
 - Neoplasias: las malformaciones de masa de los tejidos, que provocan la formación de tumores.

En segundo lugar, encontramos la discapacidad mental. El Real Decreto, en los capítulos 15 y 16 del anexo I respectivamente, establece dos tipos de deficiencias: el retraso mental y la enfermedad mental

El retraso mental viene definido como la capacidad intelectual inferior al promedio, acompañadas de limitaciones a la capacidad para realizar una actividad de la rutina diaria, así como la autonomía personal que le corresponde dependiendo de su edad y origen sociocultural. En base a las deficiencias específicas que cada persona presente, se agrupa dentro de cuatro niveles de discapacidad y cinco ítems, como podemos ver en la tabla 1.1.

Tabla 1.1. Tipo de discapacidad ocasionada por un retraso mental

	Capacidad Intelectual limite	Retraso mental leve	Retraso mental moderado	Retraso mental profundo
Psicomotricidad - lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> - Retraso en el desarrollo motórico - Retraso en la adquisición del lenguaje - Pensamiento lento 	<ul style="list-style-type: none"> - Retraso sensoriomotriz - Problemas de habla - Pensamiento lento - Poca precisión en tareas 	<ul style="list-style-type: none"> - No adquisición motriz - Poca destreza manual - Habla tardía - Lenguaje con errores 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación primaria - Manipulación burda de objetos - Ordenes sencillas - Dificultad contacto visual
Autonomía personal y social	<ul style="list-style-type: none"> - Total, autonomía personal - Poca habilidad social, si amistades - Respeto normas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Ocasional supervisión en actividades diarias - Núcleo social en familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión para actividades diarias - Tareas sencillas - Relación social limitada 	<ul style="list-style-type: none"> - Dependencia en actividades - Control total/parciales esfínteres - No relación social
Proceso educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lentitud procesos aprendizaje - Atención dispersa - Capacidad para graduado escolar 	<ul style="list-style-type: none"> - Déficit de atención - Lecto-escritura limitada - Ritmo inconstante de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos - Centros específicos - Habilidades manipulativas básicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanencia en centros específicos
Ocupación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Graves dificultades para acceso al mercado - Bajo rendimiento en actividades laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Integración en CEE - Ritmo inconstante de tareas 	<ul style="list-style-type: none"> - Integración en centro ocupacional - Tareas supervisadas - Ritmo lento de ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> - Centros ocupacionales - Apoyo en tareas sencillas - Tareas cortas y mecánicas
Conducta	<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad emocional - Buen nivel de conducta - Baja tolerancia a la frustración 	<ul style="list-style-type: none"> - Inseguridad y falta de iniciativa - Frustración a través de agresividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Constante demostración de cariño y atención - Trastorno adaptación a cambios 	<ul style="list-style-type: none"> - Gran dependencia afectiva - Heteroagresividad - Conducta brusca - Problemas de conducta

Fuente: elaboración propia. Información obtenida de RD 1971/1999

La enfermedad mental tiene una definición compleja, ya que el Real Decreto la define como “el conjunto de síntomas psicopatológicos identificables que, interfieren el

desarrollo personal, laboral y social de la persona, de manera diferente en intensidad y duración”. Al igual que en el supuesto de retraso mental, viene establecido en diferentes niveles según la intensidad de la deficiencia de cada persona, como podemos ver en la tabla 1.2.

Tabla 1.2. Grado de discapacidad en base a una enfermedad mental

	Vida Autónoma	Actividad laboral
Discapacidad leve	Capacidad para una vida autónoma o levemente disminuida	Vida laboral normalizada y productiva salvo periodo de estrés
Discapacidad moderada	Restricción moderada en actividades diarias	Dificultades y síntomas más agudas en periodos de crisis
Discapacidad grave	Grave restricción de actividades diarias. Necesidad de supervisión	Grave disminución de la capacidad laboral, poca concentración, continuidad y ritmo de trabajo
Discapacidad muy grave	Invalidez por la enfermedad o trastornos, incapacidad para cuidar de sí mismo	No existe capacidad de trabajo

Fuente: elaboración propia. Información obtenida de RD 1971/1999

Respecto al último grupo de tipo de discapacidad, la discapacidad sensorial, incluye aquellas deficiencias que afectan a los sentidos y no pueden ser incluidas en los anteriores tipos de discapacidad. Al igual que los casos anteriores, la característica principal para considerar que hay discapacidad sensorial debe ser el carácter definitivo de la deficiencia. Así, estas deficiencias Abarcan aquellas discapacidades que afectan a:

- Aparato visual: compuesta por aquellas discapacidades originadas por deficiencias visuales debido a enfermedades y afecciones oculares y/o neurooftalmológicas. Dependiendo del daño ocular ocasionado existen cuatro grupos con diferente grado de discapacidad ocasionada:
 - Baja visión moderada: necesidad de herramientas ópticas para escritura y lectura.
 - Baja visión severa: posibilidad de escritura y lectura, aunque muy de cerca, y distinguir volumen y color.
 - Ceguera parcial: la visión se encuentra muy limitada, posibilidad de percepción de masas luminosas.
 - Ceguera total: falta total de visión, aunque puede existir la posibilidad de percepción luminosas.
- Oído, garganta y estructuras relacionadas: comprende las discapacidades provocadas por la pérdida de audición, alteración del equilibrio y enfermedades tumorales.
 - Pérdida de audición: puede ser monoaural, cuando afecta a un solo oído, o binaural, si afecta a ambos oídos. Así mismo, existen diferentes grados de discapacidad según los efectos en la audición (BIAP, 1997):
 - Pérdida auditiva leve: escucha sonidos de intensidad moderada, aunque los lugares con mucho ruido pueden suponer un problema

- Pérdida auditiva moderada: la comprensión oral viene apoyada por el sentido de la vista, aunque sí que escucha sonidos a corta distancia.
 - Pérdida auditiva severa: escucha sonidos de alta intensidad como un piano, aunque las voces prácticamente no se oyen.
 - Pérdida auditiva profunda: se escuchan los sonidos de muy alta intensidad como un coche, aunque la voz no se oye.
- Pérdida de equilibrio: la sensación vertiginosa suele venir acompañada por una alteración vestibular, y esta, a su vez, de una pérdida auditiva, aumentando así la frecuencia con la que las sensaciones vertiginosas se suceden. Encontramos las siguientes clases:
 - Clase 1: no existen signos objetivos, pero la patología está confirmada.
 - Clase 2: implica la imposibilidad de realizar deportes que supongan un esfuerzo o equilibrio. El grado de la discapacidad es considerado como leve. La frecuencia de vértigo es de entre 6 y 10 crisis anuales.
 - Clase 3: implica la imposibilidad de realizar tareas fuera del domicilio, como cruzar la calle. El grado de discapacidad es considerado moderado, con una frecuencia de crisis mensual.
 - Clase 4: considerado como una discapacidad grave, ya que precisan de ayuda para realizar tareas diarias en su domicilio.
- Enfermedades tumorales en la zona de la garganta, que provocan una alteración de la deglución. Dicha discapacidad se valora conjuntamente con el apartado anterior de neoplasias. En caso de producirse una traqueotomía y afecte al lenguaje, se valora conjuntamente con el apartado que comentaremos a continuación.
- Lenguaje: comprenden la discapacidad producida por los trastornos en el lenguaje, afectando al habla o a la voz. Puede provocar trastornos en tres entornos:
 - Desarrollo del lenguaje: incluye alteraciones de diferentes tipos como el retraso del habla (en diferentes grados), la dislalia (o dificultad de emisión de un fonema, que no es permanente) y la disfasia (imposibilidad de expresión).
 - Lenguaje establecido: afecta a la comprensión escrita y lectora, o bien viene acompañado de una sordera que impide la adquisición del lenguaje.
 - Habla o voz: implica trastornos como el tono de la voz, que, en ocasiones, provoca una afonía imposibilitando la emisión de palabras. O bien pueden producirse una tensión muscular que dificulte el habla, coloquialmente conocido como tartamudeo.

1.2. AMPARO LEGAL LABORAL DEL DISCAPACITADO

En nuestro país existen numerosas leyes que amparan a las personas con discapacidad a la hora de acceder a un empleo, otorgando unas ventajas o facilidades que ocasionen la incorporación de las personas con discapacidad al entorno laboral. Desde la norma suprema de nuestro país, la Constitución, que recoge la libertad e igualdad de los

individuos y la obligación de los poderes públicos de facilitar la participación en la vida laboral, social, cultural y económica de todos los ciudadanos, hasta normativas específicas posteriores, que recogen todos los aspectos que se han ido legislando para la no discriminación de las personas con discapacidad.

Como decimos, la Constitución Española reconoce unos derechos a todos sus ciudadanos, así como la regulación de los mismos en posteriores leyes. Así, en primer lugar, el artículo 9.2 establece que el deber de promover condiciones de libertad reside en los poderes públicos con el fin de que la integración de todos los individuos sea real y efectiva, así como el deber público de agilizar la participación de los ciudadanos en todos los aspectos de la sociedad.

En segundo lugar, el artículo 14 fija la condición de igualdad de todos los ciudadanos sin que exista discriminación por ninguna razón, entre las que incluye las razones personales o sociales, estableciendo así una obligación de los poderes públicos de hacer efectivo dicho artículo.

En tercer lugar, el artículo 35.1 instaura el derecho y el deber de los españoles a trabajar, además de la obtención de una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Acompañado del artículo 15.d de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y del artículo 4.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece un derecho para que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo adaptado y no sufran discriminación.

Por último, el artículo 49 supone la base legal para las personas con discapacidad, puesto que establece la obligación del poder público a realizar una previsión, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, otorgándoles además un amparo especial que le permita disfrutar de los mismos derechos que el resto de ciudadanos.

En cuanto a la normativa específica que ha sido aprobada en nuestro país, hallamos la Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982, BOE núm. 103), conocida como LISMI, que se sustenta en los artículos de la Constitución Española comentados anteriormente. Esta ley fue el primer texto legislativo con contenido social de las personas con discapacidad, aunque la calificación que recibía dicho colectivo por aquel entonces era “minusválidos”, el cual comprendía todas las personas cuyas características de integración educativa, laboral o social se encuentren disminuidas por una deficiencia permanente. Dicho término se cambió en posteriores leyes por considerarse peyorativo. Para ser titular de derecho de dicha ley, la propia norma exigía el reconocimiento del grado de discapacidad mediante un informe diagnóstico, proceso que fue regulado en el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Esta norma, LISMI, estableció por primera vez una cuota del 2% de la plantilla, en empresas de más de 50 trabajadores, con una discapacidad reconocida igual o mayor al 33%, además de asistencia sanitaria y prestación farmacéutica, un subsidio de ingresos mínimos, un subsidio de ayuda de tercera persona y un subsidio de movilidad y gastos de transporte, derechos recogidos en los artículos 13 a 16. Por tanto, consistió en la primera ley progresista de nuestro país que incluía el concepto de dignidad de las personas con

discapacidad y que se basaba en tres ámbitos: la sanidad, la inserción laboral y la educación.

Tabla 1.3. Subsidios anuales del RD 1971/1999

	Requisitos	Para 2007
Subsidio ingresos mínimos	Minusvalía del 65%	2098,04 €
Subsidio ayuda tercera persona	Minusvalía del 75%	818,28 €
Subsidio gastos de transporte	Minusvalía del 33%	673,68 €

Fuente: elaboración propia. Información obtenida de ONCE (2018)

Respecto a la asistencia sanitaria y farmacéutica, independientemente de la asistencia en hospitales, existe un conjunto de actuaciones para que las personas con discapacidad alcancen su máximo nivel de desarrollo a través de la rehabilitación en varios ámbitos. Entre ellos encontramos, en primer lugar, la rehabilitación médico funcional para corregir el estado físico, psíquico o sensorial, así como el suministro, adaptación y conservación en caso de necesidad de una prótesis u ortesis. En segundo lugar, se establece el tratamiento y orientación psicológica para el desarrollo de personalidad. En tercer lugar, y como aspecto más importante, tenemos la educación general y especial, donde, en primer lugar, una persona con discapacidad se integrará en un sistema educativo ordinario, con programas de apoyo específico, y, en caso de imposibilidad de dicha integración, pasará a incorporarse a un sistema educativo especial, lo cual fue regulado posteriormente en el RD 696/ 1995 de 28 de abril, de ordenación de la educación de los alumnos con necesidades educativas especiales. En último lugar, la recuperación profesional abarca a todas las personas con discapacidad en edad laboral que necesitan rehabilitación o recuperación para incorporarse a la vida laboral. Respecto a los subsidios, fueron regulados en el RD 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en el artículo 12 de la Ley 13/1982 de integración social de minusválidos.

Posteriormente, la Ley 26/1990 de 20 de diciembre dio origen a las pensiones no contributivas y la aprobación del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social derogó la percepción de los subsidios anteriormente nombrados, salvo el de movilidad. Por tanto, la LISMI, supuso un punto de inflexión en la legislación en favor de las personas con discapacidad, así como el primer paso para la integración efectiva del colectivo en la sociedad, eliminando esa discriminación sufrida anteriormente.

A continuación, se aprobó la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, conocida como LIONDAU. Vino a complementar la ley anterior, la LISMI, al cubrir la necesidad de sanción ante una discriminación. Para el cumplimiento efectivo de dicha ley, en la disposición undécima de la misma queda establecido la necesidad de una norma que regule las sanciones vía administrativa, sin perjuicio del cumplimiento de la LIONDAU.

Unos años después, se aprueba la Ley 49/2007 de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 26 de diciembre. Dicha ley viene a establecer una norma con criterios propios para sancionar a organismos o personas que realicen un trato discriminatorio a las personas con discapacidad. En su artículo 3 diferenciaba tres categorías en las que clasificar las sanciones producidas, así como la sanción económica,

que se fijó entre los 301 euros y el millón de euros. Además, establecía unos límites de sanciones y un periodo de prescripción de la acción sancionable, como explicamos a continuación en la tabla 1.4.

Tabla 1.4. Sanciones por discriminación a personas con discapacidad

Categoría	Sanción mínima	Sanción Máxima	Prescripción
Leve	301 €	30.000 €	1 año
Grave	30.000 €	90.000 €	3 años
Muy grave	90.000 €	1.000.000 €	4 años

Fuente: elaboración propia. Información obtenida de España (2007)

Para llevar a cabo una aclaración y refundición de la normativa que existía hasta el momento, se produce una nueva norma, RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, conocida, como LGD en la que se incluyen las tres principales regulaciones en materia laboral de personas con discapacidad. Unifica la LISMI, la LIONDAU y la Ley de Infracciones y Sanciones, de 1982, 2003 y 2007 respectivamente. La nueva norma, vigente hoy en día, mantiene las principales medidas reguladas en las anteriores, aunque también incluye unos aspectos nuevos. Son dos las principales modificaciones: el término “minusválido” es sustituido por “persona con discapacidad”, por la concepción peyorativa que contenía el anterior término, y la excepcionalidad ante la imposibilidad de cumplir con la cuota establecida en la norma, que ahora se acreditará con un certificado, con duración de tres años. Los motivos para la excepcionalidad son, en primer lugar, la imposibilidad de cubrir un puesto por una persona con discapacidad por parte de los servicios públicos competentes para ello y, en segundo lugar, la alegación de causas productivas, técnicas, organizativas o económicas que constituyan una dificultad especial para incorporar una persona con discapacidad a la plantilla. En estas situaciones, se plantean medidas alternativas como el contrato con un autónomo con discapacidad o con un centro especial de empleo cuya función sea el suministro de materias primas, bienes necesarios para la empresa o maquinaria. También puede realizarse una donación o constituir un enclave laboral. Todas estas posibles medidas estarán basadas en el cálculo del indicador público de renta de efectos múltiples de 12 pagas (IPREM 12) utilizado por como referencia para el cálculo de ayudas, becas o subvenciones, como vemos en la tabla 1.5. Para el año 2021, el IPREM 12 se establece en 6.778,80 euros, importe que es multiplicado por 3 (o por 1,5 si es una donación) y por el número de personas con discapacidad que debería formar parte de la plantilla de la empresa.

Tabla 1.5. Cálculo de las medidas alternativas.

CEE o Autónomo con discapacidad	$3 \cdot \text{IPREM 12} \cdot \text{núm. personas no contratadas}$
Donación	$1,5 \cdot \text{IPREM 12} \cdot \text{núm. personas no contratadas}$
Enclave Laboral	$3 \cdot \text{IPREM 12} \cdot \text{núm. personas no contratadas}$

Fuente: elaboración propia. Información obtenida de España (2005)

Además de la normativa a nivel nacional, existen programas autonómicos para fomentar la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral, que comentaremos simultáneamente con los datos de La Rioja con el fin de analizar su eficacia.

CAPITULO 2. SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

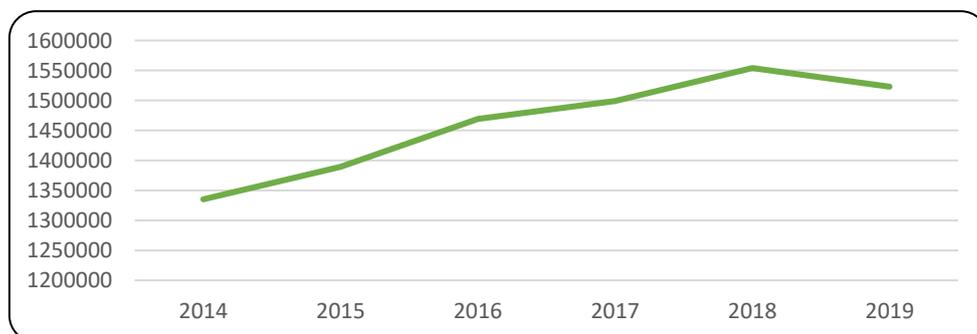
Una vez expuesta la regulación que afecta específicamente a los discapacitados, pasamos a analizar su situación laboral en España, antes de conocer la de La Rioja, a fin de poder realizar la correspondiente comparación. Posteriormente, se compararán las características laborales de La Rioja y de otras comunidades uniprovinciales para determinar si la legislación de inclusión social efectivamente tiene un resultado positivo en este colectivo y, particularmente, en las personas con discapacidad de La Rioja.

2.1. SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN ESPAÑA

La aprobación en el año 2013 de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD) supuso una unificación de la doctrina hasta entonces existente y la primera norma que regulaba la no discriminación de las personas con discapacidad en España. Por ello, iniciamos nuestro análisis sobre las estadísticas laborales de las personas con discapacidad en el año en que se promulgó dicha Ley, a fin de comprobar el grado de efectividad de dicha norma.

Para comenzar nuestro estudio, vamos a analizar la evolución de la población en edad de trabajar, de 16 a 64 años, en España en relación con las personas con discapacidad, como podemos observar en el gráfico 2.1, la población activa de personas con discapacidad ha aumentado continuamente a lo largo de los años. Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019), la población total con discapacidad en España alcanzaba el 6,12% en 2019, donde sólo el 34%, de ellos, estaban activos. Desde el año 2014, observamos que se ha producido un aumento considerable de la población activa con discapacidad. Según INE (2008) y Observatorio Estatal de la Discapacidad (2017), el incremento viene motivado por el envejecimiento de la población española, ya que, en el segmento de edad entre 45 y 64 años, la tasa de prevalencia de enfermedades se incrementa un 9,8%, por lo que, en dicho intervalo, una de cada diez personas tiene discapacidad. Fuera de este segmento de edad, el aumento de la prevalencia de enfermedades, como la diabetes, el cáncer o las enfermedades cardiovasculares, son el motivo principal del aumento del número de personas con discapacidad en nuestro país.

Gráfico 2.1. Población activa de personas con discapacidad en España

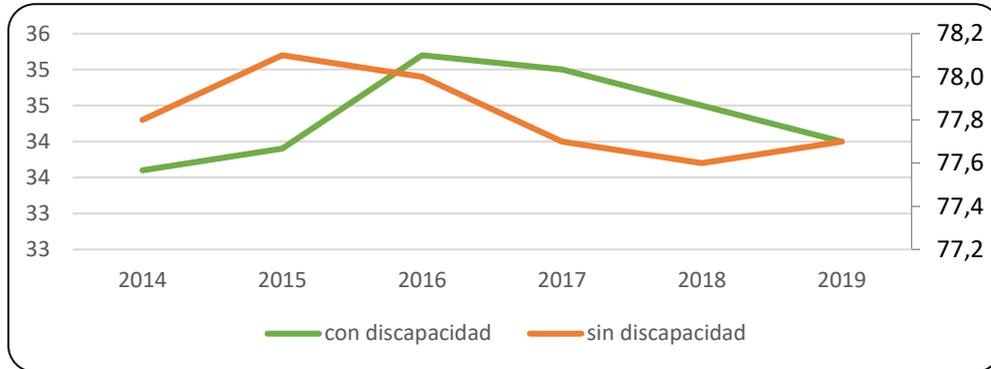


Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Dentro de la población activa también se incluyen las personas que, aun estando en edad laboral, no trabajan o no quieren hacerlo, bien sea por la incapacidad para llevarlo a cabo, bien sea porque perciben subsidios suficientes como para no tener que trabajar. Representan en torno al 60% de la población activa con discapacidad de nuestro país, lo

que hace que disminuya la tasa de actividad de las personas con discapacidad frente al mismo colectivo sin discapacidad, como podemos ver en el gráfico 2.2. La diferencia entre ambos colectivos es abismal, puesto que existe una diferencia de 44 puntos porcentuales para el período 2019.

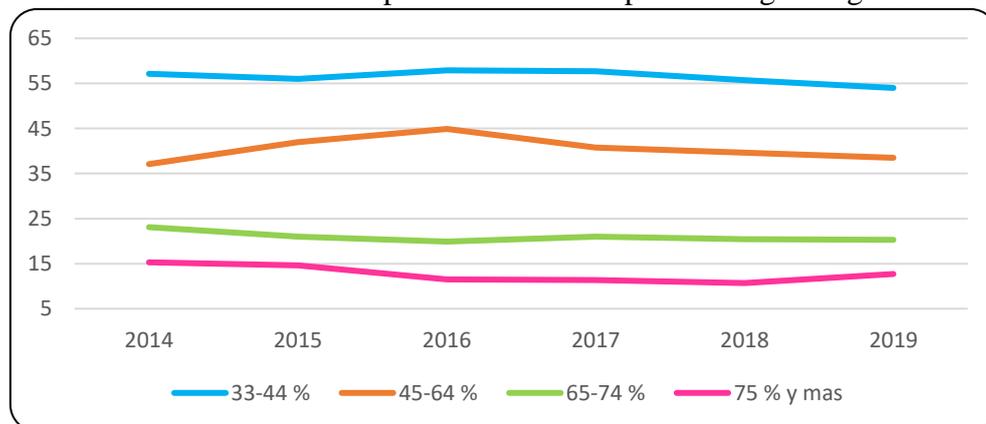
Gráfico 2.2. Tasa de actividad de personas con y sin discapacidad en España



Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Si analizamos la tasa de actividad de las personas con discapacidad, desglosado según el grado de discapacidad reconocido, para ver si un mayor grado de discapacidad supone una dificultad mayor para encontrar un empleo, vemos en el gráfico 2.3 que la tasa de actividad más elevada se encuentra en las personas con un grado de discapacidad entre el 33 y el 44%. En el otro extremo nos encontramos a las personas con un grado de discapacidad del 75% o más, debido a que estas personas tienen un alto nivel de dependencia, lo que ocasiona la necesidad de supervisión continua en el puesto de trabajo. En 2019, el 65,4% de las personas con un grado de discapacidad del 75% o más eran dependientes. Por tanto, podríamos decir que, a mayor grado de discapacidad, menor tasa de actividad en el mercado por la dificultad de llevar a cabo una tarea de manera autónoma, lo que provoca que las personas con un grado de discapacidad mayor no participen activamente en el mercado, si no que opten por una jubilación anticipada cuyos ingresos principales provengan de una incapacidad permanente.

Gráfico 2.3. Tasa de actividad de personas con discapacidad según el grado en España



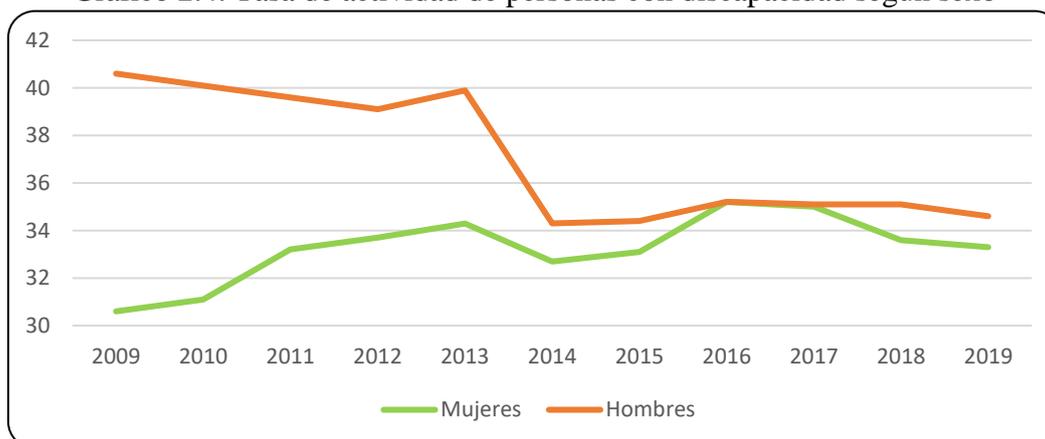
Fuente: elaboración propia. Datos del INE (varios)

Si la tasa de actividad la desglosamos según el sexo, vemos en el gráfico 2.4, a modo de información adicional, que la diferencia de la tasa de actividad de los hombres frente a las mujeres era grande hasta 2014. En ese año, la distancia se empieza a corregir

debido el cambio metodológico que hemos comentado antes. A partir de la inclusión de las personas con una incapacidad permanente en la encuesta, vemos como la participación en el mercado de ambos géneros es prácticamente similar, con una diferencia porcentual muy pequeña. Desde ese momento, la inclusión de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral sigue una tendencia constante a lo largo de los años, igualándose a la tasa de los hombres. A todo esto, se le suma una ayuda estatal para la contratación indefinida de personas con discapacidad, la cual otorgaba un importe mayor en caso de ser mujer la persona contratada, con el único fin de reducir la diferencia de actividad en el mercado de mujeres y hombres con discapacidad. Para ver si dicha ayuda es eficaz, cuando analicemos la tasa de empleo de personas con discapacidad según sexo, incluiremos los datos de reducciones o bonificaciones por contratación de personas con discapacidad.

Cabe destacar también que, en los últimos años representados en el gráfico, comienza a producirse de nuevo una diferencia entre la tasa de actividad de hombres y mujeres, ya que, en 2017, el 76,41% de las mujeres con discapacidad se clasificaban como inactivas, abandonando así el mercado laboral, debido a la dificultad para encontrar un puesto de trabajo, aun teniendo en cuenta los intentos de fomentar la contratación de mujeres con discapacidad.

Gráfico 2.4. Tasa de actividad de personas con discapacidad según sexo



Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

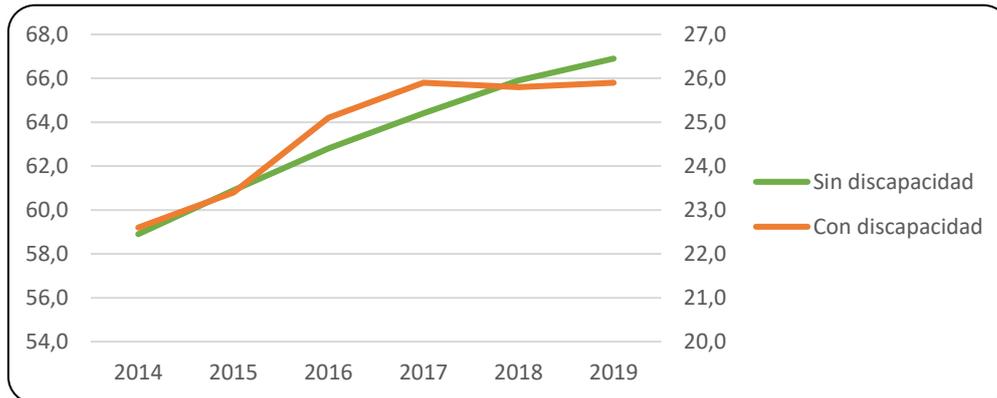
Como hemos podido comprobar, la tasa de actividad de las personas con discapacidad a nivel nacional es muy similar, tanto para hombres como para mujeres, pero sigue siendo bastante inferior a la tasa de actividad de las personas sin discapacidad en nuestro país, como vimos en el gráfico 2.2.

La tasa de actividad comprende a aquellas personas económicamente activas en el mercado, incluyendo personas laboralmente ocupadas y personas desocupadas, por lo que, para continuar nuestro estudio, y una vez visto que la participación ha ido incrementándose a lo largo de los años, vamos a analizar la tasa de ocupación o empleo en personas con discapacidad para ver la inclusión real en el mercado de trabajo.

Comenzamos analizando la tasa de empleo de personas con discapacidad frente a personas sin discapacidad. Como vemos en el gráfico 2.5, la diferencia entre ambos colectivos para 2019 es de 41 puntos porcentuales, algo menor que la diferencia de 44 puntos que encontramos en la tasa de actividad, pero, aunque ambas tasas de ocupación

se encuentran en aumento continuo, se ha de destacar que solo 25 personas con discapacidad de cada 100 encuentran un puesto de trabajo frente al casi 67% de las personas sin discapacidad. Este hecho nos lleva a pensar que, aunque la tasa de actividad está aumentando en los últimos años, la incorporación efectiva a un puesto de trabajo, pese a que también se va incrementando a lo largo de los años, no se produce en la misma proporción que el aumento de tasa de actividad. Por tanto, podríamos decir que, aunque en el mercado laboral exista un cada vez mayor grupo de personas con discapacidad activas, no hay ese respaldo laboral a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

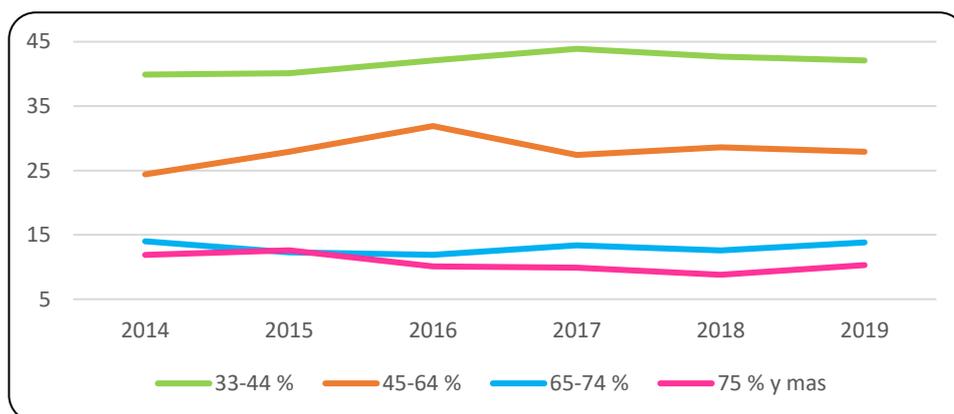
Gráfico 2.5. Tasas de empleo de personas con y sin discapacidad



Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Para profundizar en nuestro estudio, vamos a analizar la tasa de empleo desglosada según el grado de discapacidad, edad y el sexo. En primer lugar, como vemos en el gráfico 2.6, el colectivo que mayor acceso tiene al mercado de trabajo son aquellas personas con un grado de discapacidad del 33 al 44%, y, al igual que ocurría en la tasa de actividad, las personas con un grado del 75% y más de discapacidad se encuentran con un obstáculo a la hora de encontrar un puesto de trabajo, pues solo alcanzan un 10% de tasa de empleo. Por tanto, a mayor grado de discapacidad, menor tasa de empleo.

Gráfico 2.6. Tasas de empleo de las personas con discapacidad según grado



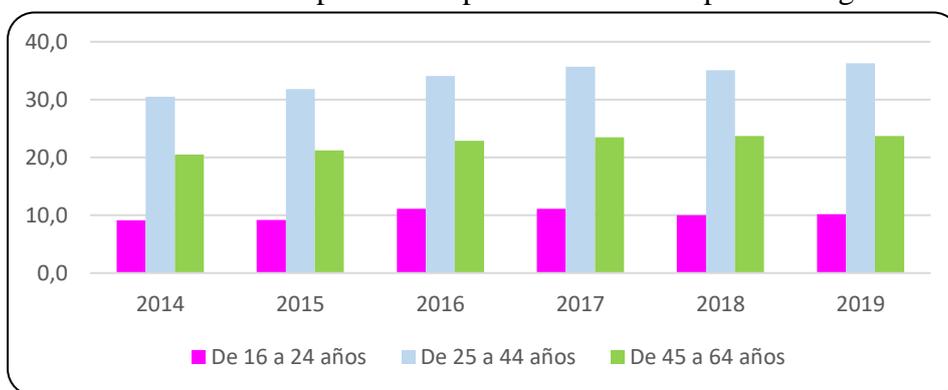
Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Si desglosamos la tasa de empleo, según el rango de edad de las personas con discapacidad, vemos en el gráfico 2.7 que, en el primer tramo de edad, existe una tasa de empleo muy reducida, al igual que sucede en el mismo grupo social sin discapacidad, puesto que es el período donde una persona se forma para acceder al mercado de trabajo.

Según los últimos datos publicados en la encuesta del empleo de las personas con discapacidad (INE, 2019), el 63,5% de las personas con discapacidad entre 16 y 24 años tenían unos estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral, y el 3,9% tenían estudios superiores.

Una vez acabado la formación, en el rango de edad entre los 25 y los 44 años, se registra la mayor tasa de empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, una vez concluido este rango de edad, preocupa la situación que se vive, puesto que la tasa de empleo es inferior y, además, no crece de manera correlativa a la anterior, sino que tiene una tendencia constante. En 2014, entre los 45 y los 64 años, refleja una tasa del 20,5%, y cinco años después, la cifra alcanzada solo es del 23,7%, lo que lleva a pensar en la necesidad del fomento de la contratación de este rango de edad de las personas con discapacidad.

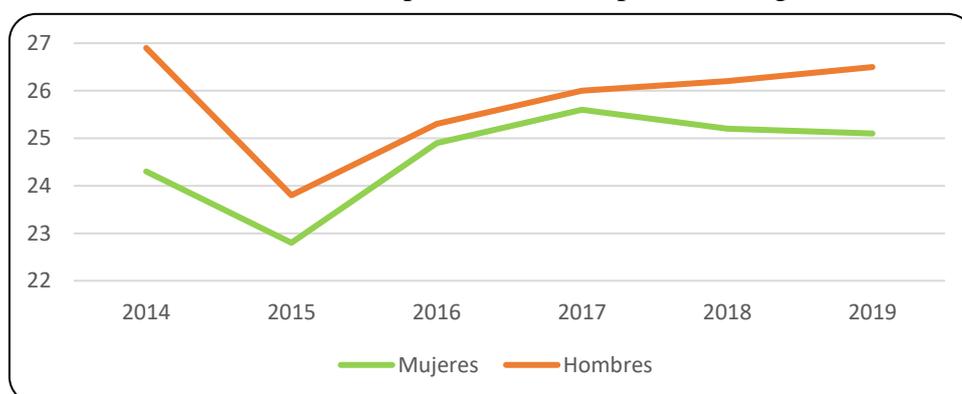
Gráfico 2.7. Tasa de empleo de las personas con discapacidad según edad



Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Si analizamos ahora la tasa de empleo según el sexo, vemos en el gráfico 2.8 cómo la incorporación efectiva al mercado es bastante similar en hombres y mujeres, una vez producido el cambio metodológico de 2014. En 2017, la diferencia comienza a aumentar debido a la brecha de género que también sufren las mujeres sin discapacidad.

Gráfico 2.8. Tasa de empleo de los discapacitados según sexo



Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Aunque, por el momento, la diferencia porcentual es de solo 1,4 puntos, si la tendencia continua en el mismo sentido, se va a producir una diferencia entre ambos géneros a la hora de contratar a una persona con discapacidad. Como hemos comentado anteriormente, desde 2017, las mujeres con discapacidad están abandonando el mercado

laboral por la dificultad con la que se encuentran para incorporarse a un puesto de trabajo. La única manera de cortar dicha tendencia es el fomento efectivo, tanto por parte de la empresa privada como por el sector público, de la contratación de mujeres con discapacidad, como veremos cuando analicemos las ayudas existentes.

Adicionalmente, las estadísticas salariales de personas con discapacidad ponían de manifiesto que, en 2018, existía una diferencia salarial anual de 3390 euros de las mujeres con discapacidad frente a los hombres, como podemos ver en la tabla 2.1, y que además existe una alta temporalidad en ambos colectivos, aunque los hombres tienen mayor número de contratos indefinidos frente a las mujeres. Actualmente, existen subvenciones por la contratación de mujeres con discapacidad mayores de 45 años, como veremos posteriormente.

Tabla 2.1. Salario anual de las personas con discapacidad por sexo

	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	20.502,60 €	20.835,40 €	20.614,20 €	21.079,20 €	21.338,80 €
Mujeres	16.732,40 €	17.778,10 €	17.365,00 €	17.730,80 €	17.949,20 €
Diferencia	3.770,20 €	3.057,30 €	3.249,20 €	3.348,40 €	3.389,60 €

Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

Para cortar dicha tendencia, e intentar que el fomento de contratación de mujeres con discapacidad sea efectivo y no terminen clasificándose como inactivas, se crearon unas subvenciones fomentando la contratación de mujeres con discapacidad. Como vemos en la tabla 2.2, ese fomento se lleva a cabo concediendo mayor cuantía en caso de que la persona con discapacidad contratada sea una mujer. Sin embargo, las ayudas, hasta el momento, no resultan eficaces, puesto que si vemos los datos de personas con discapacidad que tienen una reducción o bonificación en la cuota de cotización, la evolución en el caso de mujeres es inferior al de hombres durante el período 2014-2019, incluso produciéndose un descenso. Este hecho nos lleva a pensar que las ayudas para el fomento de la contratación de la mujer con discapacidad no son eficaces y es mera casualidad la equiparación entre la contratación de mujeres y hombres con discapacidad.

Tabla 2.2. Subvenciones para la contratación de personas con discapacidad

	Menores de 45 años	Más de 45 años
Discapacidad no severa		
Hombre	4.500 €	5.700 €
Mujer	5.350 €	
Discapacidad severa		
Hombre	5.100 €	6.300 €
Mujer	5.950 €	

Fuente: elaboración propia. Datos SEPE

Además, si la persona contratada es mayor de 45 años, también se concede mayor cuantía para contratar a una persona con discapacidad. Si nos remitimos a los datos de ocupados que tienen reducción o bonificación de las cuotas de cotización, vemos como

dicha ayuda sí que tiene un efecto para los mayores de 45 años y que, al contrario que en el caso de las mujeres, el fomento para su contratación ha sido efectivo.

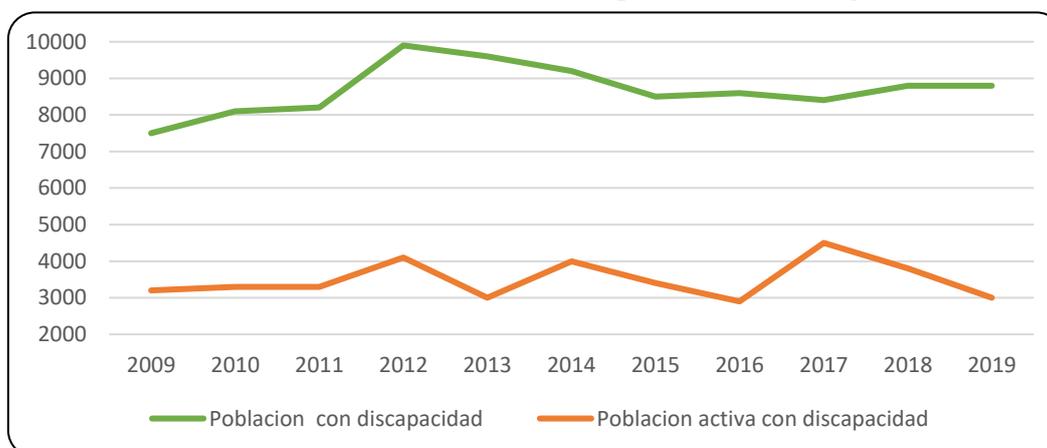
Según hemos podido comprobar, a nivel nacional, existe una diferencia bastante significativa entre personas con discapacidad y sin discapacidad, tanto en la tasa de actividad como en la tasa de empleo, por lo que sería necesario revisar el mercado laboral para facilitar la incorporación de personas con discapacidad en las empresas. A parte de todo ello, las mujeres con discapacidad salen perjudicadas debido al abandono del mercado laboral por la dificultad de encontrar empleo, las diferencias salariales, la duración de sus contratos y la escasez de firma de estos.

2.2. SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA RIOJA

Una vez analizado la situación laboral de los discapacitados a nivel nacional, vamos a realizar el mismo análisis en el ámbito riojano, pero con menor profundización debido a la inexistencia de datos desglosados por comunidades autónomas.

Vamos a comenzar analizando la población con discapacidad en La Rioja, que, según las estadísticas del INE, tiene su pico más alto en 2012, cuando casi se alcanzaron las 10.000 personas. No obstante, como hemos comentado antes, en 2014 se produce un cambio metodológico en la estadística del empleo y discapacidad del INE, por lo que centramos el análisis en el periodo posterior a ese año. El gráfico 2.9 muestra que la población con discapacidad ha ido disminuyendo, aunque, desde el 2015, ha seguido una tendencia constante hasta el momento, al contrario de lo que sucede en el caso de la población activa la cual sufre unas variaciones. Sin embargo, los datos reflejan la realidad de las personas con discapacidad en La Rioja, puesto que, en 2019, la población con discapacidad constituía el 4,8% de la población riojana y solo el 31,6 % se encontraban activos. En líneas generales, aunque la población con discapacidad se mantiene constante a lo largo de los años, la tasa de actividad va variando, por lo que debemos concluir que las personas con discapacidad van entrando y saliendo del mercado laboral a lo largo de los años.

Gráfico 2.9. Población con discapacidad en La Rioja

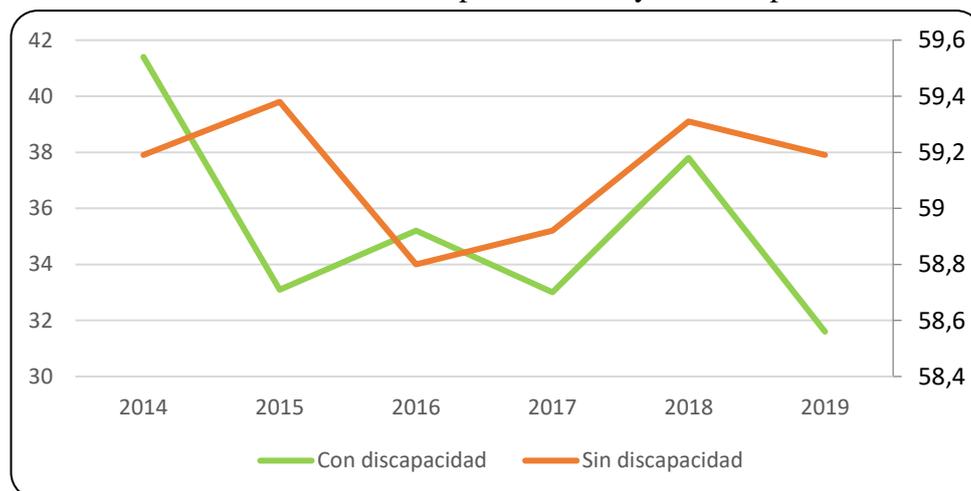


Fuente: elaboración propia. Datos INE (varios)

En segundo lugar, vamos a comparar la tasa de actividad de personas con y sin discapacidad en La Rioja. Como vemos en el gráfico 2.10, existe una diferencia de 27,6 puntos porcentuales en 2019, dejando al descubierto la diferencia significativa que existe entre ambos colectivos. La tasa de actividad de las personas sin discapacidad se mantiene constante a lo largo de los años. Sin embargo, la tasa de actividad de las personas con discapacidad sufre varios sobresaltos. En 2018, vemos una tendencia al alza, cuyo principal motivo es la tasa de movilidad de las personas con discapacidad, que alcanzó un 15,32%, lo que conlleva la entrada a la comunidad de trabajadores con discapacidad. Dicha entrada puede venir provocada por las subvenciones creadas para evitar que las personas con discapacidad abandonen el mercado laboral considerándose así inactivos, convirtiéndose en un atractivo para que personas con discapacidad de otras comunidades se trasladen por la oportunidad de empleo vacante en La Rioja. Dichas subvenciones las analizaremos más adelante.

Con el cambio metodológico que se vivió en 2014, ocurre lo mismo que en la situación nacional: se reduce la tasa de actividad por la incorporación de personas con una incapacidad permanente, ya que estas personas se consideran inactivos en su mayoría y la diferencia entre personas con discapacidad y sin discapacidad es muy significativa.

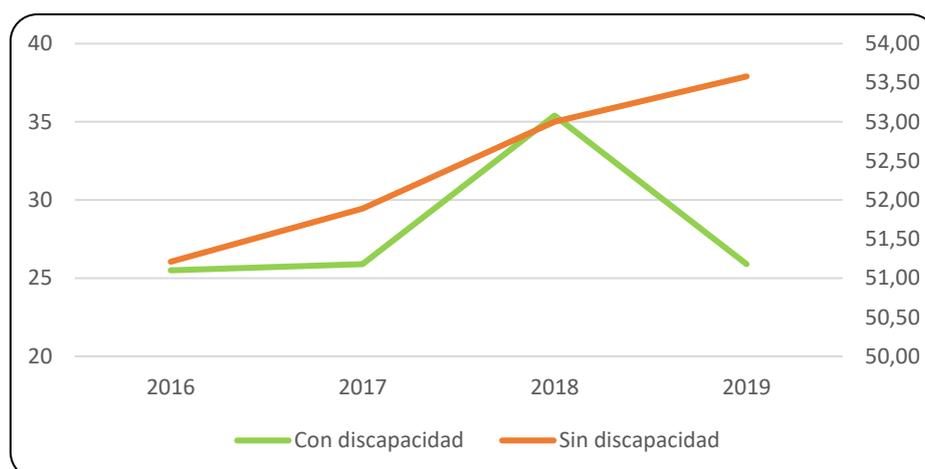
Gráfico 2.10. Tasa de actividad de las personas con y sin discapacidad en La Rioja



Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Como ya hemos comentado, la tasa de actividad también incluye a las personas que se encuentran paradas. Por ellos vamos a continuar analizando la tasa de empleo de personas con discapacidad en La Rioja. A pesar de la dificultad para localizar los datos desglosados por comunidades autónomas, vemos en el gráfico 2.11 la gran variación de la tasa de empleo que sufre este colectivo, el cual alcanzó en 2018 su punto más alto con una tasa de empleo del 35,4%. Frente a las personas con discapacidad, también se ve una diferencia significativa, puesto que la diferencia en su pico más alto es de 17,6 puntos porcentuales. Además, a la baja tasa de empleo se suma que la contratación de personas con discapacidad en La Rioja ha sufrido una variación del -1,34% en 2019, frente a 2018, con una tasa de temporalidad del 91,80% y una tasa de parcialidad del 40,16%, de la cual hablaremos más adelante.

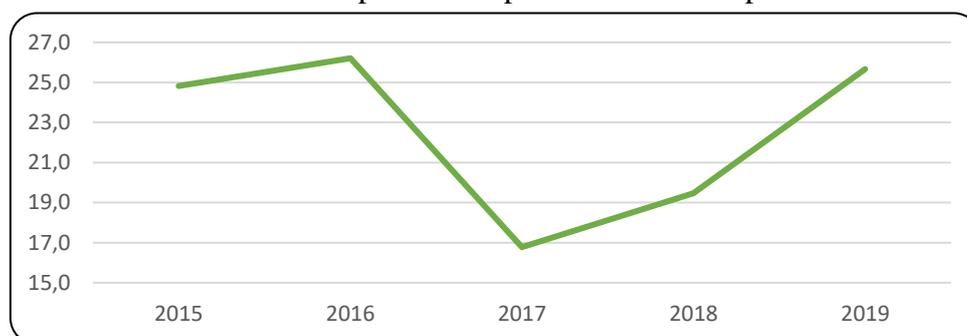
Gráfico 2.11. Tasa de empleo de las personas con y sin discapacidad en La Rioja



Fuente: elaboración propia. Datos Odismet (varios)

La gran diferencia que vemos entre la tasa de actividad y de empleo de las personas con discapacidad en La Rioja, nos lleva a deducir que la tasa de paro es elevada y caracterizada por la larga duración. Pese al elevado desempleo en personas con discapacidad en La Rioja, según Observatorio de las Ocupaciones (2018), en 2018, La Rioja se situaba en el mínimo respecto a los parados de larga duración, con un 47%, en comparación con la media española, que era del 54,57%. Respecto a la tasa de paro, como vemos en el gráfico 2.12, sufre numerosas y significativas variaciones a lo largo de los años, de forma casi simultánea con la tasa de actividad, por lo que podríamos decir que el aumento de la tasa de desempleo coincide con el aumento de la tasa de actividad, lo que nos lleva a pensar que las personas que se incorporan a la población activa acaban aumentando la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en La Rioja.

Gráfico 2.12. Tasa de desempleo de las personas con discapacidad en La Rioja



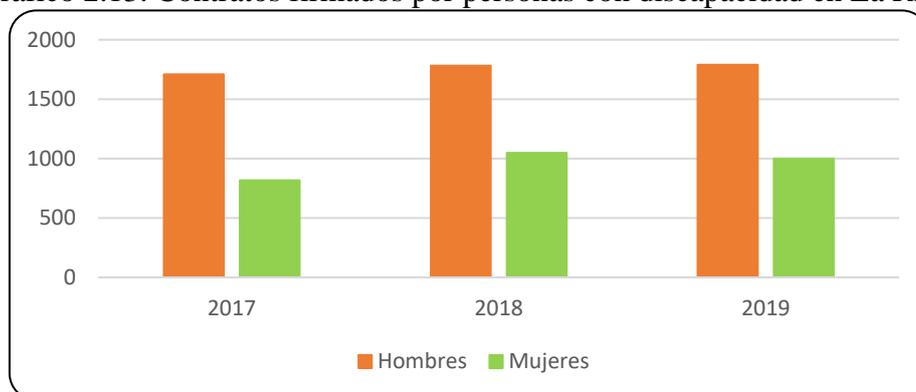
Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Por último, vamos a analizar la contratación de personas con discapacidad según sexo en La Rioja. Ante la imposibilidad de obtener datos de la tasa de empleo de personas con discapacidad desglosada por sexo, vamos a analizar los datos de contratos² realizados anualmente por personas con discapacidad en La Rioja para ver si son firmados por mujeres u hombres. Vemos en el gráfico 2.13, que la diferencia entre géneros a la hora de

² Cabe destacar que el número de contratos firmados no coincide con el número real de personas con discapacidad empleadas, puesto que, una misma persona puede firmar varios contratos a lo largo de un año, y otras, no firmar ninguno.

acceder a un puesto y firmar un contrato se produce al igual que a nivel nacional, donde las mujeres se encuentran en peor situación para ser contratadas.

Gráfico 2.13. Contratos firmados por personas con discapacidad en La Rioja



Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Del total de contratos firmados por las personas con discapacidad se extrae una característica clara en ellos: la temporalidad. Aun siendo el colectivo que sufre menor temporalidad en La Rioja, debido a las ayudas para la creación de empleo indefinido, sigue teniendo un dato muy elevado, como vemos en la tabla 2.3, donde, de 2018 a 2019, se ve una variación negativa de 12,79% en contratos indefinidos y un 11,11% menos en el caso de contratos temporales, colocando la temporalidad en un 91,80% en 2019, con una parcialidad además del 40,16%.

Tabla.2.3. Contratos según duración firmados por personas con discapacidad en La Rioja

	Hombres	Mujeres	TOTAL
2019			
Indefinido	43	32	75
Temporal	84	52	136
2018			
Indefinido	39	47	86
Temporal	99	54	153

Fuente: elaboración propia. Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Respecto a la diferencia salarial que ocurría a nivel nacional entre hombre y mujeres con discapacidad, los datos ofrecidos por el INE no se ofrecen desglosados por comunidades, lo que nos impide realizar dicho análisis para La Rioja.

Por último, vamos a estudiar las ayudas para la contratación de personas con discapacidad activas en La Rioja para ver si el fomento de la contratación de mujeres con discapacidad que se producía a nivel nacional se produce de igual manera en la Comunidad Autónoma. Existen numerosas subvenciones basadas en el fomento de contratación o mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad, como vemos en la tabla 2.4, pero solo una de ellas establece el requisito de la contratación de mujeres, por lo que podríamos considerar, teniendo en cuenta los datos vistos anteriormente, que las ayudas a ese género resultan escasas. También cabe destacar que todas las subvenciones disponibles en La Rioja están destinadas en estos momentos a la contratación de personas con discapacidad en el centro especial de empleo (CEE).

Tabla 2.4. Subvenciones para la contratación de personas con discapacidad en La Rioja

Tipo de ayuda	Requisitos	Cuantía
Incentivo a la inversión en activos fijos	Creación de puestos de trabajo de jornada completa e indefinido	<ul style="list-style-type: none"> - 12.000€ para un CEE con un 90% de plantilla con discapacidad - 9.000€ para un CEE si la plantilla con discapacidad se encuentra entre el 70 y el 90% - 24.000€ para proyectos de inversión de contratación de trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental, o personas con discapacidad física superior al 65%. <u>Además, el 30% de los puestos deben ser ocupados por mujeres</u>, y el CEE debe disponer de personal de apoyo.
Reducción de interés de préstamos	Los préstamos solicitados por CEE para financiar activos fijos siempre y cuando creen empleo estable para trabajadores con discapacidad	Hasta 3 puntos del tipo de interés fijado en el préstamo, calculándose como una subvención que se devenga cada año, incluyendo el periodo de carencia
Subvención para la asistencia técnica para la creación de empleo	Contratación de la asistencia técnica necesaria para generar puesto de trabajo	No excederá el 50% del coste de: <ul style="list-style-type: none"> - Estudios de viabilidad, organización, etc... - Auditoría e informes económicos - Labores de asesoramiento en la gestión de la empresa, con carácter extraordinario

Fuente: elaboración propia. Datos Gobierno de La Rioja (2021)

2.2.1. COMPARACIÓN DE LA RIOJA CON OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y CON LA MEDIA ESPAÑOLA

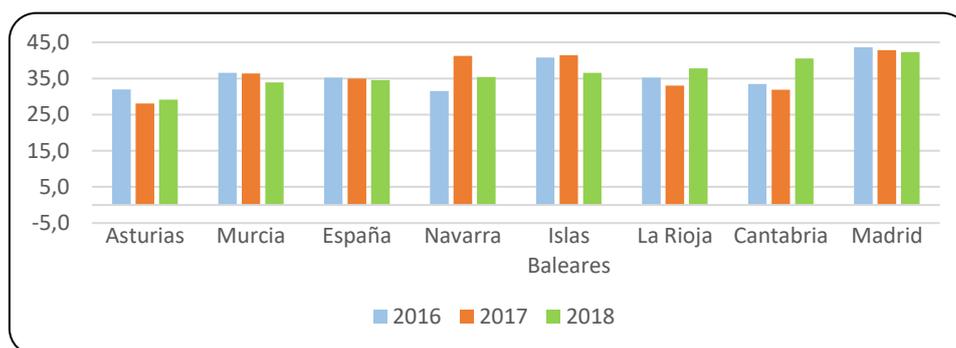
En primer lugar, una vez analizada la situación de los discapacitados en La Rioja, vamos a compararla con los datos de otras comunidades uniprovinciales. A la hora de comparar los resultados de una comunidad autónoma con los de las restantes, se puede optar por un criterio poblacional o por un criterio territorial. El primero de ellos es inadecuado para el caso de La Rioja, ya que su escasa población la hace muy diferente a todas las demás. Por ello, vamos a aplicar el criterio territorial y a comparar la situación de La Rioja con Asturias, Cantabria, Islas Baleares, Navarra, Madrid o Murcia, con el fin

de analizar si la comunidad riojana se encuentra en mejor o peor situación tomando como referencia el mercado laboral de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, y de forma simultánea, compararemos los datos de las personas con discapacidad en La Rioja con la media nacional para saber si dicha comunidad se encuentra por encima o por debajo de la media española.

Para comenzar, vamos a comparar la tasa de actividad de las comunidades autónomas seleccionadas para ver una imagen global de la situación de cada una de ellas. Como vemos en el gráfico 2.14, La Rioja se sitúa como tercera comunidad con mayor tasa de actividad en 2018. El gráfico también muestra los sobresaltos que han sufrido las comunidades a lo largo de los años, exceptuando Murcia, donde la tendencia ha sido constante hasta 2018, donde ha descendido. Destaca también, las Islas Baleares y Navarra, donde la participación en el mercado de las personas con discapacidad es similar a la de Madrid. Por tanto, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en La Rioja, en comparación con el resto de comunidades autónomas uniprovinciales, se encuentra en la franja intermedia de los datos, dejando en evidencia la posibilidad de mejorar la participación activa del colectivo en el mercado.

Gráfico 2.14. Tasa de actividad de personas con discapacidad en diferentes comunidades autónomas



Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Si tomamos la media nacional y la situación de La Rioja, en el caso de la tasa de actividad de las personas con discapacidad, en el gráfico 2.15 vemos cómo ambas se sitúan en niveles similares, ya que unos años la media nacional es superior a la tasa riojana y otros años está por debajo, de tal manera que, *grosso modo*, se podría decir que la situación de La Rioja es similar a la media nacional.

Gráfico 2.15. Tasas de actividad nacional y riojana de las personas con discapacidad



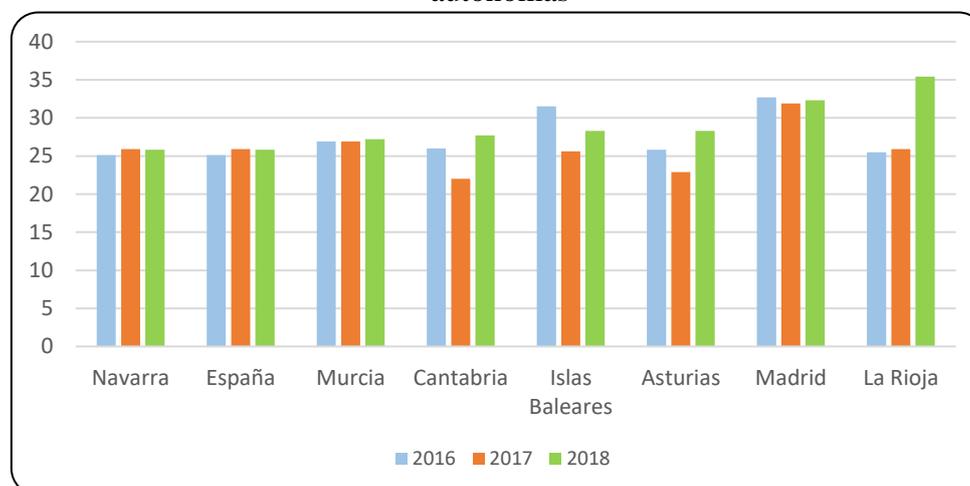
Fuente: elaboración propia. Datos INE y Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Al igual que los dos análisis geográficos anteriores, necesitamos desglosar los datos y analizar la tasa de empleo para ver la participación efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Si observamos el gráfico 2.16, durante los dos primeros años, La Rioja se encuentra en una tasa similar al resto de comunidades autónomas uniprovinciales. Únicamente destaca la tasa de empleo de La Rioja en 2018, cuando, como ya hemos comentado anteriormente, se produjo una entrada de trabajadores con discapacidad en la Comunidad Autónoma animados por las nuevas subvenciones otorgadas en La Rioja. Por esta razón, en ese año, La Rioja llegó a superar por primera vez a la comunidad de Madrid.

De manera general, cinco de las siete comunidades representadas, exceptuando la media española, no alcanzan una tasa de empleo del 30%. La única que siempre supera ese valor es Madrid y, para el año 2018, La Rioja. En el caso de Madrid, la alta tasa de empleo que vemos reflejada se justifica por la existencia de grandes empresas afincadas en la capital, las cuales están obligadas a que el 2% de su plantilla esté compuesta por personas con una discapacidad superior al 33%. En el caso de Navarra, destaca por constituir la única comunidad uniprovincial que se encuentra por debajo de la media nacional. Todo ello unido con la alta participación en el mercado de las personas con discapacidad, nos lleva a deducir la existencia de una elevada tasa de desempleo.

Estos datos nos llevan a pensar que la tasa de empleo de las personas con discapacidad en nuestro país es similar en todo el territorio si exceptuamos algún periodo concreto en que experimenta grandes subidas por diversos motivos.

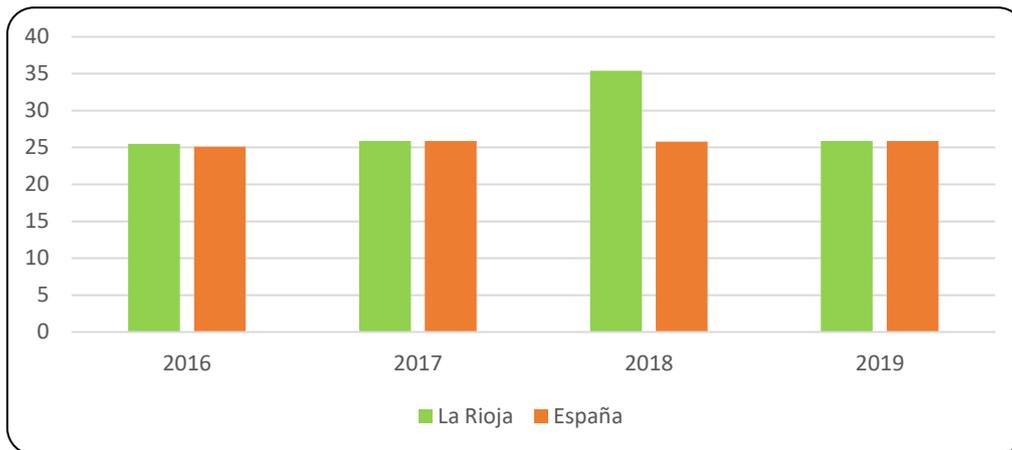
Gráfico 2.16. Tasa de empleo de las personas con discapacidad en varias comunidades autónomas



Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Si comparamos ahora la tasa de empleo nacional y la riojana, vemos en el gráfico 2.17 que La Rioja se sitúa en niveles similares a la media nacional de nuevo, exceptuando el año 2018 debido a la movilidad de personas con discapacidad que provocó un aumento de contratación de las personas con discapacidad en la Comunidad. Por tanto, al igual que la tasa de actividad, la tasa de empleo riojana de las personas con discapacidad se sitúa al mismo nivel que la nacional.

Gráfico 2.17. Tasa de empleo nacional y riojana

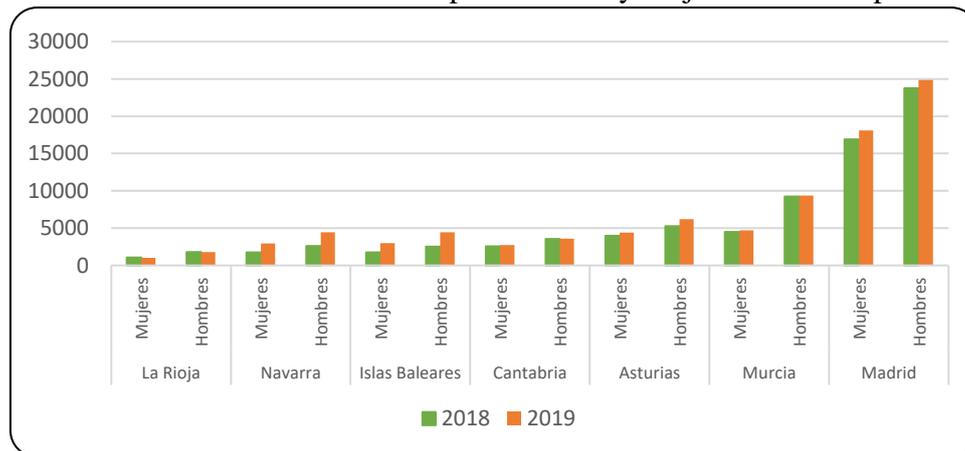


Fuente: elaboración propia. Datos Odismet (varios)

Respecto al análisis de las ganancias por comunidades autónomas, tampoco podemos realizar una comparativa por la falta de datos. El INE únicamente facilita datos por zonas de la Península, las cuales abarcan varias comunidades autónomas, lo que no nos permite llegar a conclusiones certeras porque, por ejemplo, en la zona noreste, en la que se encuentran incluidas Navarra, País Vasco, Aragón y La Rioja. Navarra tiene una renta per cápita más alta que el resto.

Por último, vamos a comparar el número de contratos firmados por mujeres y hombres con discapacidad en las comunidades uniprovinciales seleccionadas. Como vemos en el gráfico 2.18, en todas las comunidades autónomas la firma de contratos es mayor en el caso de los varones que en el caso de las mujeres. Lo es en mayor o menor proporción, pero en todas ellas se produce una mayor contratación de hombres que de mujeres con discapacidad.

Gráfico 2.18. Contratos firmados por hombres y mujeres con discapacidad



Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Si analizamos la variación interanual del número de contratos realizados por personas con discapacidad, vemos que el único caso en el que la firma de contratos por parte de mujeres con discapacidad se ve mermada de un año a otro se produce en La Rioja. Este hecho supone una doble diferencia con respecto al resto de comunidades, pues, por un lado, La Rioja es la única comunidad uniprovincial con menos mujeres

firmantes de contratos laborales en 2019 que en 2018 y, por otro lado, es la única que no ha experimentado una variación interanual de las mujeres firmantes de contratos más alta que la correspondiente a los hombres.

Tabla 2.5. Número y variación porcentual de contratos firmados por personas con discapacidad en comunidades autónomas uniprovinciales

	La Rioja		Navarra		Islas Baleares		Cantabria		Asturias		Murcia		Madrid	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2018	1047	1782	1767	2589	1766	2497	2572	3526	3952	5251	4491	9244	16889	23745
2019	1000	1791	2932	4443	2978	4425	2719	3594	4403	6201	4712	9373	18101	24841
variación	-0,04	0,01	0,66	0,72	0,69	0,77	0,06	0,02	0,11	0,18	0,05	0,01	0,07	0,05

Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Respecto a la comparativa de contratación de mujeres y hombres a nivel nacional, vemos en la tabla 2.6 que la variación de las mujeres en el caso nacional también es superior que la variación de los hombres. También podríamos decir que, aunque la variación es superior en el caso de las mujeres, se firman muchos menos contratos por mujeres que por hombres, suponiendo estas solo el 38% de las personas con discapacidad que firmaron un contrato en 2019.

Tabla 2.6. Número y variación interanual de contratos firmados por personas con discapacidad en La Rioja y España

	La Rioja		España	
	Mujeres	Hombres	Hombres	Mujeres
2018	1047	1782	208152	131039
2019	1000	1791	218381	136610
variación	-0,04	0,01	0,05	0,04

Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Como síntesis de esta comparativa, podemos decir que La Rioja tiene una tasa de actividad de personas con discapacidad situada en la franja intermedia de las comunidades uniprovinciales y una tasa de empleo similar al resto de las comunidades comparadas, exceptuando Madrid. Además, constituye la única comunidad que sufre una variación negativa en cuanto a la firma de contratos de mujeres con discapacidad, revelándose así la ineficacia de las ayudas dedicadas a la contratación de mujeres con discapacidad. En el caso de la comparación con la media nacional, La Rioja se sitúa en la media nacional en todas las tasas, exceptuando la variación de la contratación, en la cual presenta una situación más complicada

2.3. ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN POR SECTORES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA RIOJA

Una vez comparado los datos riojanos con los de otras comunidades y con la media nacional, vamos a concluir nuestro estudio con el análisis de la contratación por sectores. Para la obtención de los datos al respecto hemos tenido que recurrir a SEPE (varios), ya que es la única fuente de información que desglosa la firma de contratos por sectores.

Como vemos en el gráfico 2.19, el principal sector en que una persona con discapacidad puede acceder a un puesto de trabajo es el sector servicios, donde, además,

se ha producido un aumento de la contratación de discapacitados a lo largo de los años. En 2015, el sector servicios ya era el principal sector de contratación de personas con discapacidad, y, desde entonces, los tres CEE instalados en La Rioja han pertenecido también a ese sector. De ahí, el aumento que vemos representado.

Cabe destacar que el 63% de los CEE riojanos están gestionados por empresas, las cuales se configuran como CEE tras un largo proceso. A todo esto se le suma que una cantidad muy significativa de contratos firmado por personas con discapacidad son en un CEE y no en una empresa que adapta un puesto de trabajo, lo que favorece que la gran mayoría de personas con discapacidad en La Rioja estén vinculados al sector servicios.

En segundo lugar se encuentra la industria, la cual también ha ido aumentando la contratación de personas con discapacidad, aunque levemente, al igual que la agricultura. Ambas, en 2019, se encuentran más cercanas, de tal manera que, si la tendencia continua así, el sector primario va a sobrepasar al sector industrial, y se convertirá en el segundo sector principal de contratación de personas con discapacidad.

Sin embargo, el dato más destacable es el de la construcción, el cual apenas ofrece el 2% de los contratos firmado por personas con discapacidad en La Rioja, si bien ha sufrido una variación interanual del 55%, ofreciendo más empleos, lo cual supone un gran esfuerzo ante la dificultad de adaptar un puesto de trabajo a las características específicas. De tal manera que, si existiese algún tipo de fomento de la contratación en este sector, como la formación específica en la materia para personas con discapacidad, podría verse un incremento de contratos de persona con discapacidad.

Gráfico 2.19. Contratación de personas con discapacidad por sectores en La Rioja

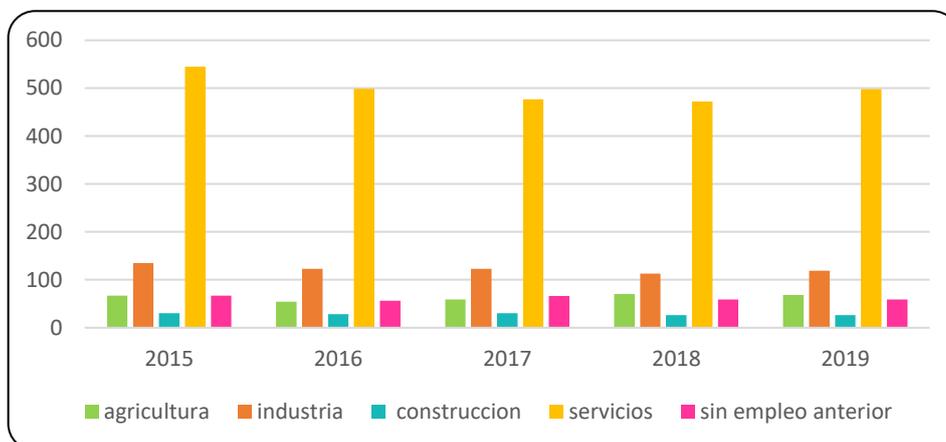


Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

Si nos fijamos en los datos de demandantes de empleo con discapacidad en La Rioja, representados en el gráfico 2.20, el sector servicios también lidera la clasificación sectorial del paro registrado, lo cual puede ser debido al hecho de ser el que más trabajo ofrece y, por tanto, mayor número de personas se encuentran demandando empleo en el sector. A ello se puede unir, también, el hecho de la alta temporalidad sufrida por las personas con discapacidad. Los siguientes sectores por orden de demandantes de empleo son la industria, la agricultura, sin empleo anterior y la construcción. Es decir, el paro

registrado por sectores mantiene el orden de estos a la hora de ofrecer empleo. Destaca el hecho de que los nuevos desempleados, es decir, aquellos que buscan su primer empleo y no están agrupados en ninguno de los restantes, se sitúe por encima del sector de la construcción, dejando ver las pocas opciones que el sector da a la hora de contratar a personas con discapacidad.

Gráfico 2.20. Demandantes con discapacidad por sectores en La Rioja



Fuente: elaboración propia. Datos Observatorio de las Ocupaciones (varios)

La distribución por sectores en La Rioja no es diferente a la distribución sectorial a nivel nacional. En el conjunto del país, desde 2015 hasta el momento, en torno al 80% de los trabajadores con discapacidad se han dedicado al sector servicios, por lo que podríamos decir que es el sector que más trabajadores con discapacidad acoge y, por tanto, el que mayor paro registra dada la alta temporalidad sufrida por el colectivo. Cabe destacar que, a nivel nacional, el sector agricultura se sitúa por debajo del sector construcción, dejando al descubierto la característica riojana de la importancia de la agricultura, ya que se consolida como una comunidad autónoma con un fuerte sector agrícola debido a la viticultura.

CONCLUSIONES

Una vez realizado nuestro análisis acerca del mercado laboral de las personas con discapacidad, podemos formar unas conclusiones en base a la situación de dicho colectivo y los objetivos establecidos al principio de este estudio.

En primer lugar, hemos analizado la evolución de la legislación sobre las personas con discapacidad. Hemos visto cómo, tras el cambio de percepción de las personas con discapacidad, se toma conciencia sobre la necesidad de su inclusión en la vida social, laboral, cultural y económica, reconociéndoseles derechos en la Constitución Española, posteriormente reflejados en la Ley 19/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, así como en las posteriores leyes unificadas en la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Dichas leyes supusieron un gran avance en inclusión para las personas con discapacidad, pero, tras realizar este estudio, las consideramos insuficientes por los cambios que sufre el mercado laboral constantemente. Quizá la solución se encuentra en la colaboración de los poderes públicos con las principales organizaciones de las personas con discapacidad para ir

adaptando la normativa a la realidad del mercado laboral y que la regulación no resulte escasa.

En segundo lugar, hemos visto cómo la tasa de actividad de las personas con discapacidad ha ido aumentando a lo largo de los años, dato que resulta muy positivo. Este hecho puede venir motivado por las medidas de fomento del empleo del colectivo, aunque, al igual que la legislación, resultan escasas, puesto que la diferencia respecto a las personas sin discapacidad es muy significativa, posicionándose estos en el doble de la tasa de las personas con discapacidad. Para solucionar dicha diferencia, bajo nuestro criterio, debería existir un fomento del empleo más eficaz eliminando dificultades para acceder a un puesto de trabajo independientemente del grado de discapacidad, adaptándolo a la persona con mayor facilidad que actualmente.

Destacan los datos de la tasa de actividad y de empleo desglosadas por grado de discapacidad, puesto que las personas con un grado de discapacidad superior al 75% se encuentran en un nivel muy inferior al resto de grados de discapacidad, no superando el 10% ni en actividad, ni en empleo. El dato pone de manifiesto que, aunque subvenciones son mayores según aumenta el grado de discapacidad, se debe encontrar un mecanismo que permita una participación en el mercado laboral a las personas con una discapacidad más severa.

Además, hemos visto que la diferencia entre hombres y mujeres con discapacidad, tanto en la tasa de actividad como en la tasa de empleo, ha aumentado en los últimos años en favor de los hombres. Además, las mujeres con discapacidad sufren una diferencia salarial similar a la que sufren las mujeres sin discapacidad. Por tanto, debería fomentarse eficazmente la contratación de mujeres con discapacidad, pero en las mismas condiciones laborales que los hombres con discapacidad.

Respecto a la contratación por edad, queda reflejada la disminución de contratos firmados por personas mayores de 45 años, por lo que, bajo nuestro punto de vista, pese a las subvenciones ya existentes, también debería fomentarse eficazmente la contratación de las personas con discapacidad mayores de 45 años.

Por tanto, en líneas generales, la situación a nivel nacional necesita revisar las ayudas existentes y crear nuevos mecanismos de fomento eficaces para que las personas con discapacidad tengan menores barreras en el mercado laboral y poder acercar, si no equiparar, las tasas de actividad y empleo a la de las personas sin discapacidad.

En el caso de La Rioja, objeto principal de este trabajo, la situación respecto a la tasa de actividad y de empleo en personas con discapacidad se encuentra en valores similares a la media nacional, es decir, existe una diferencia muy significativa respecto a las personas sin discapacidad a la hora de participar en el mercado laboral. Las personas con discapacidad sufren mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo frente a las personas sin discapacidad, todo ello reflejado en los datos vistos anteriormente, alcanzando, en algunas ocasiones, diferencias negativas de 40 puntos porcentuales respecto a las personas sin discapacidad.

Además, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en La Rioja sufre variaciones significativas a lo largo de los años, coincidiendo con el aumento de la tasa de desempleo, por lo que ambas se encuentran relacionadas y constituyen el motivo por

el que las personas con discapacidad en La Rioja abandonan el mercado laboral. Podríamos decir que, en comparación con las personas sin discapacidad, en La Rioja, realmente existe una dificultad para las personas con discapacidad de cara a obtener un empleo, como demuestran las diferencias significativas en las tasas de actividad y de empleo de ambos colectivos.

Respecto a la tasa de desempleo, hemos visto que es muy elevada, aunque destaca un aspecto positivo: el paro de larga duración en personas con discapacidad es el menor en España, quizá también debido a la alta temporalidad sufrida.

También hemos analizado la diferencia de género que existe, puesto que la contratación de mujeres es inferior y, además, con mayor temporalidad que los hombres, aun existiendo una ayuda, por lo visto ineficaz, para el fomento de la contratación de la mujer con discapacidad.

Podríamos decir que, como la situación de La Rioja es similar a la situación nacional, la Comunidad Autónoma requiere de medidas similares, es decir, todas aquellas que fomenten eficazmente el empleo de las personas con discapacidad. Para ello, podrían reunirse el gobierno autonómico y las principales asociaciones de personas con discapacidad para, quizá, proponer medidas reales que, de manera individual, el gobierno estatal no alcanzaría.

En comparación con otras comunidades autónomas y con la media nacional, La Rioja se sitúa en niveles similares de tasas de actividad y de empleo, por lo que no existe una diferencia significativa con otras zonas de España, exceptuando Madrid, que cuenta con un muy fuerte tejido industrial. Como aspecto negativo de La Rioja frente al resto de las comunidades autónomas con las que se ha comparado y con la media nacional, se trata de la única comunidad que sufre una variación negativa en el número de contratos firmados por mujeres de 2018 a 2019, alertando una vez más de la necesidad de un fomento efectivo por parte del gobierno.

En relación a la contratación por sectores en La Rioja, pese a la escasez de datos, hemos visto que el principal sector que contrata personas con discapacidad es el sector servicios, aunque también es el que mayor paro registra de todos. Hay que destacar que el sector agrícola está tomando gran importancia en La Rioja, precisamente por la cultura vinícola de la misma, hecho que destaca positivamente por saber adaptar el puesto a la persona con discapacidad. Este incremento en el sector primario riojano puede suponer un potente fomento de empleo, puesto que, en La Rioja, los principales subsectores económicos son el vinícola y las conservas hortícolas. Igualmente, el sector construcción debería encontrar una mayor adaptación para que las personas con discapacidad pudieran dedicarse a él.

A modo de síntesis final, este trabajo muestra que las personas con discapacidad en La Rioja tienen mayores dificultades para acceder a un empleo, especialmente en el caso de las mujeres, frente a las personas con discapacidad. Aun existiendo ayudas para su contratación y aunque la situación general del colectivo ha mejorado significativamente en comparación con el siglo anterior, queda mucho camino por recorrer para que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad y no sufran una discriminación por su grado de discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Arcos, R. G. (2014). *La discapacidad a través de la historia*. Obtenido de Discapitados sin fronteras: <https://discapitadossinfronteras.files.wordpress.com/2014/04/la-discapacidad-a-traves-de-la-historia.pdf>
- ASPADEX. (3 de Mayo de 2015). *La discapacidad a lo largo de la historia*. Obtenido de <https://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas ; Plena Inclusión. (2019). *Derechos de las Personas con Discapacidad en España*. Madrid. Recuperado el 05 de Enero de 2021, de https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/informe_de_naciones_unidas_sobre_los_derechos_de_las_personas_con_discapacidad.pdf
- DISCAPNET. (2019). *¿Qué supuso la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)?* Obtenido de <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-integracion-social-de-las-personas-con-discapacidad-la-ley-13-1982-de-7-de-abril#:~:text=La%20Ley%2013%2F1982%2C%20de%207%20de%20abril%2C%20de,rehabilitaci%C3%B3n%20e%20i>
- España. (1984). *Real Decreto 383/1984* («BOE» núm. 49, de 27 de febrero de 1984), de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE. doi:BOE-A-1984-4850
- España. (1995). *Real Decreto 31/1995*, (BOE» núm. 269, de 10/11/1995), de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE. doi: BOE-A-1995-24292
- España. (1999). *Real Decreto 1971/1999*(«BOE» núm. 22, de 26/01/2000) de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Boletín Oficial del Estado. doi:BOE-A-2000-1546
- España. (2005). *Real Decreto 364/2005* («BOE» núm. 94, de 20 de abril de 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. Madrid: BOE. doi: BOE-A-2005-6308
- España. (2007). *Ley 49/2007*(«BOE» núm. 310, de 27/12/2007), 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. Madrid: BOE. doi:BOE-A-2007-22293
- España. (2013) , *Real Decreto 1/2013* («BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013), *Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Boletín Oficial del Estado. doi:BOE-A-2013-12632
- España. (1978). *Constitución Española* («BOE» núm. 311, de 29/12/1978). Boletín Oficial del Estado. doi:BOE-A-1978-31229
- Fundación ONCE; Fondo Social Europeo. (2018). *Guía de Incentivos a la contratación de las personas con discapacidad*. Portamento. Obtenido de <https://www.portamento.es/Gu%C3%ADa%20de%20Incentivos%20a%20la%20contrataci%C3%B3n%20de%20PCD%202018%20para%20web.pdf>
- Gil, I. (2020a). *Ley General de Discapacidad (LGD) o antigua LISMI (Ley del 2%)*. Obtenido de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-igd/>

- Gil, I. (2020b). *Que es la discapacidad. Concepto y evolución histórica*. Obtenido de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- INE. (varios). *El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf
- Keysight Technologies Spain; Fundación Adecco. (2020). *Informe Tecnología y Discapacidad*. Madrid: Fundación Adecco. Recuperado el 12 de Enero de 2021, de <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/07/Descarga-informe-tecnologi%CC%81a-y-discapacidad-2020.pdf>
- La Rioja.(2021). Catálogo de Prestaciones Económicas. Consejería de Salud y Servicios Sociales. Obtenido de <https://www.larioja.org/larioja-client/cm/servicios-sociales/images?idMmedia=648344>
- L, M. (18 de Octubre de 2018). *Cumplimiento de la Ley General de la Discapacidad (antigua LISMI)*. Obtenido de Downtv: <https://www.downtv.org/blog/index.php/cumplimiento-de-la-ley-general-de-la-discapacidad-antigua-lismi/>
- MayoClinic. (2019). *Miocardiopatía*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/cardiomyopathy/symptoms-causes/syc-20370709#:~:text=La%20miocardiofat%C3%ADa%20es%20una%20enfermedad,la%20hipert%C3%B3fica%20y%20la%20restrictiva>
- MayoClinic. (2020). *Enfermedad de las válvulas cardíacas*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/heart-valve-disease/symptoms-causes/syc-20353727>
- Observatorio de las Ocupaciones. (varios). *Informe de Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal*. Ministerio de empleo y seguridad social. Madrid: Servicio público de empleo estatal. doi:274-15-155-3
- Observatorio de las Ocupaciones. (varios). *Informe del Mercado de Trabajo de La Rioja*. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Madrid: Servicio público de empleo estatal. doi:858-19-106-X
- ODISMET. (varios). *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. Madrid: Fundación ONCE. Recuperado el 27 de Noviembre de 2020, de https://www.odismet.es/sites/default/files/import/reports_and_publications/23_2.pdf
- ODISMET. (2018). *Informe General 5*. Madrid: Fundación ONCE. Obtenido de https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. Obtenido de IMSERSO: <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>
- OMS. (2011). *Discapacidades*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- OMS; Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Organización Mundial de la Salud, Malta. Recuperado el 23 de Diciembre de 2020, de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- OMS; IMSERSO. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. doi:209-02-069-5
- ONCE, F. (2018). *La Integración social de las personas con discapacidad: La Ley 13/1982 de 7 de abril*. Obtenido de Discapnet: [34](https://www.discapnet.es/areas-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-integracion-social-de-las-personas-con-discapacidad-la-ley-13-1982-de-7-de-abril#:~:text=La%20Ley%2013%2F1982%2C%20de%207%20de%20abril%2C%20de,rehabilitaci%C3%B3n%20e%20i
- ONCE, F. (2019). *Las personas con discapacidad representan el 6,12% de la población española*. Obtenido de Discapnet: <https://www.discapnet.es/actualidad/2019/12/personas-discapacidad-representan-612-poblacion-espanola#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20en,6.12%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20total>
- ONCE, F. (s.f.). *Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal (Liondau)*. Obtenido de Discapnet: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/liondau>
- Pérez, P. J. (s.f.). *Cardiopatía Isquémica*. Obtenido de Fundación Española del Corazón: <https://fundaciondelcorazon.com/informacion-para-pacientes/enfermedades-cardiovasculares/cardiopatia-isquemica.html>
- SEPE. (2017). *Contrato Indefinido para Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2017/detalle-noticia.html?folder=/2017/Octubre/&detail=contrato-indefinido-personas-discapacidad-181017>
- SID. (2009). *El gobierno aprueba cambiar el término "minusvalía" por el de "discapacidad"*. Obtenido del Servicio de información sobre discapacidad: <https://sid.usal.es/noticias/discapacidad/35385/1->
- Talento, P. (24 de Abril de 2018). *Dos de cada tres personas con discapacidad están inactivos laboralmente*. Obtenido de <https://www.port talento.es/Comunicacion/Noticias/Detalle/dos-de-cada-tres-personas-con-discapacidad-estan-inactivos-laboralmente/3326>
- VIVVA. (30 de Octubre de 2017). *Las mujeres con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo que los hombres [Entrada en blog]*. Obtenido de <https://vivva.es/las-mujeres-con-discapacidad-tienen-mas-dificultades-para-encontrar-empleo-que-los-hombres/>
- SIGLO XXI. (2016). *Fundación ONCE ve "muy positivo" el cambio metodológico del INE en la encuesta sobre el empleo de las personas con discapacidad*. Diario Siglo XXI. Obtenido de <https://www.diariosigloxxi.com/textos/mostrar/220696/fundacion-once-ve-quotmuy-positivo-quot-cambio-metodologico-ine-encuesta-sobre-empleo-personas-discapacidad>