



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO  
DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**La realidad socio-laboral de la discapacidad en el  
sistema empresarial español**

Presentado por Katerina Pardo Trofimova

Tutelado por: Juan Romay Coca

Soria, julio de 2022

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
1.1. Estructura del trabajo .....	4
1.2. Metodología .....	5
1.3. Justificación y objetivos .....	5
2. MARCO CONTEXTUAL DEL CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD: .....	6
2.1. Antecedentes y evolución histórica de la inserción laboral de las personas con discapacidad .....	6
2.2. Concepto y clasificación de la discapacidad .....	9
2.3. El valor del trabajo para las personas con discapacidad .....	12
2.4. Bonificaciones y deducciones por relación contractual con personas con discapacidad .....	14
2.5. Estadísticas que analizan la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad (España) .....	19
3. CASOS REALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL .....	27
3.1. Entrevistas a personas con discapacidad .....	27
3.2. Entrevistas a personal de recursos humanos .....	28
3.3. Necesidades, carencias y problemáticas detectadas en la inserción laboral de personas con discapacidad .....	29
3.4. Recomendaciones y buenas prácticas de inserción laboral .....	35
3.4.1. Ejemplos reales de buenas prácticas .....	38
4. CONCLUSIONES .....	41
5. BIBLIOGRAFÍA.....	45
6. ANEXOS.....	48
Anexo 1.- Diseños de las entrevistas.....	48
Anexo 2. Tabla resumen – Fases del concepto discapacidad (enfoque, tratamiento y consideración). .....	51
Anexo 3. El certificado de discapacidad .....	52

## Resumen

En el presente trabajo se estudia la discapacidad en el mundo laboral, más concretamente en el ámbito nacional, España. Casi 4 millones de personas tiene algún tipo de discapacidad en España, lo que representa un 10% de la población. Gran parte de esta población, son personas en edad de trabajar, con potencial para incorporarse al mundo laboral y contribuir al desarrollo del país, y que, además, desean hacerlo. Sin embargo, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es mucho mayor que en el caso de la población sin discapacidad, lo que fomenta la exclusión social, dado que el trabajo es un factor de inclusión, de independencia económica y un medio de socialización.

El objetivo es poner de manifiesto la realidad socio-laboral actual a la que este colectivo hace frente, es decir, las dificultades y barreras, internas y externas, que asumen a la hora de acceder y mantenerse en un puesto de trabajo.

Para el estudio realizado se ha llevado a cabo un análisis estadístico, revisión de fuentes gubernamentales y textos de expertos en el ámbito, entrevistas con trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad y entrevistas de personal de recursos humanos, quienes realizan funciones de selección, formación y apoyo. Todo ello, con la finalidad de representar la realidad desde ambas visiones, la del trabajador y la de la empresa.

Se ha tratado de exponer las principales carencias y necesidades presentes en el ámbito de la discapacidad en el trabajo y se han planteado algunas pautas o soluciones para tratar de mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Además, este trabajo trata de visibilizar la diversidad social y alcanzar un mayor compromiso entre todas las personas, a favor de este colectivo, y consecuentemente, en beneficio de toda la sociedad.

Palabras clave: discapacidad, inclusión, mercado laboral, barreras, contexto social, discriminación, adaptación, contratación, buenas prácticas, puesto de trabajo.

## Abstract

This paper studies disability in the labour market, more precisely at the national level, Spain. Almost 4 million people have some kind of disability in Spain, which represents 10% of the population. A large proportion of this population is of working age, with potential to join the world of work and to contribute to the national development, and, in addition, wishes to do so. However, the unemployment rate of people with disabilities is much higher than in the case of non-disabled population, which encourages social exclusion, since work is an inclusion, economic independence and socialising factor.

The aim is to demonstrate the current socio-labour reality this group of population confronts, that is to say, the difficulties and barriers, both internal and external, that they assume to access and keep employment.

For the present study, a statistical analysis, a review of government sources and of texts from experts in the field have been carried out, as well as interviews to employees with some kind of disability and to human resources personnel, who carry out selection, training and support functions. All that, in order to represent the reality from both, worker and company, views.

The purpose has been to expose the main weaknesses and presents needs in the field of disability at the labour market and some guidelines or solutions have been suggested to try to improve the labour inclusion of people with disabilities.

In addition, this work tries to make social diversity visible and to achieve a greater commitment among all people, in favour of this group, and consequently, for the benefit of the whole society.

Keywords: disability, inclusion, labour market, barriers, social context, discrimination, adaptation, recruitment, good internships, workplace.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Las personas con discapacidad forman parte de la sociedad en cualquier parte del mundo y desde el origen de la raza humana, sin embargo, la discriminación hacia este colectivo no ha dejado de estar presente. Centrándonos en el ámbito laboral, las desigualdades existentes para las personas con discapacidad, intensifican la exclusión social de este colectivo, siendo el trabajo un ámbito fundamental para la autonomía y autorrealización personal. Este trabajo tiene como propósito realizar un análisis de la realidad socio-laboral y de las barreras que este colectivo encuentra para acceder al mundo laboral, en base a encuestas realizadas y la revisión de documentación disponible.

Normalizar y fomentar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral no solo depende de factores internos empresariales, como la gestión y las políticas de recursos humanos y la cultura organizacional, sino también de factores externos a la empresa, como es el contexto económico, legal, ocupacional y social.

Tradicionalmente, existen prejuicios, estereotipos, estigmas y pensamientos negativos hacia la discapacidad en el trabajo, y, en consecuencia, se han implantado políticas y prácticas organizacionales y normativas hacia la compensación, la adaptación y la protección de este colectivo, que es también, fuerza de trabajo.

En los últimos años esta visión perniciosa existente ha ido ampliando miras, dirigidas a valorar la diversidad de una manera más positiva, incluyendo un enfoque integrador en el sistema empresarial. Se han ido analizando la interacción y el modo de afrontar las situaciones de trabajo por parte de las personas con discapacidad, en función de los recursos, adaptaciones y apoyo que facilita la organización y los compañeros de trabajo. El objetivo es el beneficio mutuo que recibe el conjunto de la sociedad y las personas con discapacidad al incluirse en el sistema económico en el que todos participamos.

### **1.1. Estructura del trabajo**

Este trabajo se ha estructurado en 2 bloques; el primero de ellos, un contexto de la discapacidad en la sociedad y en el mundo laboral, y el segundo, un estudio de casos reales de personas con discapacidad que nos exponen su retos y forma de integración en el sistema empresarial. A continuación, un desglose más detallado de estos apartados:

Al comienzo de este trabajo se presenta un breve recorrido histórico, que muestra el cambio en la percepción de la sociedad hacia las personas con discapacidad, pasando de ser rechazadas y perseguidas, a reconocerse la importancia y necesidad de su inclusión social y laboral, como forma de integración y rehabilitación para el individuo y como progreso y beneficio para la sociedad.

A continuación, en la descripción del concepto se enfatiza que el contexto social es uno de los factores que determina el nivel de las limitaciones que la persona presenta, estando en nuestra mano, potenciarlas o mitigarlas.

Seguido se expone los tipos de discapacidad según su origen y problemática (física, psíquica y/o sensorial). Le sigue el desglose de las modalidades de contratación laboral que legislativamente existen para este colectivo, y los beneficios fiscales de los que disponen.

En el siguiente apartado, se pone en conocimiento datos estadísticos que se han recopilado de organismos y fuentes verídicas, una forma de exponer la realidad de forma visual y reflejar los resultados.

Para continuar, se llevan a cabo entrevistas con personas con discapacidad y personal de recursos humanos que llevan a cabo la selección de personal. En este apartado

se desarrollan las respuestas dadas por ambas partes y se obtienen los principales resultados observados de las carencias y necesidades con las que lidian.

Como forma de dar respuesta a las problemáticas vistas, se proponen buenas prácticas para solventarlas e incrementar la calidad de vida de este colectivo.

Por último, se exponen las conclusiones obtenidas tras desarrollar este trabajo, y las fuentes bibliográficas y webs que han sido consultadas para su realización.

## **1.2. Metodología**

Para la realización de este trabajo se ha recopilado y revisado bibliográfica sobre el tema investigado, utilizado diversas fuentes: legislaciones, artículos académicos, libros, documentos de autores/as estudiosos del tema, informes, estadísticas.

Además, para una mayor riqueza informativa, se han realizado entrevistas con personas con discapacidad de grupo poblacional diverso, estudiando casos de diferente edad, estudios, que trabajan en diferentes sectores económicos, etc... y en añadido, entrevistas a personal de RRHH, para estudiar la contratación desde ambos puntos de vista, con el objetivo de tener una muestra representativa de la sociedad.

De esta forma se han obtenido datos primarios, percepciones y experiencias de cada una de las personas entrevistadas, incorporándolas en el texto corroborando el contenido bibliográfico estudiado.

Tanto la documentación mencionada como las entrevistas llevadas a cabo, encauzan la investigación con la finalidad de detectar los principales obstáculos a los que hacen frente las personas con discapacidad, y aportar propuestas de mejora para evitar su exclusión social y laboral.

## **1.3. Justificación y objetivos**

La realidad en la vivimos consta de millones de personas con discapacidad, que conviven en una sociedad que presenta limitaciones para el pleno desarrollo de su actividad. Aunque se han producido grandes avances en el ámbito de la discapacidad, todavía este grupo social sigue viéndose afectado por actitudes discriminatorias, siendo necesario una mejora y revisión en la conducta, mentalidad y cultura social.

La elección del tema la he realizado por la escasez de conocimiento por parte de la sociedad de las dificultades que tienen las personas con discapacidad para integrarse socialmente y en el desempeño de sus Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD), así como para el acceso y desempeño al sistema laboral, dificultades que se tratan de reducir y eliminar, a través diversas políticas orientadas a este colectivo.

Gran parte de la población que no se ve afectada por discapacidades no tiene conciencia ni interiorizado la presencia de este grupo social en la vida en sociedad, y no se les tiene en consideración lo suficiente en leyes, políticas, arquitectónicamente, etc., para facilitar al colectivo una mayor autonomía.

En este estudio se ha querido reflejar esta realidad a través de los siguientes objetivos:

- Conocer la evolución histórica que ha tenido el concepto y la percepción de la discapacidad.
- Dar visibilidad de la gran población que se ve afectada y la realidad en números que esta población representa.
- Exponer las dificultades actuales a las que las personas con discapacidad hacen frente.
- Plantear formas de mejorar la inclusión social y laboral de este grupo social.

## 2. MARCO CONTEXTUAL DEL CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD:

### 2.1. Antecedentes y evolución histórica de la inserción laboral de las personas con discapacidad

A modo de contextualizar y entender la postura de la sociedad, en este apartado se realizará una cronología histórica de la realidad de las personas con discapacidad.

Desde la Antigüedad, este colectivo ha sufrido discriminación y opresión, todo aquello diferente a lo considerado como “la normalidad”, no ha sido bien aceptado por la sociedad. El motivo surge por la búsqueda del ideal de “cuerpo perfecto” o “perfección corporal e intelectual”. Estas ideas, así como los prejuicios, tienen un origen cultural y de desarrollo social, por lo que debemos tomar consciencia para desmontarlos y lograr una sociedad más inclusiva y justa.

En los diferentes periodos históricos, se ha ido cambiando la concepción, siendo en un inicio, aniquilados y posteriormente incorporados al sistema de producción, pero siempre se ha mantenido esta relación de opresión. No fue hasta mediados del siglo XX cuando se comenzó a cuestionar este desprecio, a raíz del nacimiento de movimientos sociales de personas con discapacidad, que luchaban por los derechos humanos que les eran vulnerados y reclamando ser tenidos en cuenta en el desarrollo de políticas de inclusión.

En la **prehistoria**, las personas con discapacidad o aquellas consideradas débiles o deficientes, eran abandonadas o matadas, ya que, ante las situaciones de supervivencia, como los traslados por búsqueda de caza, tierras más prósperas o desastres naturales, les suponían una carga. Aunque, existen evidencias, esqueletos hallados, de que intentaban medidas curativas. Esta es una de las teorías antropológicas, la “tesis de la población excedente” -el utilitarismo liberal y el darwinismo social del siglo XIX la desarrollaron. (Barton, 1998). Otras teorías cuestionan esta tesis, ya que hubo sociedades que, a estos miembros, -personas con alguna discapacidad, enfermedad, ancianos, - les consideraban miembros valorados. (Andrés Valencia, L., 2014)

Durante la **edad Antigua**, en la mayoría de las sociedades se llevaba a cabo el infanticidio, homicidio o abandono de personas con discapacidad. A los adultos se les consideraban incapaces de coexistir y sobrevivir a las exigencias de la sociedad por lo que se les apartaba de la comunidad. (Ferraro, P., 2001). Sin omitir que hubo sociedades ayudaban a este colectivo por medio de la caridad social y tratamientos para la “curación” de la discapacidad. Ambas variantes, reflejan a las personas con discapacidad en una situación de subordinación, incapaces de valerse por sí mismas y necesitadas de asistencia por parte de la sociedad.

La **Edad Media**, periodo que contempla desde la caída del Imperio Romano de Occidente (año 476) hasta la caída de Constantinopla (año 1453), se caracterizaba por la influencia del cristianismo en la esfera económica, política, social y cultural. La postura ante la discapacidad era negativa, eran víctimas de rechazo y persecución, consideradas “deformes, anormales o defectuosas”. En el siglo XIV, los nacidos con discapacidad, eran exhibidos en zoológicos o espectáculos ciscenses, como diversión o como señal del castigado de Dios por cometer pecados, la discapacidad era considerada una “marca del pecado”.

Las discapacidades mentales, psíquicas o neurológicas, eran consideradas posesión del demonio y se les practicaban exorcismos.

Al mismo tiempo, en esta etapa, este grupo social también era considerado como un motivo enviado por dios para que los “normales” expiaran la culpa por sus pecados realizando obras benéficas, ya que eran consideradas personas de menor valor incapaces de cuidar por sí mismas.

Entrada la edad media, a causa de las guerras (las Cruzadas, guerras contra los reinos árabes, invasiones nórdicas, etc.) y epidemias, se incrementó notablemente el número de personas con discapacidad, es el siglo XV cuando se crean instituciones de asilo, socorro y centros psiquiátricos. Sobre todo, son establecimientos a cargo de comunidades religiosas, de espíritu religioso antes que médico.

En la **Edad Moderna** se invadió y conquistó América y terminó la unidad religiosa europea. En las poblaciones americanas el homicidio y abandono de las personas con discapacidad no era habitual. En Centroamérica, eran tratadas con bondad, tanto a las personas con discapacidad como a ancianos. En Norteamérica, el resto de la sociedad les cuidaba, aunque significara un sacrificio de los intereses comunes. En Sudamérica la amputación de extremidades, ya sea por estar enfermas o por limitaciones, era más habitual, y se llevaban a cabo esfuerzos para contrapesar la discapacidad.

La conquista del continente por potencias europeas (Inglaterra, Francia, Dinamarca, Holanda, Portugal) tuvo como consecuencia un gran exterminio de la población indígena por los trabajos forzados y epidemias traídas por los colonizadores. Entre 1492 y 1870 se llevó a cabo la mayor explotación y comercio de esclavos, no se distinguían las discapacidades, solo si servías para trabajar o no.

La reforma protestante no supuso un alivio este colectivo, ya que eran consideradas habitadas por el demonio o como bufones a quienes tenían discapacidad mental. Por otra parte, hubo grandes avances en la medicina debido a las guerras por la conquista y la religión, dando lugar a mejoras técnicas de amputación y desarrollo de aparatos ortopédicos, entre otras cosas.

Fue durante el siglo XVI cuando se empezó a tener responsabilidad social hacia este colectivo. En Inglaterra, hubo una confrontación entre la Iglesia y la monarquía, y al mismo tiempo un incremento de la pobreza debido a malas cosechas y plagas, fue cuando la monarquía empezó a dar asistencia económica, a las personas que dependían de la caridad de la iglesia, para asegurar su lealtad. También comenzó a interesarse por este colectivo, la creciente burguesía. Se avanzó mucho en la educación y enseñanza a través de lengua de señas para sordos y sordomudos, pero quienes padecían trastornos psíquicos, eran llevados a Asilos y Manicomios, y excluidos de la sociedad.

La **sociedad contemporánea**, tras la Revolución Francesa (1789), con los ideales de Libertad, Igualdad y Fraternidad, se comenzó una nueva percepción, las personas con discapacidad eran responsabilidad pública y que podían llevar una vida “normal” si les facilitan los medios adecuados. Recibe especial mención, Phillippe Pinel, “padre de la psiquiatría”, conocido como “el que quito las cadenas a los locos”, ya que prohibió el uso de la violencia, de las visitas de agitadores y dio la posibilidad de trabajo a quienes lo necesitaran, teniendo por primera vez una actitud paternalista hacia las personas con discapacidad mental.

A raíz de la Revolución Industrial, hubo un cambio en la producción y en la economía, pasando de ser una economía campesina de abastecimiento a una capitalista, donde la burguesía, que poseía los medios de producción, empleaba como asalariados a aquellos sectores despojados para adquirir bienes de consumo en el mercado, clase obrera. Esta **sociedad industrial** contaba multitud de lisiados, mutilados, deformaciones, enfermos, debido a las condiciones de explotación y precariedad de los trabajadores. En

este contexto la discapacidad entre la población era abundante y comenzó a ser un problema social, pero no fue hasta el siglo XIX, cuando por consecuencia de las condiciones laborales, los obreros con discapacidad comenzaron a tener atención por parte del Estado, en el Imperio Alemán, se crearon las Leyes de Accidentes de trabajo (1884) y de Enfermedades, Jubilación y defunción (1889). Se avanzó en la educación de personas con discapacidad, por ejemplo, el método de lectura y escritura táctil inventado por Braille en 1825, o la creación del Instituto Nacional de Sordomudos en la década de 1880, a pesar de ello, este grupo social continuaban siendo discriminado y marginado.

Paralelamente, surgió el movimiento de la eugenesia (ciencia que se ocupa de todas las influencias que mejoran las cualidades innatas de una raza y también aquellas que las desarrollan en su máximo provecho, (Galton, Francis, 2012)). que se difundió por todo el mundo, con políticas eugenésicas positivas y negativas, las primeras consistían en fomentar el nexo favorable para el perfeccionamiento de la especie a través de la selección, y la segundas, en impedir la reproducción de los entendidos como “inferiores” mediante esterilización forzada, segregación o genocidio. Fueron víctimas de estas políticas por todo el mundo, en Estados Unidos, Suecia, Suiza, Canadá, Noruega, Gran Bretaña, la Alemania Nazi...llevaron a cabo esterilizaciones forzadas. Fue con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) cuando se puso fin a esta práctica.

Tras la Primera Guerra Mundial (1914- 1918) muchos jóvenes de los países involucrados en el conflicto bélico quedaron con secuelas físicas y psíquicas. Es cuando se aprobó, de la mano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), normativa que protegía los derechos de las personas con discapacidad congénita y adquirida, aunque estas eran bastante limitas.

Con en el fin de la Segunda Guerra Mundial (1945), se desarrolló formalmente la rehabilitación e integración de las personas con limitaciones, a través de grandes esfuerzos médicos y científicos, resaltando la psiquiatría social.

Fue en 1955 cuando la OIT publicó la Recomendación nº 99.- Rehabilitación y Empleo de los Inválidos Movimientos de las personas con Discapacidad, la cual plantea la necesidad de facilitar medios de adaptación profesional a las personas con discapacidad con independencia de su origen, condición y edad, cuando estas puedan ser preparadas para ejercer adecuadamente el empleo y deseen conservarlo.

Dentro del Modelo Medico Biológico de la discapacidad encontramos el paradigma de la Rehabilitación, enfatiza en que la discapacidad es una carencia en el funcionamiento del individuo y lo inhabilita para tener una vida “normal”. Se trata como un síntoma o desviación observable de los parámetros biomédicos de normalidad en la actividad de las estructuras o funciones corporales y psíquicas. Para hacer frente a estas lesiones o traumas se establecen medidas terapéuticas compensatorias. Este modelo refleja que la discapacidad no se entiende como el resultado de un cúmulo de condiciones sociales, sino como una enfermedad que debe ser sanada, quedando las personas con discapacidad, restringidas del ejercicio de sus derechos (sociales, civiles, económicos, políticos...), hasta ser curadas, pasando de ser «personas con discapacidad» a ser «personas comunes y corrientes». (Peñas, F.O., 2013).

En la década de 1970, aparecieron movimientos sociales de personas con discapacidad, manifestaciones por conseguir mejorar su calidad de vida, una mayor accesibilidad al medio físico y social y una “vida independiente”.

Paul Hunt (1993) establece “la diferencia entre insuficiencia y discapacidad. La primera, se relaciona con el Modelo Médico Biológico que tiene en cuenta las condiciones biofísicas individuales; y, la segunda, se refiere a la limitación de actividad causada por la organización social contemporánea que no tiene en cuenta las insuficiencias físicas e intelectuales y, por tanto, las excluye de las actividades.”

Nace entonces el “**Modelo Social**”, el cual argumenta que la discapacidad no es un atributo personal, ni un síntoma, ni una condición médica: sino que es, las construcciones sociales a las que no pueden acceder personas con discapacidad. Dicho de otra manera, la falta de adecuación del entorno es lo que condiciona la realidad de este colectivo, siendo necesario un acondicionamiento que neutralice o compense los efectos de las limitaciones de la persona.

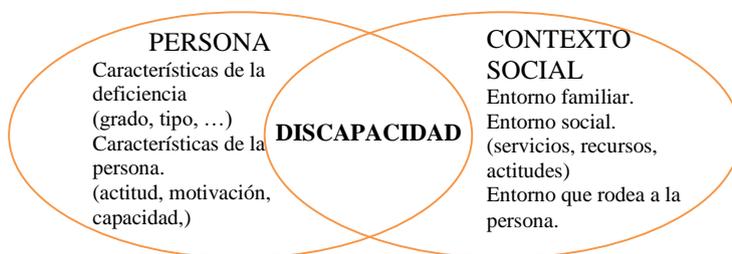
Dejan de ser personas “enfermas” con necesidad de ser curadas y cuyos derechos son restringidos, a ser personas activas en todas las esferas, política, económica, social... A raíz de este modelo han surgido organizaciones de este colectivo en todo el mundo, que solicitan un papel activo en el desarrollo de políticas de inclusión, además de un mayor protagonismo y autonomía. Los movimientos sociales, manifestaciones y actos, se desenvuelven bajo el lema; “*Nada sobre nosotros, sin Nosotros*”.

## 2.2. Concepto y clasificación de la discapacidad

La **Organización de Naciones Unidas** define a las personas con discapacidad, en su artículo 1, como: “Aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (ONU, 2006a) La misma definición es reflejada en la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

De acuerdo con la **Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2011)** se define la discapacidad como una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona, entendiéndose como:

- Deficiencias, problemas que afectan a una estructura o función corporal.
- Limitaciones de la actividad, dificultades para ejecutar acciones o tareas.
- Restricciones de la participación, dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales.



En ambas definiciones no se considera al individuo de manera aislada, sino que se tiene en cuenta el contexto social, siendo este un factor esencial en la discapacidad de la persona.

“Un primer paso para entender el fenómeno de la discapacidad es explorar lo que ésta significa para aquellas personas que la tienen. Lo que las personas con discapacidad manifiestan es, que lo que más les cuesta, no es entender, aceptar o sobrellevar su deficiencia sino vivir con la hostilidad, los prejuicios, y la discriminación a la que se enfrentan todos los días, simplemente por el hecho de tener una discapacidad”. COLERIDGE, P., (2006).

Según los datos del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, solo en España, hay más de cuatro millones de personas con alguna discapacidad y sumando su entorno familiar alcanzan más de doce millones. (CERMI, s.f.). Sin embargo, a pesar de ser un grupo tan numeroso, la sociedad debido a su estructura y funcionamiento, ha hecho que habitualmente este colectivo se encuentre en condiciones de exclusión.

Esta situación de exclusión da lugar a una limitación de sus derechos y libertades, restringiendo y dificultando su desarrollo y disfrute personal, así como limitando su contribución al progreso de la sociedad. Por ello, se está tratando de hacer una inclusión de la discapacidad (“promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad fomentando que se apoye y se realicen ajustes que les permita su plena participación.” (Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, p.1)) Promover esta inserción social ha ido de la mano, por un lado, del incremento cuantitativo de las situaciones de discapacidad que se dan en la actualidad (envejecimiento de la población, supervivencia de accidentes y enfermedades...), y, por otro lado, por la concienciación del aprovechamiento de las competencias, conocimientos y colaboración con el desarrollo que estas personas pueden realizar.

La deficiencia que una persona tiene puede ser mucho más limitante en una sociedad que en otra; depende de los obstáculos con los que la persona se encuentre y del grado de inclusión (OMS, 2011). Además, es esencial conocer la situación real de la persona con discapacidad, la habilitación con la que cuenta y necesita para poder tener igualdad de oportunidades. La discapacidad no depende únicamente de la deficiencia, sino de los recursos, entendidos como apoyos, servicios, asistencia, adaptaciones técnicas...con los que cuenta, es decir si dispone de estos recursos estará habilitada para el desarrollo de sus capacidades y, en su defecto, la persona con discapacidad tendrá menores posibilidades de actuar. (SEN,2000).

“La pobreza genera discapacidad y la discapacidad conduce a la pobreza”. Esta relación hace que sea necesaria la intervención social y laboral para salir de este círculo vicioso, a través de políticas de formación, inclusión e inserción laboral, logrando de esta manera una mayor autonomía económica de la persona con discapacidad y mayor autoestima, de la mano del sentimiento de pertenecer a una comunidad y ser contribuyente de ella.

### **Clasificación y grados de discapacidad**

Se puede clasificar la discapacidad de diversas maneras, a continuación, se van a distinguir según su origen y en función del tipo de problema.

#### **A) Por su origen puede ser:**

- Genética: la discapacidad es transmitida de padres a hijos.

- Congénita: la persona nace con la discapacidad, por alteraciones durante la gestación. No depende de factores hereditarios.
- Adquirida: la discapacidad se produce después del nacimiento. Por motivos diversos como enfermedades, o accidentes (laborales, domésticos, deportivos, de tránsito, violencia).

B) Por el tipo de problema:

- **Discapacidad física o motora:** reducción o eliminación de capacidades motoras o físicas. Sucede por una alteración en el aparato locomotor (mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular, óseo-articular...), por ejemplo, la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.
- **Discapacidad sensorial:** deficiencias en un alguno de los sentidos que nos permiten conocer el entorno. Las más comunes son:
  - Discapacidad visual. Afecta a la capacidad de ver. Comprende las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso. Se conoce como “disminución visual” o “baja visión” la pérdida de vista parcial y “ceguera” la pérdida completa. El 80% de la información del exterior se recibe por la vista.
  - Discapacidad auditiva. Es la pérdida o anomalía de la correcta percepción de la audición, conlleva dificultades en el desarrollo lingüístico y comunicativo. Se denomina “hipoacusia” la pérdida parcial y “sordera” a la pérdida total o muy afectada de la capacidad de oír.
- **Discapacidad intelectual:** limitación del funcionamiento intelectual que genera anomalías en proceso de aprendizaje entendidas como la adquisición de habilidades cognitivas (atención, percepción, comprensión, memoria, resolución de problemas...), lo que dificulta la participación social, la autonomía y el desarrollo académico o laboral.
- **Discapacidad psíquica:** se basa en alteraciones conductuales y del comportamiento adaptativo. Suelen derivar de trastornos mentales, como el trastorno bipolar, de personalidad, depresión...
- **Discapacidad visceral:** deficiencia en alguno de sus órganos, ya sean funcionales y/o estructurales (cardiovasculares, hematológicos, inmunológicos, respiratorios, digestivos, metabólicos, endocrinos...). Limita la participación social y de actividades diarias en la vida.
- **Discapacidad múltiple:** hace referencia al conjunto de limitaciones derivadas de alguna de las anteriores No consiste en sumar los tipos de discapacidad, sino que es la interacción que tienen unidas, suelen dar lugar a matices nuevos e individuales de los distintos tipos de discapacidades.

Grados de discapacidad

La Administración Pública establece los grados de discapacidad para valorar la capacidad que tiene la persona con discapacidad para el desempeño de las AVD (actividades de la vida diaria). Y, en consecuencia, indicar las ayudas económicas o asistenciales que necesita.

Las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) (Ley de Dependencia 39/2006) se definen como “las tareas más elementales de la persona, que le permiten

desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.”

Distinguimos los siguientes grados y porcentajes:

- Grado 1. Discapacidad nula. La persona no tiene dificultad para desempeñar las AVD, aunque puede tener síntomas o secuelas de un accidente o enfermedad. (Discapacidad 0%)
- Grado 2. Discapacidad leve. Es capaz de realizar las AVD, pero presenta dificultades para ello. (Discapacidad del 1 al 24%)
- Grado 3. Discapacidad moderada, la capacidad para el desempeño de las AVD es bastante limitada y reducida, se vale para realizar las tareas de autocuidado. (Discapacidad del 25 al 49%)
- Grado 4. Discapacidad grave. Afecta las AVD incluyendo las de autocuidado. (Discapacidad del 50 al 70%, si el grado de discapacidad reconocido es igual o mayor al 65% tiene acceso a la pensión no contributiva)
- Grado 5. Discapacidad muy grave o permanente. Incapacidad para realizar las AVD. (Discapacidad igual o superior al 75%, eleva el monto de la pensión contributiva)

El Baremo Único de Discapacidad, reconocido en el Real Decreto 174/2011, establece que todas las Comunidades Autónomas utilicen un sistema estándar homogéneo para reconocer y calificar el grado de discapacidad.

En el documento de resolución del grado de discapacidad se indica un plazo para su revisión cuando se prevé que los condicionantes de la discapacidad pueden agravarse o mejorarse. El objetivo de la revisión es mantener, extinguir o modificar el grado de discapacidad, y como consecuencia, las prestaciones relacionadas.

La revisión puede ser solicitada por la persona con discapacidad cuando hayan transcurrido mínimo 2 años desde que se expidió la resolución, salvo que se justifique un error de diagnóstico o cambios notables, de mejoría o agravamiento, en la situación que dio origen a la asignación del grado.

### **2.3. El valor del trabajo para las personas con discapacidad**

Antes de iniciar el desarrollo de este apartado indicar que gran parte de las PCD por motivo de la discapacidad asumen costes extraordinarios, de manera directa e indirecta, a lo que se conoce como “desventaja en la obtención de ingresos” y “desventaja en el intercambio”.

INDECON (2004), define los costes de la discapacidad como “la cantidad de dinero adicional que necesita una persona con discapacidad para alcanzar un nivel de vida que pueda considerarse similar al de una persona sin discapacidad en las mismas circunstancias.”

Una persona con discapacidad para realizar las mismas actividades que una persona sin discapacidad, necesita ingresos mayores. Por ejemplo, una persona ciega necesitará para desplazarse de forma independiente un bastón, un perro guía, a otra persona que le guíe, un GPS parlante o un taxi para llegar a lugares desconocidos. Obtener estas ayudas implica un coste, esta sería una situación de “desventaja en el intercambio”. La “desventaja en el intercambio” se refiere a los obstáculos y dificultades que una

persona con discapacidad tiene para convertir su dinero en calidad de vida. (Palacios, A., 2008)

Martínez Ríos, B. (2013), indica que:

La existencia de *costes extraordinarios indirectos* implica que las personas con discapacidad suelen tener ingresos por debajo de los de las personas sin discapacidad, ya que suelen estar desempleadas o tener trabajos de menor cualificación. Por otra parte, la desventaja en los intercambios se produce por un nivel de necesidad extraordinaria como resultado de la discapacidad que no es cubierta socialmente y conduce a la existencia de *costes extraordinarios directos*.

Al analizar la relación existente entre el empleo y la discapacidad, surgen varias cuestiones, tales como, ¿tienen el mismo valor el trabajo para las PCD que para el colectivo no discapacitado? ¿es la inserción laboral exclusivamente un problema laboral o tiene una implicación que adquiere una dimensión social? ¿el trabajo es un medio o un fin para la integración social de estas personas?

Entre las diversas fuentes consultadas (expertos de instituciones públicas y privadas, informes, revistas...) existe una gran aceptación en cuanto a que el empleo, tiene para las PCD, valores diferenciales. Desde la elaboración de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos) ya se comprendió el trabajo para una PCD, no era útil en sí, sino que lo era en la medida en que le ayudaba a insertarse socialmente. El trabajo es una manera de integración para todo el mundo, pero para este colectivo que tiene mayor riesgo de exclusión, esta vía cobra una importancia mayor.

La interacción con la sociedad es positiva desde el punto de vista psicológico y el físico. Por un lado, la integración laboral ayuda a mejorar la autoestima y motiva a la persona a aportar algo a la sociedad y a salir de sí misma. Por otro lado, desde la perspectiva física, el trabajo aporta una economía para mejorar su calidad de vida, y en el caso de algunas discapacidades mentales, mejora las manifestaciones patológicas, reduciendo las recaídas y crisis. Ambos aspectos suelen encontrarse unidos, disponer de recursos económicos facilita ampliar las relaciones sociales, como salir con amigos, hacer actividades de ocio, visitar familiares, etc.

Sin embargo, una vez reconocida la dimensión social del trabajo en las PCD, no existe una gran diferencia de la importancia del trabajo frente a otras dimensiones, el enfoque del trabajo es muy parecido al del resto de población, es decir, como el desempeño profesional con el objetivo de obtener una independencia económica. La mayor diferencia entre las personas con y sin discapacidad, es en referencia a los aspectos sociales, teniendo estos un mayor grado de importancia.

La misma conclusión se obtiene al dar respuesta a la pregunta de si se considera el trabajo únicamente un problema laboral o también social, y es que, el trabajo se percibe con matices sociales de todo tipo.

En cuanto a la cuestión de si el trabajo es un medio para el logro de otros fines o un fin en sí mismo, la percepción más generalizada es que, como para el resto de personas, el trabajo es un medio enfocado a la satisfacción de las necesidades económicas, psicológicas y sociales. Añadiendo que estas necesidades se amplían en las PCD, dado su potencial riesgo de exclusión.

Al analizarse la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad se valoran las responsabilidades que deben asumir las instituciones, existiendo tres posturas; dos extremas, una mayor responsabilidad por parte de aquellos organismos que diseñan y ejecutan las políticas de empleo o la contraria, de aquellas instituciones que realizan las políticas sociales; existiendo una tercera postura más equitativa, que apoya la coordinación de ambos tipos de institución.

Los seguidores de la primera postura abogan que los organismos que ejecutan y resuelven las cuestiones laborales de la población sin discapacidad deben asumir las competencias del colectivo con discapacidad, siendo estos quienes tienen la capacidad económica y las infraestructuras, para considerar las capacidades del colectivo y tener en cuenta el riesgo de exclusión que sufren.

Los partidarios de la postura social, consideran que, en el desempeño de sus competencias, los servicios sociales, son más cercanas al ciudadano y conocerán mejor sus necesidades. La posición intermedia, defienden que se realicen acciones coordinadas entre ambos organismos, pudiendo apartar sus conocimientos y experiencias, complementándose.

En añadido, existe un amplio debate en cuanto a la adecuación de los procedimientos para conseguir la inserción laboral de las PCD. Las medidas y políticas activas han favorecido en mayor medida a las PCD no severas (menos dificultades de integración) y las personas con discapacidad sobrevenida. Sin embargo, para el logro de un entorno de trabajo normalizado en personas con determinadas discapacidades, o aquellas más severas, hay mayores dificultades y han sido los casos que menos se ha facilitado su inserción. Entre las críticas se manifiesta la importancia de incluir mecanismos diferenciados y particulares para cada tipo de discapacidad, es decir, soluciones adaptadas.

Hay un amplio consenso en que la inclusión laboral de las PCD supone un beneficio, partiendo de que toda persona que trabaja, siempre suma y nunca resta, aporta riqueza y progreso, con independencia de su condición. Aunque hay que reconocer que en el proceso transitorio previo de inserción laboral de la PCD se generan unos costes que se deben asumir, por el Estado y por las empresas. Considerando un mayor plazo de tiempo, estos costes iniciales se convierten en una inversión social cuyos beneficios repercuten a toda la sociedad, no solo revierten de forma económica sino como progreso social, basados en la educación, igualdad y tolerancia.

#### **2.4. Bonificaciones y deducciones por relación contractual con personas con discapacidad**

El Empleo de las Personas con Discapacidad, INE, (2020):

Entre las políticas destinadas a fomentar la actividad laboral del colectivo están las que favorecen su inserción en el empleo ordinario. Entre ellas cabe destacar las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia, así como la modalidad de contratación específica para trabajadores con discapacidad en el caso de los trabajadores asalariados, que, además de conllevar bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, contempla determinadas subvenciones. (p.8)

Según la relación contractual que la empresa y la personas con discapacidad establezcan, la organización recibe bonificaciones a la Seguridad Social por parte del

Estado.

A continuación, vamos a mencionar y distinguir cuales son estos beneficios derivados del tipo de contrato realizado, existiendo diferencias según la severidad de la discapacidad, la edad y el género del trabajador con discapacidad contratado.

#### **Contrato indefinido a tiempo completo y a tiempo parcial:**

- Bonificación de las cuotas de la Seguridad Social, teniendo en cuenta el grado de discapacidad, edad y sexo del trabajador, pueden ir desde 4.500 €/año a 6.300 €/año.
- Subvención por contratar a un trabajador con discapacidad de 3.907 €. Si es a tiempo parcial la bonificación irá proporcional a la jornada pactada.
- Deducción de la cuota del Impuesto de Sociedades, 9.000 o 12.000 euros por cada trabajador contratado si tiene un grado de discapacidad igual o superior al 33% o igual o superior al 65%, respectivamente. Debiendo existir con dicha contratación un aumento del promedio de trabajadores con discapacidad en la plantilla.
- Subvención por adaptación del puesto, hasta 901,52 euros, por la supresión barreras o asignación de medios.

#### **Contrato temporal (de duración determinada) a tiempo completo y a tiempo parcial:**

- Bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social desde 3.500 €/año a 4.700 €/año. Cuando es jornada a tiempo parcial la bonificación será proporcional a la jornada estipulada.
- Subvención de hasta 901,52 euros por adaptación del puesto.

Por la conversión a contrato indefinido, se fijan las mismas bonificaciones y subvenciones que las indicadas en la contratación de indefinido.

#### **Contrato indefinido:**

Contrato indefinido	Discapacidad no severa		Discapacidad severa*	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de <45	4.500	5.350	5.100	5.950
Mayores de >45	5.700		6.300	

#### **Contrato temporal:**

Contrato temporal	Discapacidad no severa		Discapacidad severa*	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de <45	3.500	4.100	4.100	4.700
Mayores de >45	4.100	4.700	4.700	5.300

**Tablas. Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad.**

**Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE. Abril 2020.**

\*Según la ley 43/2006, se entiende por discapacidad severa “la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.”

Estas reducciones en la Seguridad Social tienen vigencia durante toda la duración del contrato laboral.

Cómo podemos ver en las tablas, a mayor severidad de la discapacidad, la bonificación es mayor, dado que tienen mayores dificultades para el desempeño de las AVD, y, con ello, en el desempeño de las funciones laborales, lo mismo ocurre con las personas con discapacidad mayores de 45 años. Así mismo, las mujeres tienen mayores beneficios, puesto que es menor el porcentaje de personas con discapacidad de género femenino que trabajan.

### **Contrato temporal de fomento del empleo**

Según la ley 3/2012, se reducen las cuotas empresariales y cuotas de recaudación conjunta. Según el número de trabajadores:

- En un 100% las empresas con < 250 trabajadores.
- En un 75% las empresas con > 250 trabajadores.

### **Contratos formativos**

- Contrato en Prácticas:
  - Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes que marca la Ley 3/2012, si no se acoge a esta ley, existe una reducción del 50% de la cuota.
  - Subvenciones por adaptar el puesto, supresión de barreras o asignación de recursos, cuando la duración del contrato es igual o mayor a 12 meses.

Por transformación del contrato, con indiferencia de la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500 €/año (700 €/año en el caso de mujeres).

- Contrato para la Formación y Aprendizaje:

Durante el primer año el tiempo dedicado a la formación teórica no puede superar 75 % de la jornada laboral, y el segundo y tercer año, el 85 %. Si la persona en formación tiene discapacidad intelectual, hasta un 25% de la jornada podrá dedicarlos a técnicas de rehabilitación o adaptación personal y social.

- Reducción de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes. (las indicadas en el apartado: Contrato temporal de fomento del empleo).

Por conversión del contrato, independientemente de la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500 €/año (1.800 €/año en el caso de mujeres).

**Contrato de interinidad con desempleados con discapacidad** para la sustitución de otro trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de incapacidad temporal.

-Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, en todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta.

### **Personas con discapacidad autónomas**

Las siguientes ayudas son de aplicación a trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que se den de alta por primera vez o que no hubiesen estado de alta en el RETA, en los 2 años inmediatamente anteriores.

- Subvenciones por establecimiento hasta 10.000 €.
- Reducción hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad financiera si se solicitan préstamos para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo.
- Reducción del 75% del coste de los servicios prestados para asistencia técnica (máximo 2.000 €).
- Reducción del 75 % del coste de los cursos para formación (máximo 3.000 €).

Pueden optar a la base mínima de cotización. Tienen una reducción de 62,70€ /mes por la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, los 12 primeros meses desde la fecha de efectos del alta. Si la actividad se lleva a cabo en municipios con población menor a 5.000 habitantes, la reducción será de aplicación durante 24 meses.

Optan por una base de cotización mayor a la mínima que les corresponda. Reducción del 80% de la cuota, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 primeros meses.

Una vez finalizado los periodos indicados, con independencia de la base de cotización elegida, podrá bonificarse del 50% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante 48 meses hasta llegar unespe periodo máximo de 5 años.

### **Empleo con apoyo**

Acciones de acompañamiento y orientación individualizado llevadas a cabo por preparadores laborales especializados, con la finalidad de favorecer la adaptación de trabajadores con discapacidad en el puesto de trabajo.

Los destinatarios de este tipo de contratación son las personas con discapacidad incluidas en estos supuestos indicados en la tabla, añadiendo las bonificaciones que percibe la empresa contratante en relación a cada caso.

Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual		Discapacidad física	Discapacidad sensorial (sorda y/o auditiva)
Grado $\geq$ 33% < 65%	Grado $\geq$ 65%	Grado $\geq$ 65%	Grado $\geq$ 33%
4.000€/año	6.600€/año	2.500€/año	2.500€/año

Estas bonificaciones son dadas para financiar costes laborales y de Seguridad Social generados por la contratación de preparadores laborales en el desarrollo del proyecto.

### **Enclaves laborales**

El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, los define como:

“Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.” (Bloque 4).

Esta modalidad se emplea para favorecer el tránsito del empleo protegido al ordinario, cumplir la cuota de reserva de puesto y ayudar a que la empresa ordinaria

comprenda mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad. Han de cumplir las siguientes condiciones: todos los trabajadores son personas con discapacidad, que al menos el 60% tenga dificultades para acceder al mundo laboral, y que el contrato realizado entre la empresa ordinaria y el CEE tenga una duración entre 3 meses y 3 años, con posibilidad de prórroga. (COCEMFE, 2022).

(Mismas bonificaciones que con los contratos indefinidos)

La empresa ordinaria recibe una subvención de 7.814 €, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa.

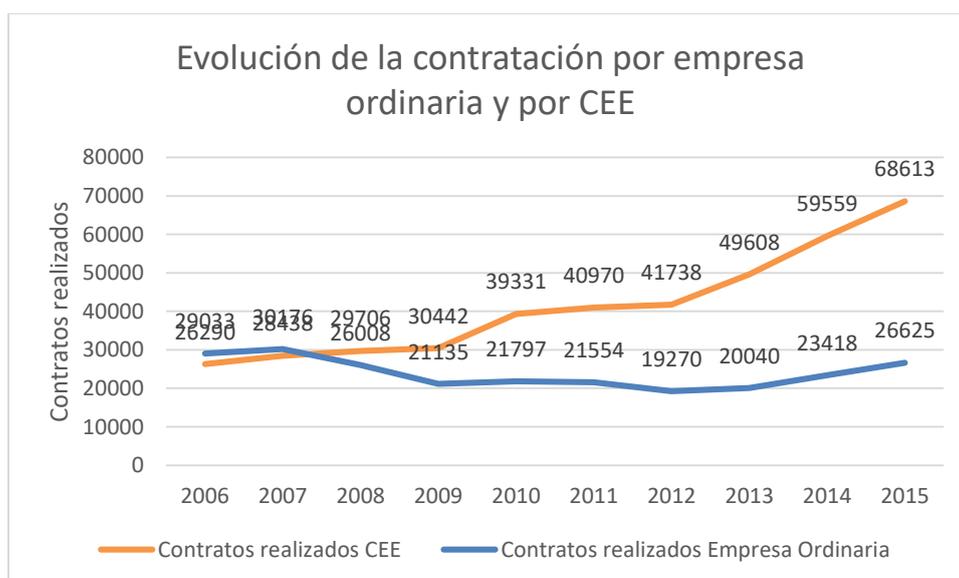
## Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo es facilitar y proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, habilitado a sus características personales y favorecer su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. (SEPE, 2022).

La administración pública abona a los CEE el 199% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por trabajador, el 50% del SMI a jornada completa o la parte proporcional en jornada parcial y de 9.000 a 12.000 euros por la transformación a un contrato indefinido.

La empresa tiene la obligación a mantener al trabajador con discapacidad, mínimo 3 años. Si se realiza un despido justificado, el trabajador se debe sustituir por otra persona con discapacidad, y si el despido es improcedente, se le excluirá de todos los beneficios ofrecidos por la administración.

Actualmente, la mayor parte de las contrataciones, un 73%, se realizan en un CEE, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Hace una década la principal fuente de contratos realizados para personas con discapacidad eran por empresas ordinarias, pero como se refleja en la gráfica los papeles se han invertido. Podemos ver cómo ha sido la evolución del volumen de contratación, mostrando un descenso en los contratos por empresa ordinaria y un aumento considerable en los CEE.



**Gráfico 1. Evolución de la contratación por empresa ordinaria y por CEE.**  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ODISMET (2016)

Los datos obtenidos en 2019 que fueron publicados por el Instituto Nacional de Estadística reflejan los siguientes resultados respecto a estas contrataciones:

- El 26,7% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social en 2019 tenía alguna reducción o bonificación en las cotizaciones.
- Las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización y la contratación específica beneficiaron, sobre todo, a la población masculina, al grupo de edad de 16 a 44 años, a los grupos de discapacidad con deficiencia sensorial e intelectual y a las personas con grado de discapacidad superior al 65%. (INE, 2019).

## 2.5. Estadísticas que analizan la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad (España)

Bolderson et al. (2002) señalan que:

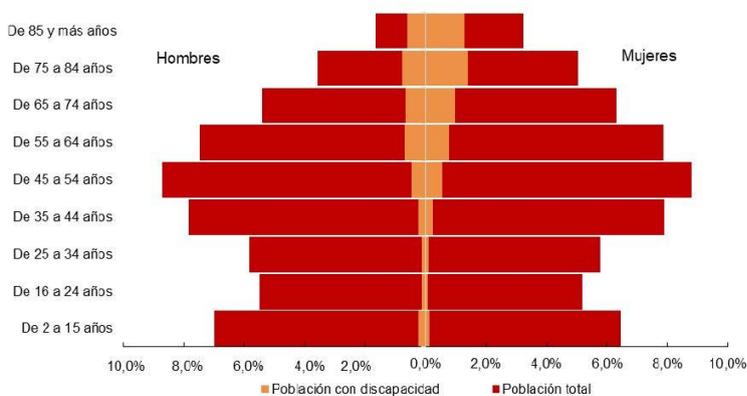
El término “discapacidad” presenta diversas interpretaciones y, debido a las diferencias de criterios, hace que sea muy complicado comparar los datos estadísticos existentes y hablar con coherencia de la situación de las personas con discapacidad a nivel internacional. En la mayoría de los casos, estas diferencias, se deben a la cultura, los intereses, el nivel económico, la capacidad de detección y el nivel de desarrollo de las políticas sociales de cada país, así como a la metodología utilizada en la recopilación de los datos.

En las últimas décadas han tenido lugar cambios demográficos que han transformado la pirámide poblacional en España, como es, el envejecimiento de la población. Una mayor longevidad lleva consigo un incremento de las personas con discapacidad, puesto que la edad es uno de los factores determinantes para que este fenómeno aparezca.

Por otra parte, mencionar al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental. Las características de la discapacidad en un país concreto, están influidas por las tendencias en los problemas de salud y en los factores ambientales, y de otra índole, como los accidentes de tráfico, las catástrofes naturales, los conflictos, los hábitos alimentarios y el abuso de sustancias (OMS, 2011: 38).

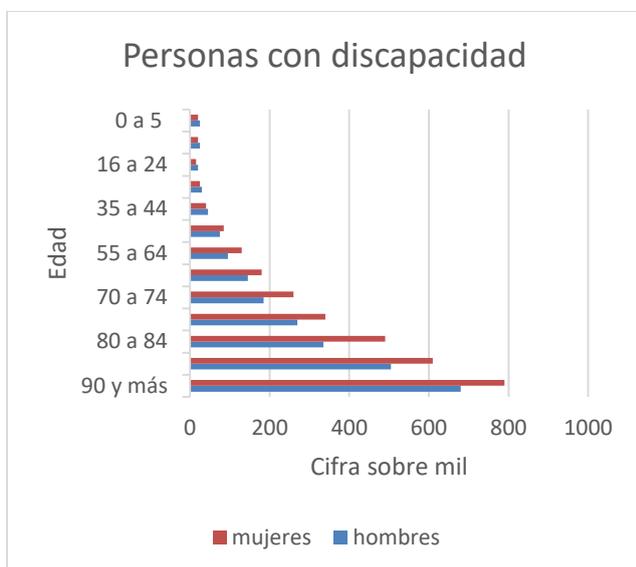
En algún momento de la vida, casi todas las personas adquirirán algún tipo de discapacidad, ya sea transitoria o permanente, es parte de la condición humana.

Las instituciones y políticas sociales, deben ajustarse a esta nueva realidad, y es indispensable llevar a cabo un estudio para conocer la situación y necesidades de este grupo social (cuántos son, que limitaciones tienen, si disponen de ayudas...)



**Gráfico 2. Pirámide Poblacional 19 abril 2022. Fuente: Observatorio Estatal de la Discapacidad.**

En España 3,85 millones de personas se ven afectadas por algún tipo de discapacidad, lo que representa una tasa de 85,5 por cada mil habitantes. Galicia y Extremadura son las comunidades con la tasa más alta (112,9 y 109,9) y, La Rioja y Cantabria, con la tasa más baja (61,6 y 70) (INE, Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, 2008).



**Gráfico 3. Personas con discapacidad por edad y sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2019.**

Como se aprecia en el gráfico, la discapacidad está más presente a mayores edades, y es a partir de los 44 años es más padecida por mujeres, creciendo esta diferencia cuanto más aumenta la longevidad.

Las personas con discapacidad pueden tener ayudas técnicas y personales, entendiendo como técnicas elementos como bastones, sillas de ruedas, audífonos...y como personales, el cuidado o asistencia de otras personas. El 71,4% de las personas con discapacidad recibe algún tipo de ayuda técnica (13,2%), personal (31,2%) o ambas (27%), destacando que las mujeres acceden a más ayudas que los varones, un 75,4% frente a un 65,3%. De las personas con discapacidad que reciben ayuda más de 6 de cada 10 afirman que éstas satisfacen sus necesidades y las personas que no reciben ayudas de ningún tipo consideran que tiene una mayor necesidad de ayudas técnicas que de personales. Reciben cuidados personales o supervisión más de dos millones de personas con discapacidad. (CERMI, 2013)

### **El Empleo de las Personas con Discapacidad en España (año 2019)**

El ámbito poblacional de este estudio es el colectivo de personas en edad laboral (las comprendidas entre 16 y 64 años), con un grado de discapacidad superior o igual a 33 % y asimilados (INE, El empleo de las Personas con Discapacidad, 2020).

Del total de la población en edad laboral, 30.419.300, un 6,17 % es representado por personas con discapacidad, lo que equivale 1.876.900 personas, una cifra que ha aumentado respecto a años anteriores (excepto respecto a 2018).

En la tabla adjunta se puede ver la evolución experimentada en el periodo de 2015-2019, de las personas con y sin discapacidad en edad de trabajar, así como el porcentaje respecto a la población total.

	2015	2016	2017	2018	2019
Población Total	30.174.500	30.064.400	30.050.400	30.180.600	30.419.300
Población con discapacidad	1.774.800	1.840.700	1.860.600	1.899.800	1.876.900
PcD / Total (%)	5,88	6,12	6,19	6,29	6,17

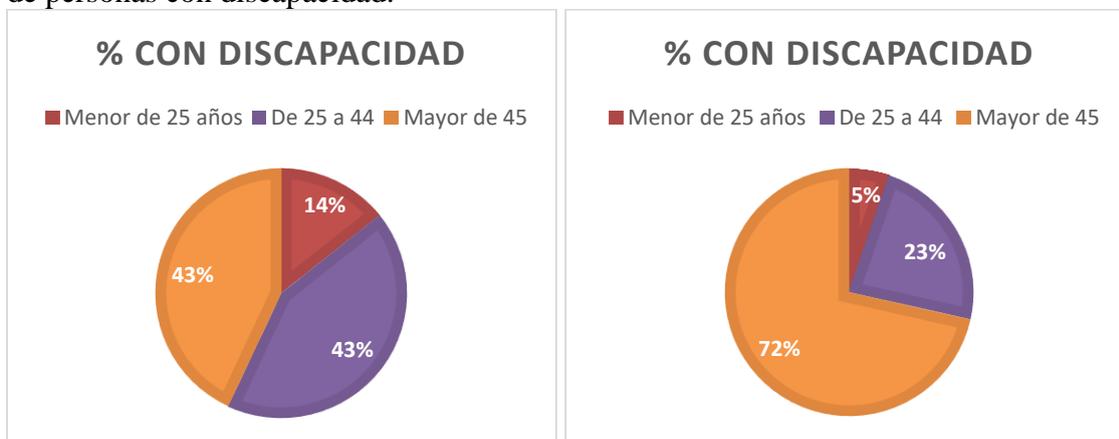
**Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Años 2015-2019.**



**Gráfico 4. Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Años 2015-2019.**

Como se ha mencionado la tasa nacional es de 6,17%, en cuanto a su distribución por comunidades autónomas destacan con una tasa por encima de la media (7,01 - 9,03%) Asturias, Murcia, Ceuta y Melilla, Galicia y Cantabria, y por debajo (3,86 - 4,79 %), La Rioja y Madrid.

Analizando el reparto de la población por tramos de edad de personas con y sin discapacidad, vemos que la población mayor de 45 años es el colectivo con mayor cifra de personas con discapacidad.

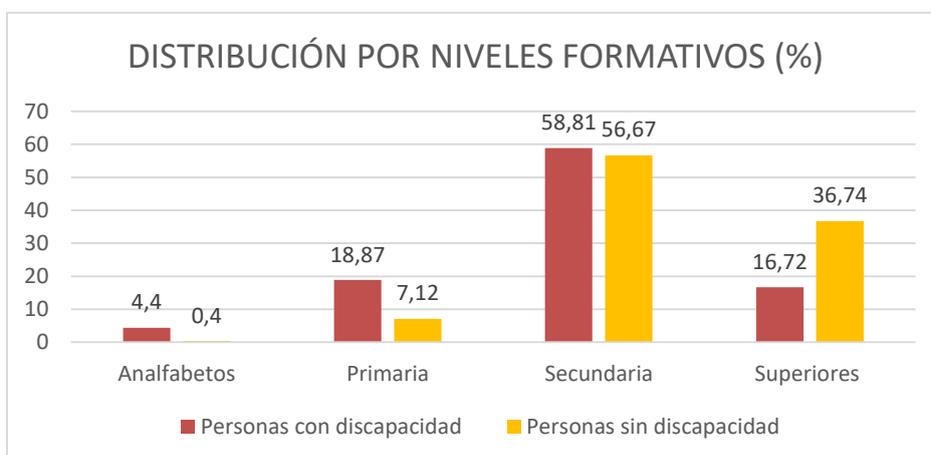


**Gráfico 5 y 6. Personas con discapacidad por tramos de edad. Fuente: El Instituto Nacional de Estadística. Año 2019.**

Al hacer un análisis de la población discapacidad por sexos se aprecia una diferencia notable entre hombres y mujeres, un 14% menos de mujeres totales respecto a los hombres.

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	
< 25 años	63.100 (64%)	35.200 (36%)	98.300	
25 – 44 años	254.100 (59%)	183.100 (41%)	437.200	
>45 años	749.500 (56%)	591.900 (44%)	1.341.400	
<b>Total</b>	<b>1.066.700 (57%)</b>	<b>810.200 (43%)</b>	<b>1.876.900</b>	

Con los datos del Instituto Nacional de Estadística, en referencia a la formación y nivel de estudios alcanzados por la población entre 25 y 44 años, distinguimos:



**Gráfico 7. Distribución por niveles formativos de PCD. Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019**

Se observa que la mayor parte de la población con discapacidad ha alcanzado los estudios secundarios, lo mismo que ocurre en las personas sin discapacidad.

En cambio, en el resto de niveles se distinguen diferencias, entre la población considerada analfabeta y con solo estudios primarios se representa el 23%, mientras que la suma que representan las personas sin discapacidad no supera el 8%, lo cual les supone una dificultad para el acceso al empleo. Apenas el 17% tienen formación de estudios superiores, que en comparación con el colectivo sin discapacidad hay una gran diferencia, más del doble (37%).

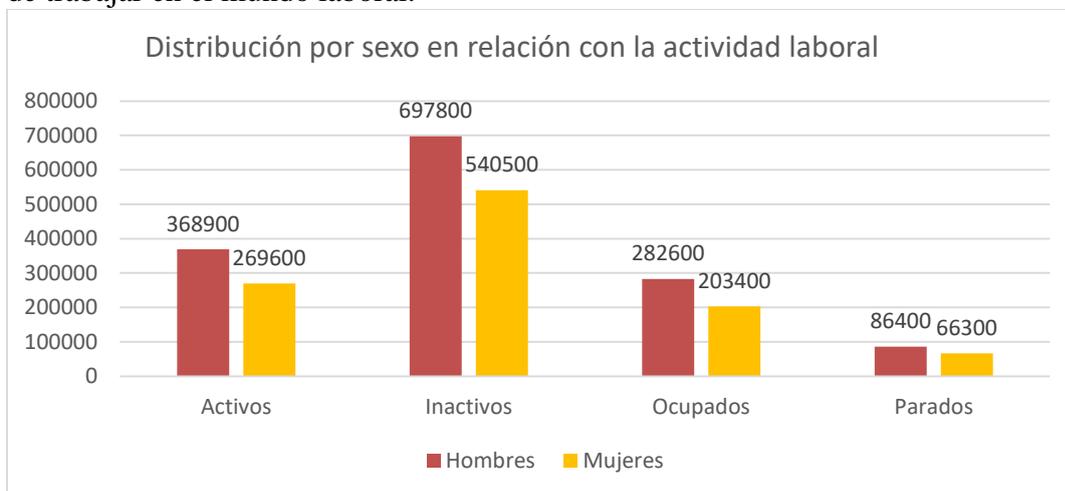
Cabe destacar que en la incorporación al mundo laboral es un factor decisivo el nivel de estudios, y a mayor a mayor sea el nivel formativo más alta es la tasa de empleo, encontrándose de esta manera en desventaja frente al colectivo sin discapacidad.

Mencionar que respecto a años anteriores la evolución ha sido positiva, disminuyendo el número de analfabetos y de estudios primarios y aumento los niveles de secundaria y superiores.

Especial mención a que los niños con discapacidad entre 6 y 15 años, están un

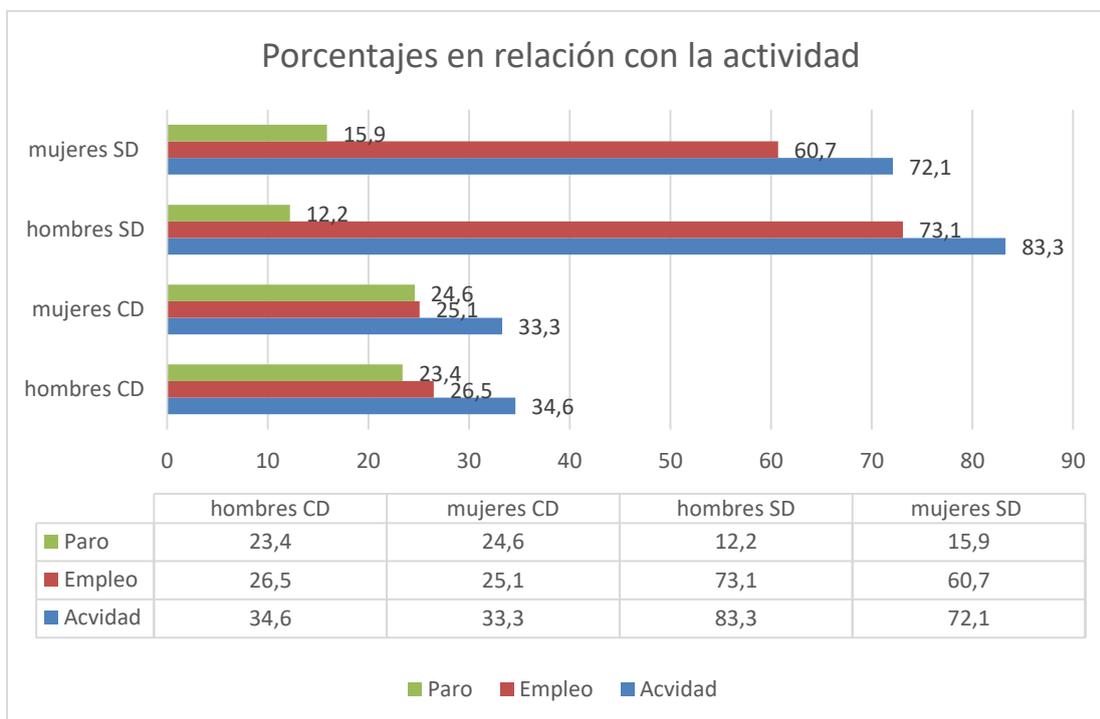
97,2% escolarizados, ya sea en colegios ordinarios con algún tipo de apoyo o sin él, o en centros de educación especial.

A partir de los datos de la Encuesta de Participación Activa, y el Instituto Nacional de Estadística, se ha percibido que existe una baja participación de este colectivo en edad de trabajar en el mundo laboral.



**Gráfico 8. Distribución por sexo en relación con la actividad laboral. Fuente: Encuesta de Participación Activa, y el Instituto Nacional de Estadística.**

\*El total de ocupados son 485.900 (76,09% respecto el total de activos) y el total de parados es de 152.600 (23,91% respecto al total de activos). Total de activos: 638.600.



**Gráfico 9. Porcentajes de hombres y mujeres con y sin discapacidad en relación con la actividad laboral. Fuente: Encuesta de Participación Activa, y el Instituto Nacional de Estadística.**

No existen grandes diferencias por sexo en las tasas de actividad, empleo y paro, en la población con discapacidad, si las comparamos con las diferencias existentes en la población sin discapacidad.

La mujer con discapacidad tiene algo menor de índice de contratación, pero la ocupación en puesto de mayor nivel es relativamente mayor que la del hombre.

Se evidencia que la cantidad de personas inactivas es muy alta, un 65,98% respecto del total de población con discapacidad en edad de trabajar, si lo contrastamos con este mismo porcentaje de las personas inactivas sin discapacidad, un 22,34%, aún llama más la atención, (43p.p de diferencia).

La suma de personas con discapacidad activas (ocupados + parados) son 638.600, respecto del total de personas de este colectivo en edad laboral, 1.876.900, representan un 35% de tasa de actividad, cifra bastante baja.

Si desglosamos la causa de inactividad de las personas inactivas, nos encontramos los siguientes categorías y cifras:

Categoría	Personas con discapacidad	Porcentaje %	% Personas sin discapacidad
Activos	638.600	34,02	
Inactivos	1.238.400	65,98 (100%)	100%
-Estudiantes	43.800	3,53	43,60
-Jubilados y pensionistas	295.500	23,86	11,29
-Labores del hogar	109.100	8,81	37,56
-Incapacidad permanente	757.800	61,19	1,65
-Otros	32.100	2,59	5,9
Total	1.876.900		

La mayoría de personas con discapacidad inactivas es porque tiene una Incapacidad Permanente. Cuanto mayor es el grado de discapacidad reconocido, menor es la posibilidad de acceder al mundo laboral, el porcentaje de actividad va disminuyendo, solo en la franja entre 33 – 45 % los activos superan a los inactivos.

Al analizar la tasa de actividad por tramos de edad, se aprecia que la población joven es la que representa una mayor tasa, y la que menor, la de mayores de 45 años.

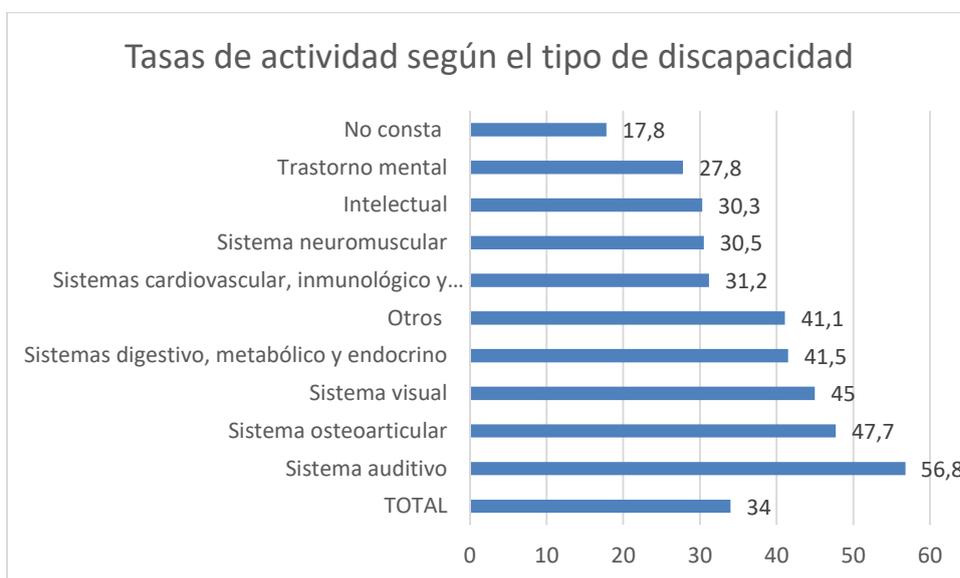
En cuanto a aquellas personas activas desempleados, argumentan que principalmente no encuentran trabajo por su discapacidad, un 45% de ellas, porque es difícil para cualquiera encontrar trabajo en la actualidad, un 21%, por la falta de experiencia y formación, un 8%, el resto por otros motivos.

Con los datos facilitados por el INE, la tasa de actividad de las personas con discapacidad distribuida por provincias, es mayor en Castilla la Mancha, Navarra, Islas Baleares y Cantabria; y menor en, Andalucía, Galicia e Islas Canarias.

Las personas con deficiencias sensoriales (auditivas, visuales...) presentaron la tasa de actividad más alta (56,8%) y las que tienen deficiencias cognitivas (intelectuales y mentales, déficit para relacionarse, aprender...), más bajas (27,8%); en un nivel intermedio quedarían las personas con déficits de movilidad.

Respecto al año anterior, el mayor incremento de participación se dio en grupos con discapacidades sensoriales y del sistema Osteoarticular, y el mayor descenso fue del colectivo con discapacidades del sistema digestivo, metabólico, endocrino.

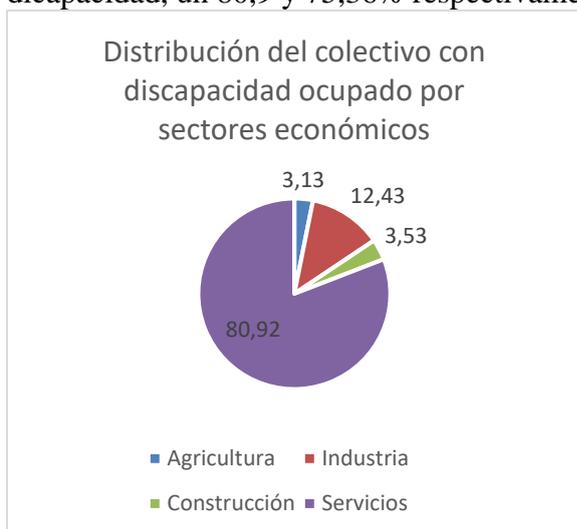
Según los estudios en las empresas de menos de 49 trabajadores, hay más personas con discapacidad física contratadas, y en las empresas con una plantilla superior a 50 empleados, son más las personas con deficiencias intelectuales, dado que estas últimas realizan tareas más sencillas y repetitivas.



**Gráfico 10. Tasas de actividad según el tipo de discapacidad. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Año 2019.**

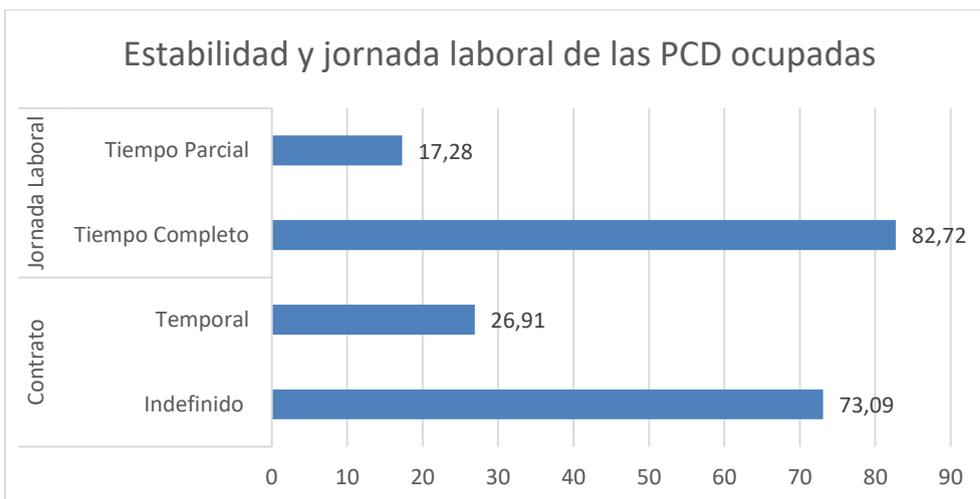
\*El grupo 'Otros' hace referencias a personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y también a las afiliadas a la Seguridad Social para las que no se dispone del tipo de discapacidad. El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen una incapacidad permanente y no están registrados en la BEPD. (INE, 2019).

Al realizar el desglose por sectores económicos, llama la atención que su mayor participación es en el sector servicios, en mayor medida que en la población sin discapacidad, un 80,9 y 75,36% respectivamente.



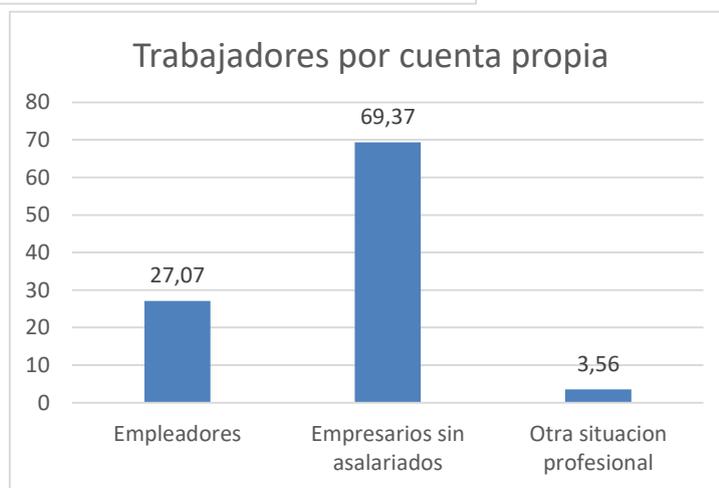
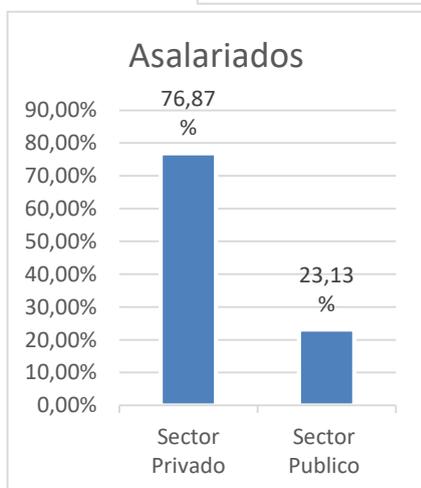
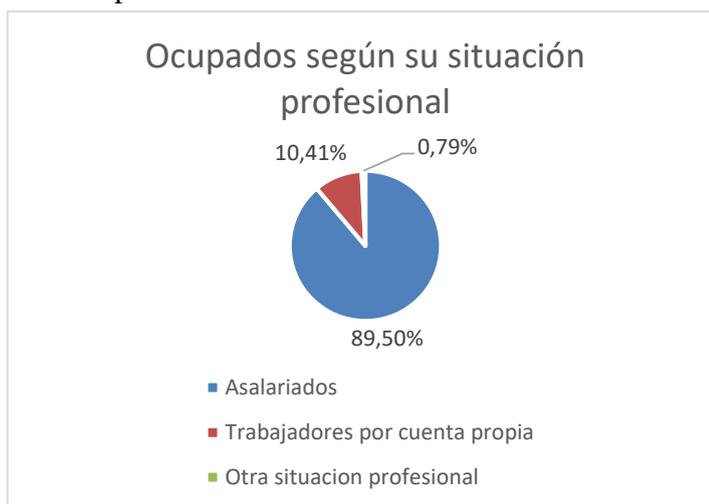
**Gráfico 11. Distribución del colectivo con discapacidad ocupado por sectores económicos. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Año 2019.**

En cuanto a las características de los contratos laborales de las personas con discapacidad, la mayoría son de relación de tipo indefinido y jornada laboral a tiempo completo, situación similar a la del colectivo sin discapacidad.



**Gráfico 12. Estabilidad y jornada laboral de las PCD ocupadas. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Año 2019.**

Del gráfico podemos extraer que la mayor parte de personas con discapacidad ocupadas son asalariadas (89,50 %), sobre todo, contratadas en el sector privado. El colectivo autónomo representa el 10,41 % y en su mayoría no tienen trabajadores a su cargo. El trabajo por cuenta propia tiene una representación bastante menor en relación a las personas sin discapacidad.



**Gráficos 13,14 y 15. Ocupados según su situación profesional, asalariados y trabajadores por cuenta propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Año 2019.**

Al analizar la contratación por ocupaciones vemos que los puestos directivos, gerentes, intelectuales son los de menos, así como trabajadores cualificados en el sector agrícola, forestal y pesquero. Los que más serían los puestos de ocupaciones elementales, trabajadores de los servicios de restauración, protección y vendedores, y también administrativos y personal de oficina. Esta situación es similar a la del mercado de trabajo en general en España, aunque las ocupaciones elementales sean menores en el caso del colectivo sin discapacidad.

Los puestos de mayor contratación son: en peones de industria manufacturera, personal de limpieza, camareros asalariados, conserjes, transportistas de mercancías, teleoperadores, empleos administrativos, dependientes, y agricultores. Además, destacar que el perfil ocupacional está muy sesgado por el género, las mujeres tienen más puestos de limpieza, dependienta, hostelería, administración; y el hombre destaca en puesto de construcción, transporte, mecánicos, personal no cualificado de comercio.

### **3. CASOS REALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL**

#### **3.1. Entrevistas a personas con discapacidad**

Tras las entrevistas realizadas se extrae que existe una gran desmotivación y bajas expectativas de las PCD de buscar y acceder al trabajo. Esta percepción negativa deriva de malas experiencias de rechazo por su discapacidad, la percepción que tienen de cómo son observados por el empleador, vivencias negativas en el lugar de trabajo... a pesar de que varias de las personas entrevistadas nunca han trabajado, consideran su discapacidad un obstáculo desde el punto de vista del empleador. Gran parte de esta desmotivación deriva de su propia creencia sobre la limitación de sus opciones, el miedo a lo desconocido o nuevo, desánimo por las situaciones que creen que se encontrarán en el trabajo, empleos de poca especialización en lo que cobrarán menos, pocas posibilidades de ascenso, etc.

La mayoría de las PCD entrevistadas admiten la complejidad de encontrar trabajo en el mercado laboral actualmente, afirman que se adaptarían a las condiciones laborales, sobre todo, aquellas personas con discapacidad física, las de discapacidad psíquica, aunque en menor medida, estarían dispuestas a realizar ajustes para lograr el trabajo, y las más reacias a los cambios y a adaptarse, son las PCD visual.

De las personas encuestadas la mayoría declara a haber sido discriminada por motivo de su discapacidad, a través del rechazo verbal, desprecios, miradas, burlas...hacerles sentir inferiores o no válidos.

Cabe mencionar que la formación como forma de inclusión social y laboral, también presenta inadaptaciones para las PCD, dificultando su preparación y la igualdad plena con las PSD, lo cual no fomenta su camino profesional. Además, con la finalidad de no sentirse excluidos, prefieren no destacar, y por ello tampoco reivindican sus derechos, de adaptaciones y recursos, para lograr la igualdad.

En cuanto a las barreras físicas, un tercio de las PCD han considerado que se han sentido discriminadas en el uso de productos, bienes y servicios en relación a la actividad profesional, con algunas barreras arquitectónicas, por las condiciones del entorno, los diseños y formas en que están organizados los procesos y recursos sociales, y de comunicación, sobre todo las PCD sensoriales aluden la inadaptación de los equipos.

Por otro lado, mencionar las barreras físicas de tipo arquitectónica, urbanísticas, transporte...que afectan de forma indirecta al acceso laboral. En la vía pública podemos encontrar bordillos, espacios reducidos para maniobrar, obstáculos como papeleras, socavones, farolas, etc. y también existen complicaciones en el uso del transporte público.

Tras la investigación de campo y búsqueda de PCD dispuestas a ser entrevistadas se ha llegado a la conclusión que las personas con discapacidad física o motora están más receptivas a responder que las personas con otros tipos de discapacidad, como sensorial o intelectual. De igual manera también se aprecia en las empresas que predominan más PCD física que con cualquier otra discapacidad.

Mencionar que, dentro del colectivo, aquellas personas que no tienen reconocido un grado superior al 33, no se benefician de las prestaciones, subvenciones, descuentos y ventajas que se les facilita a aquellas personas con discapacidad que superan ese grado. Por lo que se encuentran en una situación en la que tienen las mismas condiciones que las personas sin discapacidad, pero con dificultades añadidas.

Además, señalar las diferentes políticas, prestaciones y servicios existen entre comunidades autónomas. El hecho de estar empadronado en un sitio u otro, será uno de los factores que valoraran las empresas en la contratación, por lo beneficios, reducciones y bonificaciones que pueden recibir.

### **3.2. Entrevistas a personal de recursos humanos**

Tras varias entrevistas se pone de manifiesto que la percepción empresarial acerca del trabajo de las PCD, es que su rendimiento y absentismo laboral no sobresale de forma negativa en relación al colectivo sin discapacidad. Además, no existen reticencias de la plantilla de trabajadores hacia los compañeros con discapacidad, ni se aprecia falta de integración por parte de estos.

Si mencionan la falta de información o claridad sobre el ámbito de la discapacidad.

Además, se critica el carácter sancionador existente por parte de Estado y la ausencia de incentivos y estudios organizacionales y de procesos, que motiven a la contratación de PCD.

Se extrae que las empresas que ya han tenido a PCD en sus plantillas, tienen mayor predisposición a contratar a más PCD, y tiene una visión más positiva, definiéndoles como personas motivadas, metódicas, responsables y respetuosas.

Por otro lado, existe también un enfoque negativo: La falta de conocimiento sobre la discapacidad genera desconfianza e ideas equivocadas del potencial de las PCD, consideran que tiene una menor polivalencia, mayor absentismo a causa de su discapacidad, dificultad comunicativa y de relación con los compañeros. Se tiene el prejuicio de que las personas con discapacidad tienden a aislarse y no trazar relaciones con el resto de la plantilla.

En añadido, indicar que existe una percepción segmentada según el tipo de

discapacidad, los empresarios y personal de RRHH, expresan que prefieren contratar una PCD física que una de tipo psíquico o mental, debido a que es más difícil integrar en el ambiente de trabajo a estos últimos, y que la mayor parte de los puestos son de tipo intelectual por lo que no le ven funcionalidad.

Comentar que, en ocasiones durante el proceso de selección, se han encontrado PCD que se presentan únicamente para que se les selle el documento que acredita la búsqueda activa de trabajo para beneficiarse de ayudas. Siendo personas que no tienen intención, ni ganas de buscar un empleo, siendo esto una estafa al Estado, una forma de beneficiarse por motivo de la discapacidad.

La mayoría de las entrevistas a los empresarios y personal de RRHH, indican que las barreras arquitectónicas no frenarían la contratación de las PCD, pero si perciben de forma negativa adaptar el lugar de trabajo, puesto que es algo costoso y poco rentable en relación al trabajo limitado que puede ofrecerles una PCD, desde su punto de vista, las subvenciones no cubren estos gastos.

Aunque tras las entrevistas sobresale una actitud y deseo por cambiar la situación de las personas con discapacidad, en la realidad sigue existiendo una actitud de indiferencia que conlleva una cultura de insensibilización generalizada. Siendo la orientación empresarial maximizar la producción y la productividad, sin tomar relevancia la responsabilidad social que podría integrar la cultura empresarial.

En definitiva, la opinión generalizada es que, a pesar de las bonificaciones, menores aportaciones a la Seguridad Social, y subvenciones, el coste de adaptación del puesto de trabajo y cumplir con el mínimo de permanencia, o se les solicita la devolución de dichas ayudas, no compensa. Aunque trabajen igual que otras personas sin discapacidad, y su contratación incentive la Responsabilidad Social Cooperativa e influya positivamente en su imagen...hay demasiados y complejos procedimientos burocráticos que optan por no contratar a PCD.

En añadido comentar que muchas empresas delegan parte de su actividad a subcontratas, y son estas subcontratas las que dan empleo a las PCD, no es la empresa quien a través de un proceso de selección los contrata.

### **3.3. Necesidades, carencias y problemáticas detectadas en la inserción laboral de personas con discapacidad**

- En relación a las barreras físicas en la actividad:

Las PCD en relación a las TIC (Tecnologías de la información y la Comunicación) exponen la importancia que tienen para la búsqueda de empleo, acceso y mantenimiento del puesto, ya que dependiendo de la discapacidad se ve limitada a ejecutar las propias tareas del puesto de trabajo. Por ejemplo, el 73% de personas con deficiencias visuales considera que los modelos de ordenador existentes no se adecuan a su discapacidad; un 64% indican tener problemas de ergonomía; PCD auditiva tienen obstáculos para la lectoescritura y un 67% desconocen las ayudas técnicas existentes que mejorarían su accesibilidad. “Discapacidad y eAccesibilidad” (Miranda, 2007).

Apenas el 40% de las PCD dispone de un ordenador en su domicilio, gran parte del desuso viene derivado por la inexistencia de medios adaptados a la discapacidad.

A raíz de las TIC, mencionar las posibilidades ofrecida del teletrabajo, encontrando opiniones claramente divergentes y contrapuestas. Los partidarios de esta modalidad, la ven como una verdadera salida para algunos colectivos, sobre todo aquellos con discapacidades motoras o discapacidades intelectuales, que de esta manera podrían no estar sujetos a un horario fijo. El escaso empleo de esta modalidad se explica por la falta de cualificación técnica y recursos económicos de las PCD, pero se niega la idea de que cause aislamiento social, considerando que la independencia económica favorecerá la realización de actividades sociales.

Los no partidarios del teletrabajo consideran que las PCD tendrían dificultades para afrontar los retos que esta modalidad conlleva: la falta de motivación que sufren en muchos casos las PCD les exigen una disciplina (desde esta perspectiva, no tener un horario fijo es una desventaja, por ejemplo, en el caso de enfermedades mentales que necesitan un orden y una estabilidad para evitar recaídas), la necesidad de un apoyo tutelado, un apoyo técnico, y además consideran que no es una inclusión laboral normalizada e incrementa el aislamiento.

Existe un gran temor por parte de las PCD hacia los obstáculos físicos en el puesto de trabajo, pero también por parte de la empresa, dado que las barreras físicas es un factor relevante a la hora de no contratación de las PCD, ya que supone un gran coste y complicaciones la adaptación.

Se pone en evidencia que la forma más usual de búsqueda de empleo es a través de organismos y centros de empleo para personas con discapacidad, apenas se realiza a través de internet, debido a que mucha población con discapacidad se siente discriminada con el uso de las TIC, ya sea por motivos de accesibilidad (PCD visual) o por problemas con la ergonomía.

Desde el lado de la empresa existe una contradicción en la que comunican que están dispuestos a adaptar las infraestructuras y recursos, que esto no supone un freno a la contratación de PCD, pero al mismo tiempo, afirman que los beneficios en las cuotas de seguridad social, prestaciones y bonificaciones no cubren los costes de adaptación al puesto. Esto afecta de forma negativa a la contratación e igualdad de oportunidades laborales de las PCD. Un tercio de las personas entrevistadas se han sentido discriminadas por la inadaptación de las condiciones, entornos, bienes, servicios, así como por las barreras arquitectónicas y del transporte público, necesario acudir y regresar del centro de trabajo.

En cuanto a las barreras arquitectónicas en la vía pública se mencionan unas cuantas: en la calle encuentran elementos que les dificulta el desplazamiento, sobre todo, mencionan los bordillos, escaleras, socavones, estrechez de la acera, identificar cruces o señales, cruzar la calle...y en los medios de transporte, sobre todo, la mayor dificultad está en el acceso al transporte público, estaciones, andenes y al subir y bajar al vehículo.

- En relación a las barreras actitudinales:

La actitud de los empresarios ante la discapacidad ha ido cambiando, por motivos de convencimiento o por obligación, pero existe una mayor necesidad de contratar PCD. Hay dos circunstancias principales que ha dado lugar a esta actitud más favorable: la mayor preocupación por la responsabilidad social corporativa, que les reporta una mejor imagen, y las campañas de información y sensibilización que se han puesto en marcha, aunque se sigue manifestando la falta de comunicación de medidas, ayudas y

herramientas que favorezcan la inserción laboral de estas personas.

La cuota de reserva de puestos del 2% para PCD en empresas privadas, no se está cumpliendo, a pesar que esta es una de las tasas más bajas de la Unión Europea. La razón de este incumplimiento puede deberse a una falta de inspección y de medidas sancionadoras. Sin embargo, como nos mencionaba en una entrevista una persona de RRHH, lo que lo molestaba era el carácter sancionador y no motivador para la contratación y adaptación de las PCD.

Según el Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública, la cuota de reserva en las Administraciones Publicas es de un 7%.

Se detecta también una falta de cumplimiento, debido sobre todo a que las pruebas de selección no están adaptadas en muchos casos a las necesidades de las PCD, además la cuota se ofrece con carácter general para toda la institución y no por departamentos, por lo que las plazas enseguida se cubren. Por otro lado, no es una obligación cumplir esta cuota, sino que se ofrece esta reserva de puesto a aquellas personas que superen las pruebas en igualdad de condiciones que el resto de candidatos, en ocasiones depende de la oposición, existen pocas personas de este colectivo que tengan el nivel educativo exigido.

De informes estudiados se obtiene que el tipo de discapacidad de los demandantes a un puesto de trabajo, influye en la selección y contratación de la persona, existiendo preferencias. Las discapacidades físicas son mejor valoradas que las discapacidades cognitivas o intelectuales. Algunas explicaciones al respecto son por la visibilidad de la discapacidad o los estigmas relacionados a algunas discapacidades. En añadido, se ha demostrado que la experiencia o el contacto del personal de selección con la PCD influye en el desarrollo de las entrevistas y en la decisión final, la falta de contacto previo genera una percepción o juicio más negativo..

Ren, L.R; Paetzold, R.L y Collella, A. (2008) expresan que:

Existen dos tipos de juicio previo expuestos por parte de las empresas en cuanto a la evaluación del desempeño, por un lado, existe una postura favorable o positiva denominada “norma de amabilidad” según la cual existe un sesgo de valoración positiva hacia las PCD, aun cuando sus resultados no sean adecuados. Además, los evaluadores podrían tener expectativas iniciales más bajas sobre las personas con discapacidad, por lo que la valoración se realizaría sobre estas expectativas y no sobre el desempeño real. Por otro lado, también aparecen juicios negativos relacionados con la discriminación, los estereotipos y los estigmas relacionados con las personas con discapacidad. Así, cuando las personas realizan una valoración de personas con discapacidad basada en juicios negativos, suelen considerarse menos capaces y por lo tanto receptoras de expectativas de bajo desempeño. (p.191-203)

En el informe de Fundación Once, un 30% de empresarios tienen preconceitos negativos acerca del desempeño y habilidades de las PCD, como que tienen un menor potencial, falta de habilidades interpersonales, se aíslan del resto de trabajadores, se ausentan y se enferman más y son menos productivas. Sin embargo, un 70% de los empresarios encuestados expresaron que el rendimiento de este colectivo era positivo, que se integraban en el trabajo y con los compañeros y que su rendimiento era parecido

al del resto de compañeros, y se les considera personas motivadas, responsables e involucradas, además de la imagen positiva que transmite la empresa y de responsabilidad social. Además, las empresas que tienen o han tenido personas con discapacidad en su plantilla mantienen una percepción más favorable de su rendimiento que las empresas que no tienen contratados trabajadores con discapacidad. Este resultado manifiesta la importancia de vivir experiencias reales con este grupo de población en el mundo laboral.

En cuanto a, algunas PCD, como barreras actitudinales, tienen la percepción de que las demás personas sin discapacidad les ven como personas que no tienen capacidad, que necesitan ayuda, que no pueden llevar a cabo un trabajo cualificado, que sus puestos son trabajos de poca valía, pero remunerados, etc. Esta percepción que tienen hace que estén desmotivados y tengan bajas expectativas, considerando su discapacidad un obstáculo para la actividad laboral. Sin embargo, la mayoría de las PCD que han sido entrevistadas tiene predisposición y ganas de trabajar y adaptarse al lugar y condiciones del trabajo.

En ocasiones sucede que las PCD, desconocen las oportunidades laborales que aparecen en el sector privado, que sus conocimientos y destrezas son aptos para postular por el puesto, o que anticipen que el acceso al puesto no está abierto a PCD o que, tras varias experiencias fallidas en la búsqueda de trabajo, se desmotiven.

Las empresas a veces se encuentran situaciones en las que las PCD candidatas a un puesto se resisten a comunicar la discapacidad, sobre todo, en aquellas discapacidades que no son visibles, esto se puede entender por el miedo a ser discriminados.

En las últimas décadas ha existido una creciente sensibilización sobre el derecho de las PCD a incluirse en el mercado laboral, y a pesar de los esfuerzos realizados, todavía existen problemas y necesidades que se deben reconocer y tener cuenta. Hemos identificado los principales obstáculos generalizados que el colectivo con discapacidad comparte, algunos tienen mayor incidencia o son específicos en ciertas discapacidades.

Los principales problemas y barreras en la inserción laboral de las PCD son:

- Insuficiente formación reglada y carencias de experiencia

En estudio cuantitativo, las estadísticas reflejadas y comentadas en el anterior apartado, se observa la relación discapacidad – formación, y vemos que las PCD que tienen estudios superiores tienen unos niveles de ocupación semejantes a los de la población sin discapacidad, y aquellas que no apenas tienen estudios tienen una ocupación mínima.

También las PCD encuentran obstáculos en el sistema educativo formal, que influye en la finalización de la formación educativa. En el apartado de “Estadísticas”, se refleja que un 18,87 % de PCD tiene estudios primarios, un 58,81% estudios secundarios, y solo 16,72 %, educación terciaria y más. Los estudios son un condicionante para la contratación laboral, sobre todo en empresas que demandan perfiles profesionales o muy cualificados, e incrementa la dificultad de ascender y acceder a puestos jerárquicos dentro de las organizaciones.

- La precariedad, inestabilidad del empleo y bajas remuneraciones

Circunstancias muy relacionadas con los bajos niveles de formación y especialización, que supone que realicen tareas manuales y rutinarias, de baja

cualificación, y, por tanto, de bajas remuneraciones.

Destacar la brecha salarial que sufren las PCD una vez tienen trabajo. Según los datos del informe El salario de las personas con discapacidad del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019), “existen diferencias entre el salario medio de una persona con discapacidad y una que no tiene. Además, en el caso de las mujeres con discapacidad la situación se agrava, las mujeres con discapacidad perciben un salario medio bruto anual de 18.867 euros, cifra significativamente inferior a los 21.866 de los hombres con discapacidad” (p. 2).

En ocasiones las PCD se encuentran en la disyuntiva entre el salario y la pensión por discapacidad. “Puede suceder que algunas PCD sean reticentes a incorporarse a un trabajo en relación de dependencia. Esto se puede explicar porque, en el momento en que se inicia una relación laboral, la pensión por discapacidad se suspende y, en caso de que la persona pierda el trabajo, recuperar la pensión no sucede de forma inmediata” (CERMI, 2008).

Por estas razones existe poco estímulo en la búsqueda de empleo, lo que hace que las PCD se mantengan detrás de las ayudas, las llamadas pasivas, que, aunque insuficientes, en el 70% de los casos compensan al trabajo. Existe consenso en que es necesario compaginar el salario con las ayudas estatales, de esta manera se motivaría a las PCD a insertarse laboralmente, y lo cual afectaría positivamente en otras variables de tipo social, cultural, de autorrealización..., aparte de las razones económicas.

- El proteccionismo familiar

Favorece los problemas de comportamiento personal y dificultades en la participación de las PCD, provocando mayores barreras en la inclusión laboral y social. También sucede que exista oposición por parte de las familias de PCD de que estas se integren laboralmente, esta resistencia a veces está basada en la creencia de que la empresa se aproveche de las PCD, o para eludir circunstancias hostiles o de riesgo.

- La falta de hábitos de convivencia social

Genera dificultades para la inserción, que algunas PCD no hayan adquirido conductas y hábitos de convivencia. Se pueden apreciar conflictos de comportamientos en determinadas situaciones.

- La insuficiencia de servicios públicos que faciliten a las PCD a insertarse laboralmente, y la carencia de información de los recursos y apoyos existentes.

Una bolsa de empleo que les permita promocionarse y que favorezca la intermediación laboral, siendo fundamental una orientación profesional, conociendo la oferta laboral y las aptitudes de la persona. Se percibe una fragmentación entre la formación reglada y la formación socio laboral.

En ocasiones los empresarios que tienen interés en contratar PCD tienen dificultades en encontrar ese perfil, de lo que se deduce que las PCD no conocen los cauces adecuados para lograr la inserción laboral.

Además, mencionar la ausencia de apoyos tutelados como una herramienta necesaria tanto en el periodo formativo como en el laboral.

Indicar la existencia de los Centros Especiales de Empleo (CEE) y los enclaves laborales, los primeros son empresas cuyo objetivo es proporcionar a las PCD formación

laboral y capacitarlas para el trabajo, así como para la realización de trabajos productivos y remunerados y facilitar la inserción de estas en el mercado laboral; y los enclaves laborales, consisten en el desplazamiento temporal de PCD a un centro de trabajo del mercado ordinario que están contratadas por un Centro Especial de Empleo (CEE).

Los enclaves laborales reciben opiniones diferentes, algunas opiniones lo ven una manera adecuada de integración en la vida laboral, que satisface al empresario y a los colectivos participantes; pero otro lado, no existe un marco normativo bien definido y no se da un compromiso real de la empresa con los trabajadores del CEE, ni viceversa, por lo que no hay una integración real con el personal ni con el funcionamiento de la empresa ordinaria.

- Las barreras sociales, prejuicios y falta de sensibilización

Aunque cada vez haya menos, sigue realizándose discriminación hacia la PCD, y rechazo social, sobre toda en las zonas rurales, lo que explica y trae consigo la baja autoestima y la exclusión social de este colectivo. La falta de información hace que existan muchos estereotipos que transgreden negativamente en la vida social y laboral de este colectivo.

En el sector empresarial, el desconocimiento o falta de información, así como la falta de experiencia se presenta como una barrera a la contratación, factores que fomentan los prejuicios en relación a este grupo poblacional. Las empresas manifestaron desconocer las aptitudes laborales de estas personas y las disposiciones que protegen e incentivan su contratación.

Sobre todo, hay desinformación entre las PYMES, que forman la mayor parte de empleo en nuestro país, y no están obligadas a la cuota de reserva del 2%, y apenas tienen aproximación con el mundo de la discapacidad. Sobre todo, las PYMES manifiestan la dificultad de fomentar la diversidad en las empresas con culturas organizacionales conservadoras, lo cual conlleva una barrera para la integración de PCD en el mercado laboral.

Existe por parte de las organizaciones un temor ante la decisión de desvincular de la empresa a una persona con discapacidad, por si se interpreta o alega como discriminación, y se inician acciones legales por ello.

- El desconocimiento de cómo realizar adaptaciones en los puestos de trabajo

La desinformación desemboca en la existencia de dos vertientes, por un lado, existe la percepción en ocasiones sesgada de que el empresario tiene que hacer una gran inversión económica para la adaptación del puesto de trabajo y que dificultades técnicas y humanas en la empresa. Por otro lado, se desconocen las ayudas técnicas para llevar a cabo las adaptaciones, ya que existen tecnologías que ayudan a paliar y contrarrestar la discapacidad. La inadecuación o el desarrollo tardío de las adaptaciones dificultan la integración y el desempeño laboral de la persona con discapacidad. En cuanto a la accesibilidad al puesto de trabajo, se ha mejorado mucho en los últimos años, a través de rampas, barandillas, ascensores, redistribuciones, etc. Aunque de forma universal sigue habiendo trabas en las vías públicas, medios de transporte, etc.

- Falta de coordinación entre las diferentes instituciones, públicas y privadas

El Estado, Comunidades Autónomas, Empresarios, Sindicatos, Asociaciones de discapacidad, etc, no se coordinan de manera adecuada lo que fomenta vacíos y solapamientos de responsabilidades. Lo que provoca que no se complementen y no se beneficien de sinergias.

Además, se detecta la falta de voluntad de integrar a todos los agentes para mejorar y buscar iniciativas.

- Brecha digital de uso y aprovechamiento de las Nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (NTIC)

Como se ha mencionado, actualmente las NTIC, no están simplificando la inclusión laboral de las PCD, ya sea por la escasa formación de estas personas, por el coste de estas o por la inadaptación a la discapacidad.

Como el colectivo con discapacidad es heterogéneo también lo son sus problemáticas. Algunas de las personas entrevistadas mencionan que la problemática varía en función de la notoriedad y el grado de aceptación social de la discapacidad, lo que es bastante determinante en su inserción social y laboral, aunque sí reconocen que hay dificultades que son compartidas por todos. Lo cual se refleja en que las personas con discapacidad sensorial (ciegas, sobre todo, y sordas) tienen mayor facilidad de inserción, seguidas las personas con discapacidad física y, una mayor dificultad las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental.

Destacar el caso de las mujeres con discapacidad, dado que además existe la discriminación por género, lo que supone un mayor proteccionismo familiar, delegándoles tareas domésticas y de cuidado de familiares. Además, a la hora de la búsqueda de trabajo, están muy sesgadas las actividades en el colectivo con discapacidad, llevando a cabo sobre todo funciones de administración, limpieza y cuidado de personas.

### **3.4. Recomendaciones y buenas prácticas de inserción laboral**

Tras la explotación estadística y la investigación en profundidad realizada por medio de entrevistas a personas con discapacidad, se han detectado los principales obstáculos y necesidades de las PCD y en este apartado vamos a centrarnos en exponer recomendaciones y propuestas de mejora para la integración laboral de las mismas.

El concepto de “discapacidad” no se debe relacionar con “incapacidad para trabajar”. La discapacidad es una condición en sí misma que afecta a la persona, pero es independiente de su situación laboral y capacidad económica, por lo que la prestación y servicio por la discapacidad debe estar disponible para la persona afectada conforme a sus necesidades particulares.

Las nuevas políticas de discapacidad que partían de un enfoque pasivo deben tener un nuevo carácter activo, para ello es necesario replantear la estructura institucional y legal de las políticas de discapacidad y exigir un cambio actitudinal por parte de todos los actores implicados y relacionados con la discapacidad.

Hay que tener en cuenta, que las políticas sobre discapacidad si bien afectadas de restricciones que no tienen fácil solución:

- Es complejo abordar la discapacidad, es decir, tener un conocimiento real del estado de salud de la PCD y cómo le afecta a su capacidad de trabajar, es complejo de determinar.
- Dada la dificultad de terminar el grado de discapacidad en ocasiones se comenten errores de inclusión/exclusión (a veces se dan prestaciones a personas que no las necesitan y otras veces se niegan a gente que si las necesita).

- El target es muy diverso, surge la necesidad de hacer medidas particulares para cada colectivo. Las medidas individuales son más efectivas, pero más complicadas en relación al esfuerzo, tiempo y coste que suponen.
- Algunas PCD tienen limitaciones severas y su inserción laboral llega a ser muy difícil o imposible.

A continuación, se mencionan propuestas de mejoras y recomendaciones para la inserción laboral de las PCD:

### 1.- Rehabilitación física y social:

En líneas generales, facilitar una orientación a las PCD relativa a los hábitos y comportamientos, de forma que se facilite el logro de la inserción laboral, y que esta formación o rehabilitación se haga en edades tempranas o en cuanto se sobrevenga la discapacidad para inducir estas conductas y hábitos de convivencia.

Investigar modelos de buenas prácticas e iniciativas novedosas en las que apoyarse y aplicarlas.

Incluir y desarrollar la rehabilitación psico-social, físico- funcional y social dentro del servicio de la Ley de Sanidad, y que ponga en contacto a la PCD con los recursos públicos y privados existentes para aceptar mejor su discapacidad.

### 2.- Formación reglada y cursos de formación

Desde edad temprana diseñar circuitos de formación para los diferentes tipos de discapacidad, que haya personal profesional especializado en discapacidad al servicio de los centros de formación, para ayudar y orientar a los profesores ante diferentes problemáticas derivadas de cada discapacidad; y que se realicen adaptaciones para que las PCD accedan a formación reglada, teniendo en cuenta sus necesidades (desde eliminar barreras arquitectónicas, a adaptar la duración y contenido del curso).

En cuanto a cursos de formación continua y ocupacional: facilitar el desempeño de prácticas en la empresa (que la empresa colabore en el ámbito educativo, programar y diseñar con el empresario, los cursos formativos y reforzar el compromiso de inserción), facilitar cursos de formación a las características del territorio, adecuando la demanda y oferta de trabajo, promover la igualdad de oportunidades de acceso al programa de formación a las PCD (sobre todo residentes en zonas rurales y/o dispersas, facilitando un establecimiento como centros de día, centros abiertos...) para facilitar la continuación en la formación, reorientar los contenidos de la formación, con presencia física en el puesto de trabajo a realizar, impulsar la formación en TIC con el objetivo de mitigar la brecha digital, además de facilitar equipos informáticos acondicionados.

### 3.- Participación activa e intermediación en la búsqueda de empleo

Respetar las aspiraciones e intereses laborales de las PCD y ofrecerles información sobre las alternativas profesionales y como acceder a estas, además de informar de las ayudas en el ámbito laboral que tienen a su alcance, fomentar la figura de “autogestores” (PCD que orientan y ayudan a otras PCD) favoreciendo la participación activa de estas personas, responsabilizar a la PCD de acciones en la búsqueda de empleo, que sea partícipe de su propia integración laboral.

Respecto a intermediación, como propuesta de mejora, crear una base de datos

completa y actualizada de aptitudes y necesidades de cada trabajador accesible a los organismos afectados, ya que a veces ocurre que no encuentran las empresas vías de contratación o bases de datos de PCD. Fomentar en mayor medida servicios de empleo de gestión e inserción laboral con equipos especializados en integración de PCD, además de promover la formación de profesionales, conocidos como insertores, que trabajen en servicios de intermediación laboral, llevar a cabo un seguimiento y contacto con la empresa para lograr la consolidación del empleo.

#### 4.- Coordinación entre Organizaciones de Personas con Discapacidad, Administraciones Públicas y demás agentes sociales

Fomentar que los centros de diagnóstico, valoración y orientación de PCD se coordinen para que la persona afectada tenga el mismo grado reconocido en todas las comunidades autónomas, de igual manera que se coordinen los organismos de empleo y de servicios sociales, para adecuar la clasificación profesional de los solicitantes de empleo en función de sus aptitudes, destrezas y conocimientos, y la adecuación de los puestos de trabajo. En añadido, descubrir las roturas existentes en el proceso de integración de las PCD y mejorar la coordinación de las instituciones participes en cada etapa y repartir las responsabilidades.

#### 5.- Aproximación con el mundo empresarial

Mayor participación de las empresas en el diálogo social en relación al planteamiento y diseño de disposiciones dirigidas a la inclusión laboral de las PCD, divulgación de campañas de información y sensibilización hacia los empresarios, incidiendo en las PYMES, con el objetivo de sustituir la idea preconcebida de que las PCD solo pueden realizar tareas de tipo manual y mecánico, poner en conocimiento del resto de la red empresarial casos de buenas prácticas con resultados exitosos de inserción laboral y experiencias en la inclusión de PCD en empresas (sobre todo de discapacidades más desconocidas e ignoradas) para incentivar a otras organizaciones a implementar políticas de contratación de PCD.

Colaboración de las empresas con los Centros de Formación Laboral en la actualización de los proyectos de capacitación, promoción de programas y convenios donde estudiantes accedan a prácticas profesionales.

Valoración del empresario no solo la productividad de la persona sino también la responsabilidad social corporativa, y su contribución social como un incentivo a la cadena de valor de la empresa; para promover una cultura organizacional más inclusiva con el colectivo es necesario el apoyo y compromiso de los directivos, que la estrategia de inclusión trascienda a las distintas áreas que tenga la empresa para que las PCD se incluyan en los diferentes equipos de trabajo. Compartir los logros y experiencias internamente, para demostrar que es factible y exitosa la inserción del colectivo. Sensibilizar y capacitar a la plantilla, a través de talleres, charlas, etc para mejorar las relaciones interpersonales. Por ejemplo: Si se contrata a una persona con discapacidad auditiva, facilitar una formación en lenguaje de signos para facilitar la comunicación entre compañeros. Variar los cauces de reclutamiento para dar acceso a población con discapacidad, a través de CEE, espacios de formación, oficinas de empleo... así como un proceso de selección inclusivo.

Realizar ajustes razonables o rediseñar un puesto de trabajo en caso de ser necesario, como puede ser modificar la orientación de un escritorio para que una persona con discapacidad auditiva pueda leer los labios cuando le hablan; implementar un sistema

de software o lector de pantallas para personas con discapacidad visual; estipular tiempos de descanso si la persona lo necesita... (CERMI, 2010).

Hacer accesible la información y la comunicación. Del informe del CERMI, 2010 obtenemos algunos ejemplos como: “facilitar la información en diversos formatos, material de fácil lectura y comprensión; braille, medios y formatos aumentativos para personas con disminución visual; grabaciones o comunicados que puedan ser leídos por los lectores de pantalla, subtítular los videos institucionales para las personas hipoacúsicas...” (pp. 64-65).

Dar a conocer las ayudas disponibles que tiene los empresarios por la adaptación del puesto de trabajo, además de adecuar las ayudas en relación al esfuerzo realizado por la empresa para el acondicionamiento del puesto.

#### 6.- Centros de trabajo, Administración pública, empresas,

Incentivar el empleo con apoyo, tanto en momento de acceso al trabajo como para su conservación.

Intensificar el papel de los Centros Especiales de Empleo para el paso al empleo ordinario.

Regular la valoración de la entrada de PCD a los CEE, actualmente solo acceden las personas con discapacidad de menor grado.

Revisar las subvenciones para crear puestos de trabajo, eliminar barreras arquitectónicas y de comunicación, etc.

En los Enclaves Laborales, especificar los compromisos con la empresa, el régimen laboral, la prevención de riesgos laborales, las condiciones salariales, así como regular el periodo de tiempo que se permite el Enclave.

En las empresas ordinarias bonificar el puesto del trabajador con discapacidad no a la empresa, revisar la cuota del 2% en relación al sector productivo y la incidencia de la discapacidad en esos sectores, una mayor auditoría y control de que cumplan la legislación, así como una mayor inserción laboral de PCD en las PYMES.

Fomentar las ayudas al empleo autónomo de PCD.

En las Administraciones Públicas adaptar las pruebas de acceso a las necesidades de la PCD, así como aumentar la cuota de reserva (4% mínimo establecido en algunos países de la UE).

#### 7.- Otras medidas de carácter transversal

Incrementar en la sociedad la consciencia del mundo de la discapacidad, a través de programas de sensibilización, de iniciativas que aseguren que no se rechaza el acceso a un puesto a una persona por su discapacidad, promover buenas prácticas aplicadas en España o en otros países y aplicarlas, que todos los agentes sociales sean activos en el desarrollo de medidas de inserción laboral y social. En añadido, que exista una discriminación positiva a aquellas personas con discapacidad severa y mujeres con discapacidad dado que son el colectivo con mayor dificultad de inserción.

##### 3.4.1. Ejemplos reales de buenas prácticas

- ASPFI (Associazione per lo Sviluppo di Progetti Informatici per gli Handicappati) - Italia

El objetivo de ASPFI, es permitir la integración laboral y social de las PCD a través del desarrollo de tecnologías informáticas. Llevan a cabo actividades como: la formación

profesional, investigación y desarrollo de productos (sobre todo software) para el progreso de diferentes sistemas de comunicación, además de trabajar la autonomía, rehabilitación y educación social, con la finalidad de eliminar los prejuicios y actitudes discriminatorias de las PCD. La asociación está constituida por 40 empresas que la financian, aportan personal y dan oportunidades de empleo a los diplomados.

- HIRED (Helping Industry Recruit Employees with Disabilities) – Estados Unidos

Su finalidad es ayudar a las PCD a lograr un puesto de trabajo acorde a sus capacidades y aspiraciones laborales. Entre sus servicios encontramos, el envío de las PCD cualificadas a puestos de trabajo, empleos temporales a precios competitivos, seminarios ajustados a las necesidades de las empresas sobre aspectos técnicos, jurídicos y sociales de la discapacidad en el ambiente de trabajo, etc. Además de asesoramiento de todo tipo en materia de discapacidad.

- Programa de bolsas de Coverdale y The Canadian Council for Rehabilitation and Work – Reino Unido y Canadá

Comenzó Coverdale, una empresa británica de consultoría a dar formación a PCD de gestión de alto nivel, que una vez finalizaban la formación las incorporaban en grandes entidades. Este programa lo ha adaptado The Canadian Council for Rehabilitation and Work posteriormente.

- Workable - Reino Unido

Institución que media con empresas para ofrecer, de forma organizada y sistemática, oportunidades para llevar a cabo prácticas de trabajo a los estudiantes con discapacidad. Organizan ferias anuales de promoción a las que tienen acceso sillas de rueda, disponen de servicios de interpretación de sordomudos, folletos con grandes caracteres, etc.

- Disability Matters - Reino Unido

El empresario con discapacidad Stephen Duckworth con ayuda de Employers' Forum on Disability, creó su propia empresa. Realiza servicios de consultoría y difunde, desde el conocimiento, los obstáculos de las personas con discapacidad. Sus principios son: Ser portavoz de empresas en cuestiones de discapacidad, dar a conocer las razones empresariales para contratar a PCD, investigar nuevas formas de atraer a las PCD y mantenerlas en las empresas, etc.

- FENIDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad) –Ecuador

Genera alianzas entre empresas públicas, privadas y organizaciones sociales para insertar más PCD en el mercado laboral. Agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física con el objetivo de promover sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información para dar visibilidad, sostenibilidad y reconocimiento de las PCD frente a los gobiernos.

- EmpleoParaTodos – Fundación Adecco – España

Es un programa en el que se trabaja con PCD cuyo objetivo es mejorar su empleabilidad, reducir las brechas formativas y aportarles mayor autonomía, así como acompañarles en la búsqueda de empleo. Además, Fundación Adecco les ofrece apoyo psicológico y emocional para mejorar su inclusión sociolaboral. Otros proyectos como: Plan Familia (estancia formativa de tres meses destinada a personas con discapacidad) y Más Capaces (ayuda en capacitación profesional en personas con discapacidad intelectual y/o Asperger).

En añadido mencionar, con el objetivo de dar visibilidad a la diversidad desde edades tempranas, conseguir que se hable de diversidad y que se vaya normalizando como parte integrante de la sociedad, el colegio Escolapios de Bilbao celebró la semana de la diversidad, la llamaron: Cada uno brilla a su manera, se llevaron a cabo bailes de alumnos con discapacidad, un concierto de un centro con estudiantes con discapacidad, charlas de PCD, etc.

- Fundación ONCE, ILUNION, Fundación Seres y Garrigues

Han desarrollado una guía sobre las medidas de la Ley General de Discapacidad (LGD), con la finalidad de que sirva como recurso para las empresas y aumente su motivación para la contratación de este colectivo.

- COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica) – España

COCEMFE es una ONG, que agrupa 91 entidades estatales, que a su vez agrupan a más de 1.600 asociaciones locales. Coordina los esfuerzos y actividades para ayudar y defender los derechos de las personas con discapacidad, aumentar su calidad de vida y autonomía. Entre sus funciones destaca la de dar empleo a través de Agencias de Colocación y Servicios de empleo, ofrecer formación, promover la educación inclusiva, asesorar cuestiones jurídicas, facilitar recursos y espacios de ocio, promover la igualdad de oportunidades de mujeres con discapacidad, llevar a cabo cooperaciones entre diferentes países.

Promueve la campaña “Dale la vuelta: #EmpresasInclusivas” con la finalidad de sensibilización empresarial, y cuyo objetivo el desarrollo de la Responsabilidad Social de las empresas para favorecer la igualdad de oportunidades, especialmente de las PCD.

- Programa Contigio – Ecotisa - España

Ecotisa, bajo los fundamentos de “Autonomía, Vida Independiente e Inserción Laboral de Down Salamanca”, desarrolla a través del programa Contagio, talleres de habilidades socio-laborales, preparaciones para perfiles laborales, entrevistas, prácticas, etc., con la finalidad de ayudar a la integración de personas con Síndrome de Down en el mercado ordinario.

- Disjob - España

Disjob ayuda a otras empresas a mejorar su Responsabilidad Social Corporativa, visibilizando y abriendo ofertas de empleo a personas con discapacidad. Actualmente, en España, en el principal portal de Empleo para contratar trabajadores con discapacidad.

- Grupo Sifu y Mapfre – España

Estas dos entidades, tienen un acuerdo de colaboración para favorecer el acceso al mundo del seguro a las personas con discapacidad, de esta forma nace la Agencia SIGU, aseguradora que ofrecerá los productos de MAPFRE.

- Talengo – España

Ayudan a sus clientes a gestionar la diversidad, primero hacen una auditoría para ver qué se está haciendo para generar entornos inclusivos y comparan los resultados con empresas del sector o referentes. A continuación, diseñan un plan de acción para cada organización adaptando a sus circunstancias donde trabajar cultura y liderazgo inclusivo y la comunicación y sensibilización para toda la organización.

- Plena Inclusión Asturias – España

Proyecto de adaptación de sentencias judiciales a lectura fácil, cuyo objetivo es favorecer la accesibilidad sobre todo de personas comprensión y que tengan acceso a la justicia, sobre todo destinado a personas con discapacidad intelectual, del desarrollo, o deterioro cognitivo.

- El Gobierno lanza una encuesta con participación activa de las PCD.  
Servimedia, 13/07/2021 (<https://www.cedid.es/es/actualidad/ver-hemeroteca-novedad/565772/>)

El gobierno pondrá en marcha una encuesta para que el colectivo pueda participar en la diseño y elaboración de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030

#### 4. CONCLUSIONES

A modo de consideración final respecto a la evolución histórica de la realidad de las personas con discapacidad, podemos diferenciar cuatro momentos.

En un primer momento podemos englobar la sociedad antigua y feudal, en la cuales las personas con discapacidad no eran consideradas como ciudadanos, no tenían derechos y estaban en una situación de opresión; al igual que los esclavos, prisioneros y menores de edad. En la mayoría de las sociedades eran abandonados, matados, exhibidos...o eran vistos como objetos de caridad y responsabilidad del Estado. En todo caso en situación personas desvalidas e incapaces de cuidar de sí mismas.

Un segundo momento, de la mano del capitalismo, del crecimiento y explotación industrial, se producen avances en cuanto a formación y estudio de las discapacidades. Pero la situación tampoco mejora para este colectivo al desarticularse los mecanismos de solidaridad en habían estado presentes en los gremios campesinos y artesanales, para pasar a ser explotados en el nuevo modo de producción.

El tercer momento se da con el Modelo Médico Biológico y el “Paradigma de la Rehabilitación”, momento en el que la discapacidad se trataba como una enfermedad o deficiencia que debía ser tratada y curada. Y la población discapacitada, eran tratados como “enfermos”, que carecían de derechos hasta que se “curasen” e integrasen en la sociedad “normal”.

El cuarto y último momento se da a partir de la década de los 70 cuando este grupo poblacional se manifiesta y organiza movimientos sociales para luchar por sus derechos, ser tenidos en cuenta en el desarrollo de las políticas que les afectan, y dejar de ser pasivos de los grupos dominantes a tener una participación activa. Surge el “Modelo Social”, el cual demuestra que los prejuicios no son innatos, sino una construcción social que debe ser revisada y mejorada.

Desde una perspectiva cualitativa, de los datos estadísticos extraemos que, a pesar del nuevo enfoque de participación activa de los últimos años y progresos realizados, todavía queda mucho por hacer. La tasa de actividad y participación en el mundo laboral de las personas con discapacidad es mucho menor que la del colectivo sin discapacidad, (un 33% frente al 60% respectivamente). Además, se manifiesta una desigualdad según el género y según el tipo de discapacidad, siendo mayor la tasa de inactividad en el caso de las mujeres y en el colectivo con discapacidad intelectual y enfermedad mental, así como discapacidades severas.

Al ver la distribución por categorías de ocupación queda en evidencia la falta de

formación especializada, y niveles educativos inferiores (un 23% son analfabetos o poseen únicamente estudios primarios).

Dentro de las actividades más reiteradas encontramos los servicios empresariales, los cuales comprenden, entre otros, servicios de limpieza, fabricación de muebles, construcción, artes gráficas, ... Destaca el sector servicios, como el sector que más personas con discapacidad tiene contratadas.

Se refleja en los datos estudiados que la inclusión laboral de este colectivo en relación a años anteriores ha aumentado notablemente, correspondiendo en mayor medida a contrataciones a través de centros especiales de empleo que a través de empresas ordinarias.

Gran parte de las contrataciones se llevan a cabo por contratos de tipo temporal, pero con la particularidad de que cada vez más hay una tendencia a su paso a indefinido. Además, la mayoría de las contrataciones se hace para personas con discapacidad con un rango de edad entre 25 y 44 años, de género masculino y mayores estudios. Se aprecia un aumento de los demandantes de empleo de mayor edad, y un incremento en los niveles de cualificación, aumentado las titulaciones de estudios superiores y siendo menor el porcentaje de personas con discapacidad sin estudios o estudios primarios.

Desde el enfoque valorativo se aprecia un gran impulso en el derecho a la inserción laboral de este grupo poblacional, pasando a ser una mayor población activa, lo que ha supuesto un replanteamiento sobre las limitaciones físicas o psíquicas y un comienzo a valorar su potencial en el trabajo y en la vida social. El trabajo cobra una más importancia para este colectivo, dadas sus circunstancias y siendo una población con mayor riesgo de exclusión, proporcionándoles no solo satisfacer sus necesidades materiales y económicas, sino también como forma de socializar y mejorar la autoestima. Esta nueva forma de ver a las personas con discapacidad ha fomentado el desarrollo de políticas activas, de integración a través de la inserción laboral; y ha propiciado un declive de las políticas pasivas, que se orientaban sobre todo a garantizar ciertos recursos económicos, y en ocasiones estas ayudas causan un rechazo a la búsqueda de empleo, entrando en un sistema de dependencia que incita a verse como personas incapacitadas para trabajar.

Entre algunas de las políticas activas llevadas a cabo son: la puesta en marcha de Agencias de colocación y Centros Especiales de Empleo, ayudas fiscales, subvenciones e incentivos a la contratación, cuotas de reserva de puesto para personas con discapacidad (compromiso que debe cumplir tanto las empresas ordinarias como la Administración Pública), flexibilidad en los contratos formativos y prácticas, mayor oferta de cursos de formación especializada, etc. Las Comunidades Autónomas dentro de sus competencias, también realizan programas e iniciativas de empleo en relación a las necesidades de las personas con discapacidad, así como acciones de divulgación de información, asesoramiento e incentivos económicos.

Aunque se han experimentado grandes avances en los últimos años, aún persisten barreras y dificultades de diversa naturaleza en la integración laboral de las personas con discapacidad. Algunas mencionadas a lo largo del trabajo son: la falta de formación reglada (que favorece la ocupación de puestos poco cualificados y generalmente manuales), el proteccionismo familiar (sobre todo, en el caso de las mujeres), las bajas remuneraciones, la inestabilidad del empleo, la falta de apoyos tutelados, así como la falta de información y coordinación de ambas partes, los que ofertan y los que demandan empleo. Añadiendo el factor de discriminación que persiste en la sociedad, los estereotipos y prejuicios hacia este colectivo que continúan a día de hoy.

Las barreras que las PCD que pueden encontrar para acceder al mundo laboral, están supeditadas a la cultura y características de la sociedad de lugar de referencia. En el caso de España se aprecia que las posibilidades de empleo disminuyen cuando tienes una edad superior a 45 años, existe una exigencia de sobre cualificación por parte de las empresas, hay una gran cantidad de contratos temporales, empleos feminizados, economía sumergida, alta tasa de paro, etc. A estos factores que dificultan encontrar empleo, se suman los que atañen a las PCD, como son: los efectos discriminatorios del modelo económico, que refuerza el recurrir a prestaciones y, por tanto, no disminuye el nivel de inactividad de este colectivo, la falta de información y motivación de las PCD para la búsqueda de empleo, la actitud negativa (por prejuicios e ideas preconcebidas) de los empresarios y personal de RRHH, dificultades de financiación para crear su propio negocio, así como dificultades de acceso físico y tecnológico a los lugares de trabajo.

Como hemos visto a lo largo del trabajo existe una estrecha relación entre las barreras físicas (arquitectónicas, productos, bienes, servicios) y las actitudinales (de las PCD y de los empleadores) a través de los resultados de este estudio se llega a la conclusión de que existe una percepción negativa que se retroalimenta, entre la auto-percepción de las PCD y la de percepción empresarial de las empresas, acentuándose de esta manera la discriminación.

La visión empresarial es poco favorable ante la contratación de PCD, ya que se perciben como menos productivas, con limitaciones en su capacidad de trabajo y peores habilidades sociales.

Un tercio de las PCD se ven discriminadas por las barreras de comunicación (TIC), por las arquitectónicas, de entorno, de servicios y bienes...lo que supone un gran paso para este colectivo pasar de inactivo a activo laboralmente.

La percepción que tienen las PCD de sí mismas y sobre lo que piensan los demás de ellas, es una barrera de autolimitación que influye en su decisión de no seguir formándose, lo que afecta negativamente para la contratación.

Las cuotas de reserva de puesto para PCD por parte de las empresas en España no se está cumpliendo plenamente.

Se ha demostrado que las PCD tienen desventaja ante el colectivo sin discapacidad en el ámbito laboral, se refleja esta realidad en los datos estadísticos viendo la baja tasa de actividad y ocupación, siendo la mayor parte de la ocupación en Centros Especiales de Empleo. Además, el perfil de ocupación mayoritario en las PCD es muy restringido por sus características, siendo las personas con discapacidad física los que tienen mayores tasas de contratación, en segundo lugar, las de tipo sensorial, sobre todo auditiva, y en el último lugar las de tipo cognitivo.

Un factor que influye en la selección de personal es la formación académica, las PCD tienen en relación a los porcentajes estudiados menor nivel de estudios y cualificación, lo cual es un motivo para su no contratación, pero es también la actitud negativa de las PCD de encontrar trabajo, las que les lleva a no formarse, ya que creen que no van a poder o les va a resultar muy difícil hacerlo y que aún con ello las empresas no les contratarían a razón de su discapacidad.

Estudiar los principales obstáculos a los que hacen frente las personas con discapacidad nos permite tener referencias para proponer y llevar a cabo medidas de acción, teniendo en consideración la implicación de todos los agentes sociales. Entre las propuestas mencionadas a lo largo del trabajo destacamos: la rehabilitación en edades tempranas, el fomento de la formación reglada, de cursos especializados y realizar las adaptaciones oportunas para su acceso y permanencia (es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan cuando tratan de buscar empleo), la reorientación de los contenidos

a la realidad empresarial y a las peculiaridades de la persona y de la discapacidad, necesidad de contar con orientadores y apoyos en el proceso de inserción y durante el empleo (figura sin legislar que en otros países está dando buenos resultados y tiene buen acogida por los empresarios), una mayor participación por parte del colectivo en relación a sus preferencias laborales y en la elaboración de políticas activas, una mayor coordinación entre administraciones públicas, y entre estas y las organizaciones de la discapacidad, un mayor acercamiento por parte del sistema empresarial, ya sea a través de campañas de información y sensibilización, reconocimiento de empresarios con una cultura inclusiva (responsabilidad social corporativa), comunicación de casos exitosos y buenas prácticas, sistemas de auditoría y control del cumplimiento de la legislación en contratación y promoción laboral, sobre todo, la falta de un mayor compromiso de la alta dirección en el desarrollo y puesta en marcha de políticas y prácticas eficaces (facilitar programas de formación, servicios de apoyo técnico a PCD, etc).

Mencionar la importancia del empleo protegido o semiprotegido, los centros especiales de empleo y los enclaves laborales, que acerca el mundo laboral, ofreciendo trabajo y como intermediario con la empresa ordinaria, a las personas con discapacidad.

A modo de concluir este estudio, resaltar la importancia de que todos los agentes sociales participamos activamente en la integración de este colectivo en la vida en sociedad, siendo fundamental la necesidad de un mayor conocimiento del fenómeno de la discapacidad en nuestro país por parte de cada uno de nosotros.

(El estudio realizado puede tener información sesgada, dado que muchas empresas han querido ser políticamente correctas y otras no han querido responder, además de que la población con discapacidad entrevistada era en su mayoría personas con discapacidad física o endocrina/motora y apenas personas con otro tipo de discapacidades (sensoriales, intelectuales, etc)).

Tras el análisis efectuado, pongo en cuestión: ¿son las barreras físicas las que crean las barreras actitudinales, o, más bien al contrario, las barreras actitudinales son las que impiden la supresión de las barreras físicas?

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Barnes, Colin; (1998) “Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión a las personas discapacitadas en la sociedad occidental”, en: Barton, L. (comp.); *Discapacidad y sociedad*, Madrid, Morata
- Bianchi, Susana; (2009) *Historia social del mundo occidental: del feudalismo a la sociedad contemporánea*, Bernal, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- BOE (núm. 22, de 26/01/2000). *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-1546>
- BOE (núm. 27, de 31 de enero de 2004). *Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1847>
- BOE (núm. 233, de 28 de septiembre de 2013). *Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-10074>
- BOE (núm. 217, de 10 de septiembre de 2015). *Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-9735>
- BOE (núm. 136, de 7 de junio de 2007). *Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-11270>
- BOE (núm. 168, de 14 de julio de 2007). *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- BOE (núm. 162, de 07 de julio de 2012.) *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- BOE (núm. 255, de 24 de octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOE (núm. 45, de 21 de febrero de 2004). *Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-3277>

- Castillero, O. ( 16 de agosto de 2018). *Los 6 tipos de discapacidad y sus características*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- CERMI. (s.f.). *Inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones, 2021*. [http://www.fderechoydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2016/12/GU%C3%8DA-BUENAS-PR%C3%81CTICAS-CERMI-CEG-FDyD\\_Inclusi%C3%B3n-de-las-personas-con-Discapacidad\\_versi%C3%B3n-final.pdf](http://www.fderechoydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2016/12/GU%C3%8DA-BUENAS-PR%C3%81CTICAS-CERMI-CEG-FDyD_Inclusi%C3%B3n-de-las-personas-con-Discapacidad_versi%C3%B3n-final.pdf)
- CERMI. (junio 2010). *La accesibilidad en los centros educativos*. [https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/LA\\_ACCESIBILIDAD\\_EN\\_LOS\\_CENTROS\\_EDUCATIVOS.pdf](https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/LA_ACCESIBILIDAD_EN_LOS_CENTROS_EDUCATIVOS.pdf)
- COLERIDGE, P., (2006). *Disability, Liberation and Development*, London: Oxfam.
- CONCEMFE. (s.f.). <https://www.cocemfe.es/conocenos/sobre-cocemfe/>
- Conceptos jurídicos. (s.f.): *Grados de discapacidad*. <https://www.conceptosjuridicos.com/grados-de-discapacidad/>
- Corresponsables. (s.f.). *Anuario corresponsables, organizaciones responsables y sostenibles, 2021*. <http://publicaciones.corresponsables.com/publication/a3a9ef23/mobile/>
- Corresponsables. (30 de junio de 2021). *ODS10. Buenas prácticas en integración de personas con discapacidad física y orgánica*. <https://www.corresponsables.com/actualidad/ods10-buenas-practicas-integracion-personas-discapacidad>
- De Lorenzo, R. (s.f.). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. [https://sid.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro\\_discapacitados\\_mundo.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf)
- Di Nasso, Patricia; (2010) “Mirada histórica de la discapacidad”, Fundación Cátedra Iberoamericana, Universitat de les Illes Balears, disponible en: [www.uib.es/catedra\\_iberamericana](http://www.uib.es/catedra_iberamericana).
- Divulgación Dinámica. (2 de marzo de 20). *Características y tipos de discapacidad*. <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/>
- FEAPS (2009) *Estudio del Sobre esfuerzo Económico que la Discapacidad Intelectual Ocasiona en la Familia en España*. Antares Consulting- Endesa. Madrid.
- Fundación Adecco. (s.f.). *Proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://fundacionadecco.org/lismi-ley-general-discapacidad-lgd/proyectos-inclusion-laboral/>
- Fundación Once. (s.f.). *Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad*. <https://www.insertaempleo.es/servicios/empresas/incentivos>

- Fundación Prevent. Comunidad de Madrid. (s.f.). *GUÍA PARA CONSEGUIR UNA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INCLUSIVA EN LAS ORGANIZACIONES - ¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE DISCAPACIDAD?* <http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/Infounomas/n45/Docs/pdf/PRL/2-CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD.pdf>
- Galton, Francis; (2012) “Eugenesia: su definición, alcance y objetivos”, en: El Seminario, [www.elseminario.com.ar](http://www.elseminario.com.ar).
- MARTÍNEZ, B. (2011) *Discapacidad, Pobreza y Derechos Humanos: Aproximación a los Costes Extraordinarios de la Discapacidad y su Contribución a la Pobreza desde un Enfoque Basado en los Derechos Humanos*. CERMI. Madrid.
- Martinez Ríos, Beatriz y Gomez Serrano Pedro Jose (2013). *Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos*. Revista Española de Discapacidad.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Discriminación por razones de Discapacidad*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-/declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_110\\_es.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2006a): *Convención Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2011): *Informe Mundial sobre la Discapacidad*.
- Peñas F.O., (2013). *Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad*. 61(2):205-212.
- RAE (2001). *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> edición, tomo I, México. Espasa Calpe. <https://dle.rae.es>
- Ren, L.R.; Paetzold, R.L.; Colella A. (2008). *A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resources judgment*. *Human Resource Management Review*, 18(3) (pp. 191-203). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.001>
- SEPE. (s.f.). *Centros especiales de empleo*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrartrabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- SEPE. (2 de marzo de 2022). *GUÍA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicación-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>
- Valencia, Luciano Andrés; (2013). *Personas con discapacidad y neoliberalismo*. En: Rebelión, [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org), 30 de noviembre.

## 6. ANEXOS

### Anexo 1.- Diseños de las entrevistas

#### Entrevista a personas con discapacidad

*Toda esta información se ajustará en la redacción del Trabajo Fin de Grado (TFG) para que sea de forma anónima y respetando la ley de protección de datos.*

Información de carácter personal

1. Nombre

2. Edad

3. Situación personal:

a. Estudia ¿Qué?

b. Trabaja ¿En qué?

4. Sobre la discapacidad y socialización:

a. ¿Cuál es su discapacidad? (Física/Mental/Sensorial/Motora)

b. ¿Qué grado tiene reconocido?

c. ¿se trata de una discapacidad congénita o adquirida? Si la respuesta es adquirida pase a la P.e

d. ¿Cómo le afecta la discapacidad en su vida diaria? ¿Encuentra dificultades para relacionarse e integrarse en la sociedad?

e. ¿Con qué edad la adquirió? ¿Qué hecho originó la discapacidad? ¿Cómo le ha afectado la discapacidad en su vida diaria? ¿Encuentra más dificultades que antes para relacionarse e integrarse en la sociedad?

f. ¿Puede quedar con compañeros y/o amigos siempre que lo desee o depende de los planes que se hagan?

5. Sobre la discapacidad en el mundo laboral

a. ¿Qué puesto y funciones desempeñas en tu lugar de trabajo?

b. ¿Qué nivel de estudios posees?

c. ¿Cómo fue la búsqueda de empleo? En el periodo de selección, ¿te hicieron una entrevista al uso, individual, grupal...? ¿Por qué crees que decidieron contratarte?

d. ¿Te dieron alguna formación laboral para tu incorporación en el trabajo? ¿poseía alguna diferencia a la de tus compañeros? ¿Y en general en el trabajo, notas diferencias respecto a ellos?

e. ¿Fue difícil la integración en el trabajo? ¿Cómo es la relación con el resto de compañeros?

f. ¿Han adaptado tu puesto de trabajo por la discapacidad para el desempeño de tus funciones?

g. ¿Necesitas algún tipo de asistencia o ayuda a lo largo de la jornada laboral con motivo de la discapacidad?

h. ¿Existe alguna dificultad de accesibilidad al establecimiento?,¿y al puesto? Algunas barreras arquitectónicas o sociales que quisieras mencionar.

i. ¿Qué dirías que es lo mejor de tu trabajo? ¿Y lo peor? Algunas propuestas de mejora que nos dirías.

j. ¿Tipo de contrato? ¿Te has beneficiado de un contrato o reserva de puesto para personas con discapacidad?

k. ¿Estás trabajando de lo que te gusta? ¿Cambiarías de trabajo? ¿A cuál?

l. ¿Hay posibilidades de Ascenso laboral, de desarrollo y crecimiento dentro de la organización?

m. ¿Has tenido otras experiencias laborales? Si la respuesta es no, pasa al apartado 6.

De ser así, ¿Cuáles? ¿Cuál fue el motivo por el que cambiaste de trabajo?  
En estos puestos, ¿Qué dificultades encontraste a causa de la discapacidad?

#### 6. Sobre prestaciones y políticas sociales

a. ¿Recibe alguna prestación económica a parte de la de la prestación por discapacidad?  
Si la respuesta es NO pase directamente al apartado b.

¿Cuál? ¿Cómo se enteró de que tenía derecho a ella?

¿A la hora de recibir la prestación tuvo que hacer frente a alguna traba administrativa?

b. ¿Conoce alguna política, ley o medida destinada a facilitaros a desarrollar las Actividades Básicas de la Vida Diaria?

c. Hablemos de la *Ley de promoción y supresión de barreras arquitectónicas*. ¿Considera que en la actualidad existen barreras arquitectónicas que os impiden desarrollar las Actividades Básicas de la Vida Diaria? ¿Considera que todos los edificios públicos y privados están adaptados?

d. ¿Considera que los medios de transporte tales como autobuses, metro, trenes, entre otros están lo suficientemente adaptados para las personas con algún tipo de discapacidad? En su caso, ¿este sujeto a un horario específico diferente al resto en los autobuses?

e. ¿Cree que existen únicamente barreras arquitectónicas o considera que hay barreras no tangibles?

f. ¿Qué opinión le merece las medidas, leyes, políticas establecidas por el Gobierno Estatal y autonómico (supresión de barreras arquitectónicas, ley de dependencia, cupo de las empresas) son eficaces y/o eficientes? ¿Por qué?

g. ¿Crees que la sociedad procura que sea autosuficiente, le ayudamos a ello? ¿Qué cree que se debería de cambiar?

h. ¿Siente que es discriminado o en ocasiones excluido por el resto de personas y/o por las organizaciones y las instituciones públicas? ¿Por qué?

i. ¿Considera que existe una total desinformación sobre las políticas públicas y prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad?

j. Si pudiera pedir o decir algo a las instituciones públicas, ¿Qué sería?

k. ¿Cree que España, catalogando como un estado de Bienestar y de Derecho además de un país desarrollado, puede presumir de atender las necesidades y demandas de las personas con algún tipo de discapacidad?

#### **Entrevista al departamento de Recursos Humanos**

*Toda esta información se ajustará en la redacción del Trabajo Fin de Grado (TFG) para que sea de forma anónima y respetando la ley de protección de datos.*

#### Información personal

1.Nombre

2.Edad

3.Puesto que desempeña en el departamento de RRHH

#### Información relativa a la empresa

4.Objeto (epígrafe en IAE)

5.Plantilla total y N° trabajadores con discapacidad

#### 6.Discapacidad en el mundo laboral

a. ¿Qué tipos de discapacidad tienen aquellas personas con discapacidad que trabajan en

- la empresa? ¿Cuáles predominan? (Discapacidad física, mental, sensorial, motora...)
- b. ¿Qué grado de discapacidad poseen?
- c. ¿Cómo entraron a formar parte de la organización? ¿Se llevó a cabo un programa de selección? ¿Por qué decidió contratarles?
- d. ¿Tienen algún tipo de contrato distintivo por ser persona con discapacidad?  
Tienen incentivos, beneficios fiscales, reducciones o bonificaciones de las cuotas seguridad social por la contratación de este colectivo.
- e. Conoce la cuota de reservas <sup>1</sup>para la contratación de personas con discapacidad, los umbrales establecidos ¿Se cumplen?
- f. ¿Tienen formación laboral para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo? ¿Esta formación tiene alguna distinción respecto a la de sus compañeros? ¿Se da alguna formación o pauta al resto de compañeros respecto a la discapacidad?
- g. Existen diferencias laborales respecto al resto de trabajadores de la empresa (Jornada laboral reducida, otros periodos de descanso, etc.)
- h. Si la empresa es consciente de que un compañero tiene conductas discriminatorias hacia este colectivo, ¿Cómo se procede? ¿Existe alguna sanción?  
Si el afectado quiere denunciar este tipo de acoso, ¿Cómo se comunica con la empresa?
- i. ¿Tienen opción a ascender y a llevar a cabo un crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa?
- j. En cuanto a la accesibilidad al establecimiento, ¿se han hecho adaptaciones para este colectivo?

#### 7.Casos individuales de trabajadores con discapacidad:

- a. ¿Qué puestos de trabajo desempeñan?
- b. ¿Se ha tenido que adaptar el puesto de trabajo, personalizar en función de la discapacidad del trabajador?
- c. ¿Se han tenido que reasignar las funciones a ejercer por la persona con discapacidad?  
¿Tienen algún ayuda o supervisión directa?
- d. En caso de ser una discapacidad adquirida, ¿se le ha tenido que cambiar de puesto al trabajador? O de no a ver sido posible, ¿han tenido que dejar el trabajo?

#### 8.Sobre la socialización de las personas con discapacidad:

- a. ¿Qué percepción tiene sobre las personas con discapacidad a la hora de socializarse?
- b. ¿Consideras que están bien integrados en la empresa y con sus compañeros?
- c. ¿Consideran que las personas con algún tipo de discapacidad están en una posición inferior al resto? ¿Por qué?
- d. ¿Creen que la sociedad procura que sea autosuficiente, le ayudamos a ello? ¿Qué cree que se debería de cambiar?
- e. ¿Considera que existe desinformación sobre las políticas públicas (dependencia, cupo de las empresas, supresión de barreras) y prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad? ¿Cree que tienen una aplicación real? ¿Por qué?
- f. ¿Por quienes cree que sufren más discriminación, por las instituciones, órganos, etc. públicos o por la sociedad en sí?

---

<sup>1</sup> Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores estarán obligadas a que de entre ellos al menos el 2% sean personas trabajadoras con discapacidad, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.

La Administración pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a discapacitados según lo establecido en el Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública.

**Anexo 2. Tabla resumen – Fases del concepto discapacidad (enfoque, tratamiento y consideración).**

<b>Época</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Tratamiento</b>	<b>Actitud a nivel social</b>
<b>En las culturas antiguas</b>	<b>Enfoque mágico-religioso:</b> la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales son debido a la intervención de poderes sobrehumanos que ponen a prueba o castigan a las personas por algún mal cometido.	<b>Remedios:</b> magia e intervención de brujos y Chamanes, masajes, baños, hierbas...	Objeto de <b>rechazo</b> y a veces causa de muerte. Postración pasiva y culpabilizada.
<b>Desde el s.XV</b>	<b>Enfoque técnico y secularizado:</b> la discapacidad como resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren una terapia adecuada, igual que otras enfermedades.	<b>Instituciones manicomiales</b> orientadas a la rehabilitación con tratamientos que persiguen la inserción social de los pacientes.	<b>Internamiento masivo</b> , las tareas terapéuticas fueron sustituidas por la custodia y <b>cronificación</b> de los atendidos.
<b>Finales s.XIX y II Guerra Mundial</b>	<b>Enfoque médico y asistencial:</b> Identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil).	Atención educativa y asistencial. Implicación del estado. <b>Creación de “Centros especiales” de educación y ocupación.</b>	<b>Efecto estigmatizador:</b> Prevalen las etiquetas y una política paternalista que refuerza la dependencia respecto a las instituciones y el desarrollo de nuevas formas de discriminación social y laboral.
<b>2ª Mitad del s.XX</b>	Se pone acento en el <b>origen</b> social de la discapacidad, <b>prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.</b>	Se favorecen centros de salud y servicios comunitarios. Se defiende la <b>inclusión y normalización</b> escolar y laboral con el soporte que sea necesario.	Movimiento social, a través de <b>asociaciones</b> , formadas por personas con discapacidad y familiares, que defienden los derechos de las persona con discapacidad.

### **Anexo 3. El certificado de discapacidad**

El certificado de discapacidad es un documento oficial expedido por la Administración Pública, destinado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, que acredita la condición de persona con discapacidad. Es necesario tener reconocido un grado mínimo del 33% para que el certificado permita el acceso a ayudas sociales, para la contratación de la persona a través de empleo protegido (Centros Especiales de Empleo) y para el cómputo de estos trabajadores a efecto de cumplimiento de la LISMI.

La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a determinados beneficios económicos y sociales que varían en función del grado de discapacidad y en algunos casos la legislación propia de cada Comunidad Autónoma, con vistas a equiparar oportunidades. Para acreditarse como persona con discapacidad ante la administración o para el acceso a bienes y servicios en condiciones especiales de forma rápida y manteniendo la protección de datos personales, se crea, en 2009, una tarjeta acreditativa de discapacidad.

El certificado de discapacidad se obtiene a partir de los informes aportados por el solicitante y una entrevista con el Equipo de Valoración y Orientación (EVO). La valoración se realiza un tribunal formado por un médico, un psicólogo y un trabajador social. A parte de la propia limitación física, sensorial y/o psíquica, se tienen en cuenta los factores sociales característicos de la persona, que obstaculizan o favorecen su desarrollo.

Las competencias para la calificación del grado de discapacidad se han transferido a cada una de las comunidades autónomas.