



**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

Presentado por Pedro Indarreta García

Tutelado por: Juan Romay Coca

Soria, junio 2023

## CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## Resumen

El objetivo principal de este trabajo consiste en realizar un análisis exhaustivo de la situación de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral, y aportar una serie de soluciones con el propósito de mejorar su situación en este aspecto crucial.

El estudio se divide en tres partes fundamentales. En la primera parte, se llevará a cabo una definición precisa del concepto que se abordará a lo largo de este trabajo. Además, se realizará una breve descripción de la situación tanto pasada como actual de los trabajadores con diversidad funcional en España, respaldada por datos y gráficas proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística. Este análisis detallado permitirá obtener una comprensión profunda de la realidad actual.

La segunda parte del estudio se enfocará en la aportación de soluciones y planes con el objetivo de mejorar la situación inicial. Se examinarán prácticas y enfoques eficaces que pueden ser implementados para fomentar la inclusión y el bienestar laboral de las personas con diversidad funcional. Se evaluará el impacto potencial de la aplicación de estas prácticas en términos de diversidad funcional, analizando cómo pueden contribuir a generar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Finalmente, en la última parte del trabajo, se presentarán las conclusiones obtenidas a partir del análisis realizado. Es importante destacar que, si bien ha habido ciertos avances en la situación de las personas con diversidad funcional en los últimos años, el estudio revela que aún queda un largo camino por recorrer en términos de mejora y promoción de sus derechos laborales.

En resumen, este estudio busca proporcionar una visión integral de la situación de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral, proponiendo soluciones y destacando la necesidad de seguir trabajando para lograr una verdadera inclusión y equidad en el entorno laboral.

## Palabras Clave

Diversidad Funcional, buenas prácticas, inclusión, trabajador, empresa.

## Índice

Bloque I .....	4
1- Introducción .....	4
2- Objetivo .....	5
3- Metodología .....	5
Bloque II .....	6
4- Contenido .....	6
4.1- Conceptos Generales .....	6
4.1.1- Definición .....	6
4.1.2- Tipos de discapacidad .....	7
4.1.3- Requisitos necesarios para obtener el certificado de discapacidad .....	12
4.2- Evolución de los datos en relación con las personas discapacitadas en el mundo laboral. .....	13
4.3- Normativa .....	21
4.4- Impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional .....	23
4.4.1- Aplicación de buenas en materia de diversidad funcional .....	24
4.4.2- Impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional en relación con las empresas. ....	27
4.4.3- Impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional en relación con el trabajador. ....	29
Bloque III .....	33
5- Conclusiones.....	33
Bloque IV .....	37
6- Bibliografía .....	37

## Bloque I

### 1- Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo examinar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De acuerdo con diversos estudios, el número de personas con diversidad funcional ha aumentado significativamente en los últimos años, incluso duplicándose en la última década. Sin embargo, no podemos ignorar las situaciones de marginación social y laboral que han sufrido estas personas a lo largo de los años, lo que ha llevado a que la sociedad los considere erróneamente como un colectivo vulnerable y en riesgo de exclusión social.

Como bien sabemos, todas las personas tienen cualidades diferentes, lo que nos hace únicos unos de otros. Por lo tanto, en términos de políticas de empleo, se clasifica como personas con discapacidad a aquellos que tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Las personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidades más severas, experimentan altos niveles de desempleo. En la sociedad actual, el empleo es un factor crucial para asegurar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social. Por lo tanto, la política de empleo debe dedicarse a integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En consecuencia, las empresas deben estar más comprometidas que nunca con la inclusión y la adaptación de trabajadores con diversidad funcional. Aunque en la actualidad, parte de la sociedad aún no acepta que estas personas obtengan un empleo de igual forma que aquellos sin discapacidad, esta mentalidad debe transformarse.

Con el fin de cumplir con la normativa, se ha estructurado este trabajo de fin de grado en cuatro bloques distintos.

El primer bloque abarcará los apartados introductorios del trabajo, que incluirán la introducción propiamente dicha, los objetivos y la metodología utilizada en su desarrollo.

En el segundo bloque se tratará el tema central del trabajo, dividiéndolo en varios apartados donde se realizará un análisis exhaustivo de la materia.

A continuación, en el tercer bloque se presentarán las conclusiones extraídas del estudio, en un único apartado.

Finalmente, el cuarto bloque estará dedicado a la bibliografía, donde se incluirán todas las referencias utilizadas para la elaboración del trabajo.

## 2- Objetivo

El objetivo principal de este estudio es interpretar la situación actual de las personas con cualquier tipo de diversidad funcional en el ámbito laboral. Además, nos centraremos en detectar los problemas y las causas de la marginación laboral que sufren y las ventajas que podrían obtener tanto las empresas como los trabajadores en el caso de realizar una correcta inclusión laboral de personas discapacitadas. En cuanto a los objetivos específicos, podemos plantear los siguientes:

- Definir el concepto de discapacidad y los diferentes tipos que existen.
- Investigar las políticas públicas y privadas que se han desarrollado para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Identificar las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en su acceso al mercado laboral.
- Analizar los recursos y apoyos disponibles para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tales como la adaptación de los puestos de trabajo, los programas de formación especializada y los incentivos fiscales destinados a las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad.

## 3- Metodología

El presente trabajo está estructurado en cinco secciones. En la primera sección, se proporcionará una breve definición de los conceptos generales, donde se distinguirán las diferencias entre los términos de "diversidad funcional" y "discapacidad". Además, se clasificarán los diferentes tipos de discapacidad según su grado y se explicará el proceso para obtener el certificado de discapacidad en nuestro país.

Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de los principales indicadores de empleo de las personas con discapacidad durante el período comprendido entre 2014 y 2021. Se utilizarán los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para mostrar la evolución de estos indicadores a través de tablas y, posteriormente, se comentará la situación laboral de las personas con discapacidad durante estos años.

A continuación, se realizará una breve revisión de las principales leyes que han surgido en el campo de la inclusión laboral a lo largo de los años, destacando los principales hitos. También se prestará especial atención a la ley actual que regula este tema.

Para finalizar el núcleo de este trabajo, se llevará a cabo un análisis sobre la aplicación de buenas prácticas en el ámbito de la diversidad funcional. En este análisis se desmentirán los falsos mitos que rodean a los trabajadores discapacitados y se definirán las buenas prácticas y planes que las empresas pueden desarrollar para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Asimismo, se analizarán los beneficios tanto para la empresa como para el trabajador que se derivan de la implementación de estas prácticas en materia de diversidad funcional.

En la última parte de este trabajo, se llevará a cabo una serie de conclusiones a partir del estudio previo realizado. En ellas, se identificarán las anomalías encontradas en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y se presentarán las opciones que tienen las empresas para eliminarlas. Además, se señalará la importancia de mejorar la inclusión laboral en España, no solo desde una perspectiva social y ética, sino también desde una perspectiva económica y empresarial, ya que la diversidad funcional puede ser un activo para las empresas que sepan gestionarla adecuadamente.

## Bloque II

### 4- Contenido

#### 4.1- Conceptos Generales

##### 4.1.1- Definición

Antes de todo, es importante señalar que el término "diversidad funcional" es una alternativa al término "discapacidad" y ha sido promovido por algunas personas afectadas con el objetivo de reemplazar otros términos considerados peyorativos, como "discapacidad" o "minusvalía".

Por lo tanto, la diversidad funcional se define como un fenómeno, hecho o característica presente en la sociedad que afecta a todos sus miembros por igual.

A pesar de las ideas preconcebidas, las discapacidades presentan una gran heterogeneidad. Según la información obtenida a través de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2020. En la nación a la que pertenecemos, hay 4,38 millones de

individuos que afirman poseer una discapacidad, y de ese total, el 58% son del género femenino... A nivel mundial, según los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), las personas que presentan algún tipo de discapacidad constituyen el 15% de la población total.

En cuanto al término "discapacidad", y de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud, éste es un término amplio que engloba las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Como se indica en su definición, se incluyen tres términos:

- Las deficiencias: Problemas que afectan a una estructura o función corporal
- Las limitaciones de la actividad: Dificultades para ejecutar acciones o tareas.
- Las restricciones de la participación: Problemas para participar en situaciones vitales.

Por lo tanto, en consonancia con la definición de la Organización Mundial de la Salud, podemos definir la discapacidad como una restricción o impedimento que afecta la capacidad de realizar una actividad de la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano.

En consecuencia, la discapacidad se considera como un fenómeno que se origina a partir de la interacción entre las particularidades del cuerpo humano y las particularidades de la sociedad en la que este se desenvuelve.

#### 4.1.2- Tipos de discapacidad

El 22 de mayo de 2001, los 191 Estados Miembros de la OMS aprobaron la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Por ello, podemos diferenciar distintos tipos de discapacidad:

##### *Discapacidad Física o Motora*

“Es aquella que reduce la capacidad de movimiento de las personas” (Hernandez, 2014)

La discapacidad física o motora es una condición que afecta la movilidad o la función física del cuerpo debido a una lesión, enfermedad o condición congénita. Las personas con discapacidad física o motora pueden tener dificultades para caminar, mover los brazos o las piernas, o realizar actividades físicas cotidianas.

Esta diversidad puede ser causada por una variedad de factores, como lesiones en la médula espinal, enfermedades neuromusculares, trastornos del desarrollo o afecciones congénitas que provoca que las personas puedan necesitar dispositivos de asistencia como sillas de ruedas, prótesis, andadores o bastones para ayudarles a desplazarse y realizar actividades diarias.

### *Discapacidad Sensorial*

Esta categoría se refiere a las “personas que han perdido su capacidad auditiva o tienen dificultades para comunicarse o utilizar el lenguaje” (Hernandez, 2014).

La discapacidad sensorial se refiere a la limitación o pérdida de una función sensorial, como la vista, el oído, el tacto, el olfato o el gusto. Las personas con discapacidad sensorial pueden tener dificultades para recibir, procesar o interpretar información sensorial del entorno, lo que puede afectar su capacidad para interactuar con el mundo que les rodea.

Existen diferentes tipos de discapacidades sensoriales, como la ceguera o la baja visión, la sordera o la pérdida auditiva, la pérdida del sentido del tacto, el olfato o el gusto. Estas discapacidades pueden ser congénitas o adquiridas a lo largo de la vida debido a una variedad de factores, como lesiones, enfermedades, trastornos genéticos o el envejecimiento.

Es importante tener en cuenta que las personas con discapacidad sensorial pueden tener diferentes niveles de limitación y que cada persona es única en sus habilidades y necesidades.

### *Discapacidad Intelectual*

Se considera discapacidad intelectual a “aquella que causa limitaciones para adquirir las habilidades cotidianas necesarias para responder a diversas situaciones en la vida, comprenderlas y comunicarse con los demás” (Hernandez, 2014).

La discapacidad intelectual se define por limitaciones notables en el rendimiento cognitivo y en las capacidades de adaptación. Los individuos que la padecen pueden tener problemas para comprender información compleja, adquirir nuevas habilidades o ajustarse a contextos sociales diversos.

La discapacidad intelectual puede ser causada por factores genéticos, lesiones cerebrales, enfermedades, exposición a toxinas durante el embarazo o problemas durante el parto. Las personas con discapacidad intelectual pueden necesitar apoyo en áreas como la comunicación, el aprendizaje, las habilidades sociales y la vida diaria.

Esta discapacidad se puede clasificar en cuatro niveles según su gravedad:

- Leve: Personas capaces de formarse y tener una actividad profesional, aunque su aprendizaje requiera de apoyos especiales (American Association on Mental Retardation, 2011)
- Moderada: Personas que con terapia y los apoyos adecuados pueden llegar a tener cierto grado de autonomía (American Association on Mental Retardation, 2011)
- Grave: Personas que presentan daños a nivel neurológico, habilidades motoras reducidas y poca o nula comprensión lectora y numérica. (American Association on Mental Retardation, 2011)
- Profunda: Personas que, además de sufrir problemas neurológicos y motores, padecen una capacidad comunicativa inexistente o muy limitada. (American Association on Mental Retardation, 2011)

La discapacidad intelectual no es reversible, pero con el apoyo adecuado, las personas que la padecen pueden avanzar y alcanzar muchos objetivos, mejorando así su calidad de vida.

### *Discapacidad psíquica*

Esta discapacidad está relacionada con todo “aquello que afecta al comportamiento del individuo o con alteraciones emocionales o cognitivas” (Hernandez, 2014).

La discapacidad psíquica, también conocida como discapacidad psicológica o discapacidad mental, se refiere a una amplia gama de condiciones que afectan la salud mental y el funcionamiento cognitivo de una persona. Las personas con discapacidad psíquica pueden tener dificultades para procesar información, comprender el mundo que les rodea, interactuar socialmente, regular sus emociones y/o mantener el equilibrio emocional.

La discapacidad psíquica puede ser causada por una variedad de factores, como trastornos del desarrollo, trastornos psiquiátricos, lesiones cerebrales o enfermedades mentales. Las personas con discapacidad psíquica pueden necesitar apoyo en áreas como la terapia, la

medicación, el aprendizaje de habilidades sociales, el entrenamiento laboral y/o el alojamiento asistido.

Este tipo de capacidades pueden estar ligadas a las enfermedades de tipo mental como por ejemplo la bipolaridad o la esquizofrenia.

En muchos casos, las personas que padecen una discapacidad psíquica, sufren también una discapacidad intelectual.

Según la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal, también podemos clasificar las discapacidades en función de su gravedad, que es calculado a través de porcentajes. Estos porcentajes se basan en el nivel de dificultad de una persona para valerse por sí misma y para su integración social. Podemos distinguir cinco grados:

#### Grado 1- Discapacidad Nula

El porcentaje de discapacidad es del 0%. Es factible que los individuos experimenten síntomas, signos o secuelas a raíz de una enfermedad o accidente, aunque esto no necesariamente implique dificultad para desenvolverse en las actividades cotidianas.

#### Grado 2- Discapacidad Leve

El porcentaje de discapacidad se encuentra entre el 1% y el 24%. Este tipo de personas sufren alguna dificultad para realizar actividades de vida diaria, pero se pueden realizar todas ellas.

La discapacidad leve se refiere a una limitación en una función física, sensorial o mental que es relativamente menor y que puede permitir que una persona realice la mayoría de las actividades cotidianas sin asistencia o con un apoyo mínimo. A menudo, la discapacidad leve se refiere a una limitación que no es significativa o no afecta de manera importante la capacidad de una persona para realizar tareas cotidianas.

Por ejemplo, una persona con discapacidad leve en la vista puede tener dificultades para leer pequeñas letras o distinguir algunos colores, pero puede realizar la mayoría de las actividades cotidianas sin problemas. De manera similar, una persona con una discapacidad leve en la movilidad puede tener dificultades para caminar largas distancias, pero puede moverse sin ayuda en la mayoría de las situaciones.

#### Grado 3- Discapacidad Moderada

El porcentaje de discapacidad oscila entre el 25% y el 49%. Esta discapacidad viene acompañada de secuelas de un accidente o una enfermedad. En este caso, se disminuye notablemente la capacidad para realizar las actividades de vida diaria, pero pueden realizarse tareas de autocuidado.

La discapacidad moderada se refiere a una limitación en una función física, sensorial o mental que es más significativa que la discapacidad leve y puede requerir un mayor grado de apoyo para realizar ciertas actividades cotidianas. Las personas con discapacidad moderada pueden tener dificultades para realizar ciertas tareas, pero aún pueden tener un cierto grado de autonomía e independencia.

Por ejemplo, una persona con discapacidad moderada en la vista puede necesitar el uso de gafas especiales o dispositivos de asistencia para leer y realizar tareas visuales, y puede tener dificultades para realizar tareas visuales más complejas. De manera similar, una persona con discapacidad moderada en la movilidad puede requerir el uso de dispositivos de asistencia como una silla de ruedas o un andador, y puede tener dificultades para realizar actividades que requieran un mayor grado de movilidad.

Según la Ley 51/2003, una persona podrá considerarse como minusválida si acredita un grado de discapacidad igual o superior al 33%

#### Grado 4- Discapacidad Grave

El porcentaje de discapacidad se encuentra entre el 50% y el 60%. La discapacidad es tan grave que afecta a las actividades de vida diaria, inclusive a las de autocuidado.

La discapacidad grave se refiere a una limitación en una función física, sensorial o mental que es significativa y puede requerir una atención constante y apoyo especializado para realizar tareas cotidianas. Las personas con discapacidad grave pueden tener limitaciones significativas en su capacidad para comunicarse, moverse, realizar tareas de la vida diaria y participar en actividades sociales y comunitarias.

Por ejemplo, una persona con discapacidad grave en la vista puede tener una pérdida total de la visión y puede necesitar un perro guía o un asistente personal para realizar tareas visuales. De manera similar, una persona con discapacidad grave en la movilidad puede necesitar el uso de una silla de ruedas y puede tener dificultades para moverse y realizar actividades que requieran una mayor movilidad.

En el caso en que la valoración de la discapacidad no llegue al 65%, el individuo podría tener acceso a ciertos beneficios fiscales y económicos, aunque no tendría derecho a prestaciones económicas. No obstante, si la valoración supera dicho porcentaje, es posible acceder a una pensión no contributiva.

#### Grado 5- Gran discapacidad

El porcentaje de discapacidad es igual o mayor al 75% y se caracteriza por la imposibilidad de realizar las actividades de vida diaria.

El término "gran discapacidad" no es un término comúnmente utilizado en el ámbito de la discapacidad, pero puede referirse a una limitación significativa en una o más funciones físicas, sensoriales o mentales que puede afectar en gran medida la capacidad de una persona para realizar actividades cotidianas y requerir un apoyo significativo.

Las personas con una gran discapacidad pueden requerir asistencia en casi todas las áreas de la vida, como la movilidad, el cuidado personal, la comunicación y la participación social. Pueden necesitar apoyo constante para realizar tareas cotidianas, y pueden requerir servicios de atención médica especializada, terapia, asistencia financiera y otros tipos de apoyo para satisfacer sus necesidades específicas.

Es considerada una discapacidad que eleva el monto de la pensión contributiva.

#### 4.1.3- Requisitos necesarios para obtener el certificado de discapacidad

El documento que reconoce la calificación del grado de discapacidad y otorga una serie de derechos se denomina "certificado de discapacidad". Para obtener este documento existe una serie de requisitos que se deben cumplir a nivel nacional:

- Ser ciudadano español y estar empadronado en la comunidad autónoma respectiva donde se solicita el certificado
- Sufrir alguno de los cuatro tipos de discapacidades comentadas anteriormente.
- Poseer un certificado médico de la Comisión de Evaluación de Incapacidades que acredite la discapacidad
- Cumplir con el mínimo de 33% de discapacidad

El proceso por el cual se le reconoce a una persona que posee una discapacidad es llevado a cabo por los organismos de las comunidades autónomas, no por organismos de nivel nacional por lo que cada comunidad autónoma tiene sus propios procedimientos y normas, en nuestro caso, en Castilla y León los organismos responsables son:

- Consejería o Centro Directivo: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y Gerencia de Servicios Sociales
- Órgano Gestor: Gerencias Territoriales de Servicios Sociales
- Órgano Resolutivo: Gerencias Territoriales de Servicios Sociales

La legislación que aplican estos organismos a la hora de resolver el procedimiento es:

- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación de minusvalía (BOE núm. 22, de 26/01/2000., 2000)
- Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el Anexo I del Real Decreto 1971-1999 (BOE num. 238, de 4 de octubre de 2003, 2003)
- Orden de 15 de junio de 2000, por la que se establece el Procedimiento para el Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Minusvalía (BOCyL num. 130, de 06/07/2000, 2000)

El plazo de solicitud para el reconocimiento del grado de discapacidad está abierto de forma permanente y puede realizarse de manera presencial o telemática. Una vez recibida la solicitud por la entidad correspondiente, se notificará al interesado la fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo el reconocimiento médico y posteriormente se emitirá un dictamen médico. El plazo para resolver será de 3 meses y se notificará por correo postal o electrónicamente. Si la administración no responde en este plazo, la solicitud se considerará desestimada. En caso de desacuerdo con la resolución, se puede presentar una Reclamación previa a la vía jurisdiccional social. Además, es importante tener en cuenta que el grado de discapacidad puede ser revisado de oficio o a petición de parte, lo que significa que la administración puede revocar o modificar su decisión anterior mediante un nuevo acto administrativo.

#### [4.2- Evolución de los datos en relación con las personas discapacitadas en el mundo laboral.](#)

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral representa uno de los mayores retos de nuestro país para garantizar la igualdad de oportunidades.

A pesar de que ha habido cierta mejora para las personas con discapacidad en los últimos años, las estadísticas siguen mostrando una clara desventaja para este colectivo. Todavía queda mucho por hacer para alcanzar resultados óptimos.

Según el último informe de del INE (Instituto Nacional de Estadística), realizado en el año 2021 y publicado el 14 de diciembre de 2022, el 34,6% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida de entre 16 y 64 años (mínima y máxima edad para trabajar según la ley) eran activos, es decir, que tiene o busca trabajo.

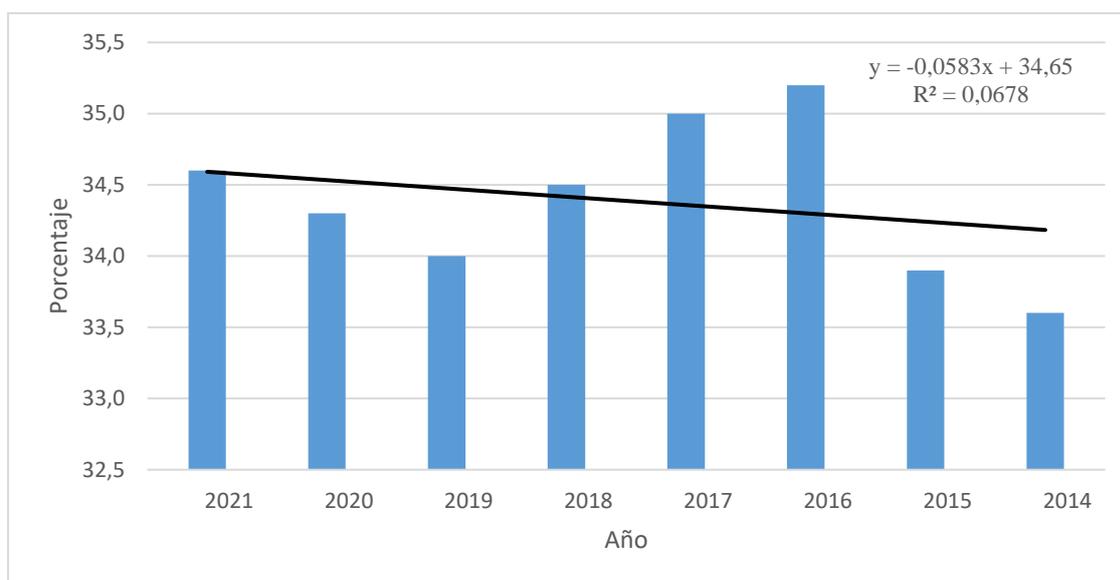
**Tabla 1-Población con alguna discapacidad por sexo y edad. (en miles de personas)**

	Total	Hombre	Mujer
Total	1.583,6	765,4	818,2
Entre 16 a 24 años	94	56,4	37,6
Entre 25 a 34 años	111	61,8	49,2
Entre 35 a 44 años	221,7	109,9	111,8
Entre 45 a 54 años	480,3	216	264,3
Entre 55 a 64 años	676,6	321,3	355,3

*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

Antes de continuar, es importante señalar que, debido a un cambio metodológico en el Instituto Nacional de Estadística, las cifras de los años 2014 en adelante no son comparables con las cifras de años anteriores. Se produjo un cambio en la definición de la población de referencia, por lo que los datos previos al año 2014 han sido recalculados. Después de investigar estos años, las cifras proporcionadas no se corresponden con la realidad, por lo que he decidido no utilizarlas. Por lo tanto, el período de estudio que se tomará como ejemplo será del año 2014 al 2021

**Gráfica 1- Personas Discapacitadas Activas en el Mercado Laboral**



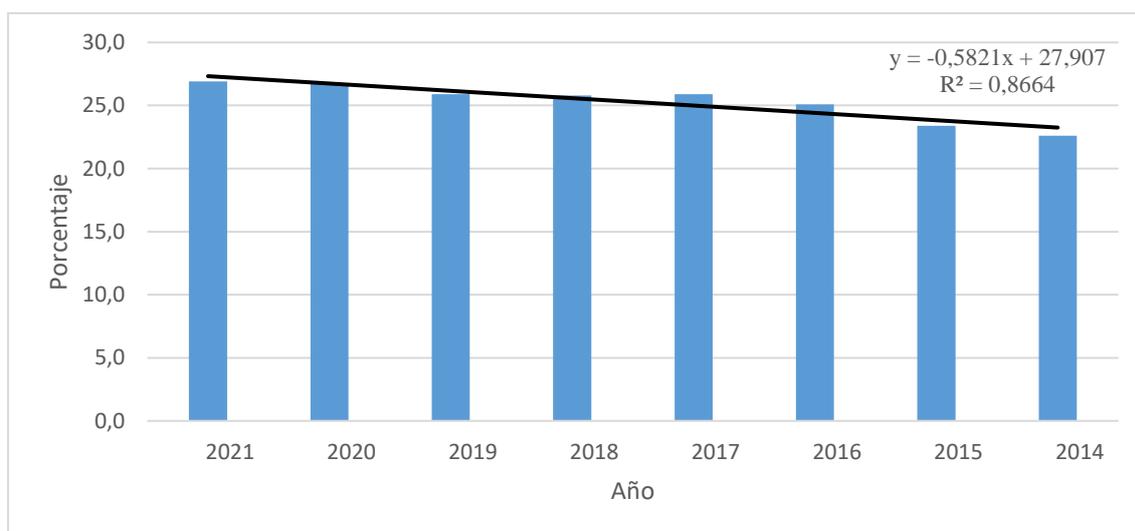
*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

Como vemos en el gráfico, a lo largo de estos últimos ocho años se ha producido una leve mejoría de las personas discapacitadas activas en el mundo laboral. Hemos de señalar que el pico más alto se encuentra en el año 2016, donde el porcentaje superaba el 35% y que sufre una variación positiva de más de un punto con respecto al año anterior. A partir de ahí, ha sufrido variaciones contantes hasta llegar al último año. Es importante destacar que el mayor descenso lo encontramos en los años 2018 y 2019 (1 punto de diferencia entre el 2017) y que aún no hemos llegado a recuperar los datos anteriores al año que se produjo el descenso de las cifras.

Si analizamos estos porcentajes, obtenemos que tan solo una de cada tres personas discapacitadas está actualmente trabajando o en predisposición de trabajar, una cifra realmente baja que, si la traducimos en números, de los 4.380.000 de personas discapacitadas, únicamente 1.515.480 son activas en el mercado laboral. Cifras que a pesar de haber ido mejorando a lo largo de los años, siguen siendo realmente bajas.

Dentro de este grupo, personas discapacitadas en el mundo laboral, podemos separarlas en dos, personas que tienen trabajo y personas que están en paro.

## Gráfica 2- Tasa de Empleo de Personas con Discapacidad



*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

En este gráfico se muestra la tasa de empleo de las personas con discapacidad, es decir, las personas con algún tipo de diversidad funcional y que tienen trabajo. Por el contrario, la diferencia hasta llegar a 100, será el porcentaje de personas discapacitadas que se encuentran en paro.

Como observamos en el gráfico, si es cierto que se ha producido una notable mejoría de las cifras con respecto al primer año de estudio. Entre 2014 y 2021, existe un incremento de casi el 5% en personas discapacitadas que han sido contratadas por las empresas. Además, esta progresión se ha mantenido constante a lo largo de los años, sin producirse descensos como en el caso anterior. A pesar de este gran progreso, las cifras son aún más bajas que la tabla anterior, tan solo el 26.9% de las personas activas tienen trabajo y por ende, la gran mayoría (73.1%) de personas discapacitadas se encuentran en paro. Si este porcentaje lo extrapolamos a las cifras, de las 1.515.480, tan solo, 407.664 personas han encontrado un puesto de trabajo.

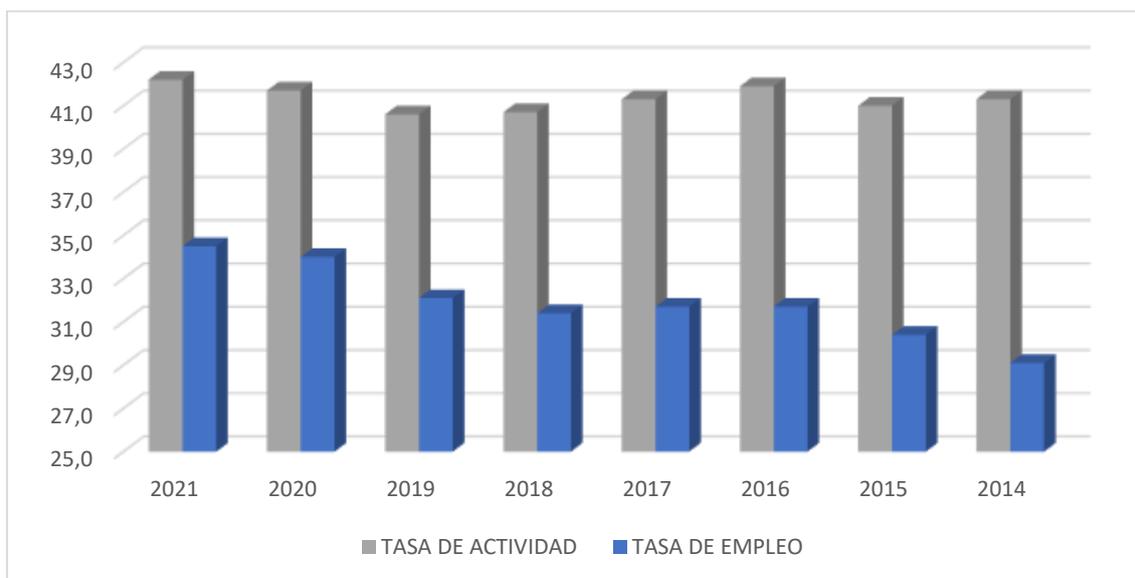
Por tanto, si hacemos una pequeña conclusión de esta investigación general, las cifras que obtenemos son muy pobres. De los 4.380.000 de personas discapacitadas, 2.864.520 personas se encuentran en población no activa, 1.107.816 personas se encuentran en paro y únicamente 407.664 personas discapacitadas poseen un contrato de trabajo.

En conclusión, tan solo el 9% de las personas discapacitadas tiene trabajo, un dato que se queda muy lejos del objetivo comentado anteriormente, la igualdad de las personas en el

mercado laboral, lo que refleja que en nuestro país aún nos queda un largo camino que recorrer.

A continuación, realizaremos un examen más exhaustivo analizando la tasa de actividad y de empleo según el tipo de discapacidad del trabajador. Como hemos visto anteriormente, existen 4 tipos de discapacidades; física, sensorial, intelectual y psíquica.

**Gráfica 3- Tasa de Actividad y Empleo de Personas con Discapacidad Física**

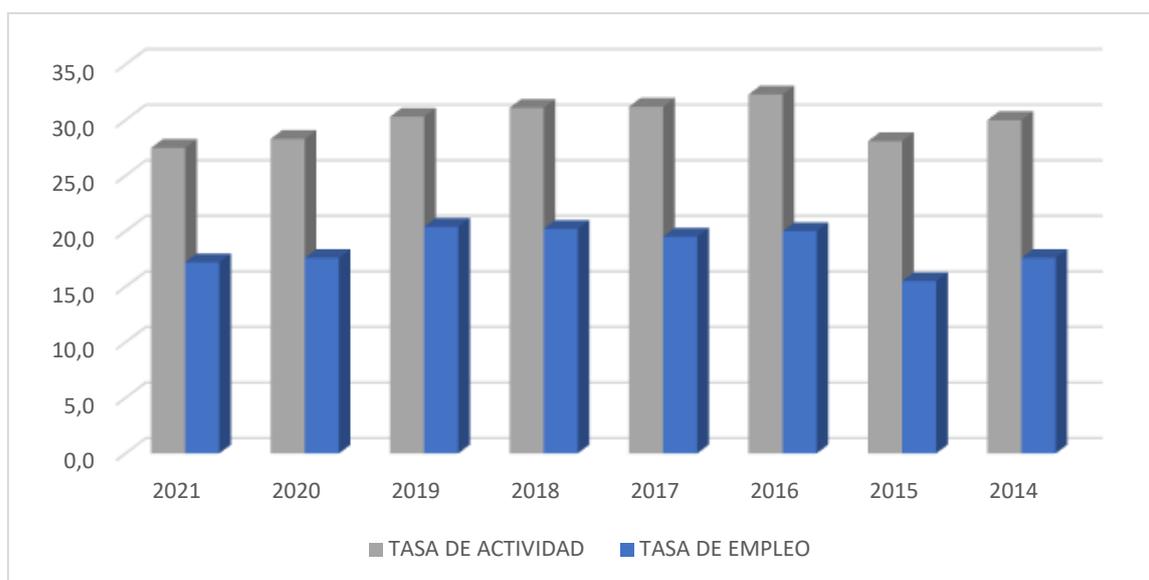


*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

Como observamos en la gráfica las personas que padecen una discapacidad física tienen una tasa de actividad un poco más elevada que la media general. Al igual que en la tabla anterior, la tasa de actividad ha ido sufriendo distintos cambios, tanto ascensos como descensos. El descenso más grande, se encuentra entre los años 2017 y 2019 pero, al contrario que en la media general, en el último año del estudio, si se vuelven a recuperar, incluso a superar, los valores más óptimos, producidos en el año 2016.

Mientras, en la tasa de empleo podemos ver un gran progreso ya que, en el año 2014, el 29,1% tenía trabajo y en 2021 el porcentaje fue del 34,5%. El aumento de esta tasa mejora año tras año, excepto en el 2018, que prácticamente se mantiene igual que el año anterior. La mayor subida la encontramos en el año 2020, casi 2 puntos más con respecto al año 2019.

**Gráfica 4- Tasa de Actividad y Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual**

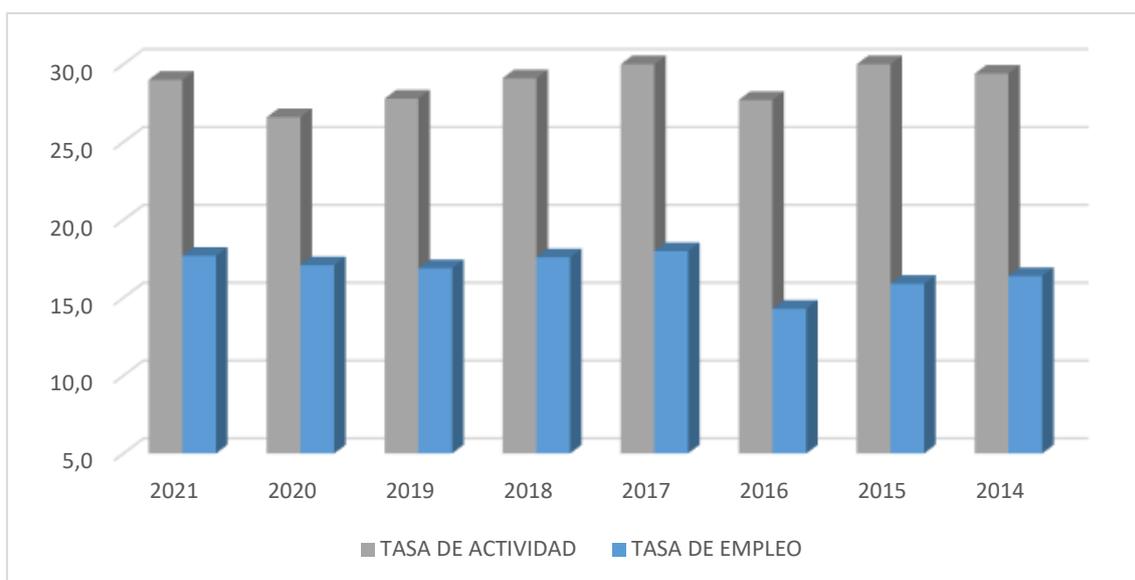


*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

En esta tabla vemos como la tasa de actividad de las personas con discapacidad intelectual se asemeja más a la media global, aunque los resultados han empeorado con respecto del primer año de estudio. Este gráfico es muy peculiar puesto que no representa el progreso que estamos viendo continuamente a lo largo de los años y es que, el primer año del estudio es el segundo año de mayor porcentaje por detrás del año 2016. Como se observa, el único progreso se da entre el año 2015 y 2016 pero a partir de ahí, se produce un descenso constante de las cifras dando lugar a que el último año de estudio, sea el año en el cual el porcentaje de personas con una discapacidad intelectual sea el más bajo de todos los años de estudio.

En cuanto a la tasa de empleo, vemos que su porcentaje es realmente bajo, muy alejado del 20%, es decir, de cada 10 personas con una discapacidad intelectual que se encuentran entre la población activa, menos de 2 personas han conseguido acceder a un puesto de trabajo. Como se observa en la tabla, el porcentaje ha ido fluctuando a lo largo de los años, sin seguir un progreso o descenso continuo. Tanto es así, que la diferencia entre el año 2014 y el año 2021 es de tan solo -0,4 puntos lo que nos indica que sigue los mismos pasos que la tasa de actividad, la situación empeora con respecto al principio del estudio.

**Gráfica 5- Tasa de Actividad y Empleo de Personas con Discapacidad Psíquica**

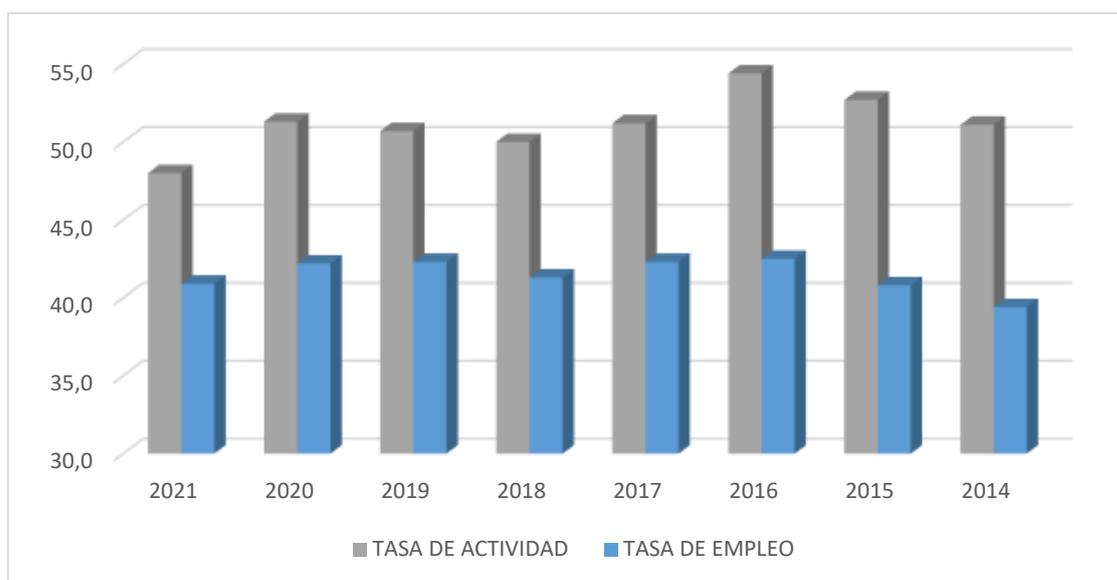


*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

Este gráfico es muy similar al anterior. En cuanto a la tasa de actividad, se encuentra por debajo de la media general ya que no llega ni al 30%. En cuanto a los porcentajes anuales, observamos que no mantienen un ritmo constante, pueden producirse un aumento de la tasa o un descenso, pero, si comparamos el primer año de estudio y el último volvemos a obtener peores resultados.

En cuanto a la tasa de empleo, la gráfica es prácticamente similar a la anterior, por lo que no haremos muchas más objeciones, únicamente que, en este caso, el porcentaje mejora en 2021 con respecto del 2014.

**Gráfica 6- Tasa de Actividad y Empleo de Personas con Discapacidad Sensorial**



*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística*

Esta última gráfica, es totalmente contraria a las anteriores. En cuanto a la tasa de actividad observamos que es mucho mayor que en el resto de discapacidades y que, con respecto a la media general, la supera en prácticamente la mayoría de los casos. Como vemos, 2016 es el año en el cual se encuentra el porcentaje más alto, un 54,4% y a partir de aquí comienza un descenso progresivo hasta 2021, el cual es el peor año de todos los que componen el estudio, pero, aun así, muy por encima de la media y del resto de discapacidades.

En cuanto a la tasa de empleo, los porcentajes también son relativamente buenos, muy por encima del resto de discapacidades y produciéndose una progresión casi constante a lo largo de la mayoría de años, lo que supone que la tasa de empleo haya mejorado en 1,5 puntos con respecto del primer año al último.

Esta grafica se asemejaría más al objetivo inicial, la igualdad de los trabajadores, aun así, a pesar de unos datos relativamente buenos, la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional puede hacer que los datos mejores mucho más.

#### 4.3- Normativa

La normativa en España que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. A continuación, se presentan algunas de las leyes y normas más destacadas:

- Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos: Esta ley estableció la obligación de las empresas con más de 50 trabajadores de reservar un porcentaje de puestos de trabajo para personas con discapacidad. El porcentaje inicial era del 2%, pero se fue incrementando a lo largo de los años. (BOE num. 130, de 30/04/1982, 1982)
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: Esta ley modificó la anterior y estableció una reserva de al menos el 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores. (BOE num. 312, de 30/12/2006, 2006)
- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público fue una normativa que regulaba la contratación pública en España. Sin embargo, esta ley fue derogada por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que entró en vigor el 9 de marzo de 2018. (BOE num. 261, de 31/10/2007, 2007)
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: Este texto recoge las disposiciones en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, y establece la obligación de las empresas de al menos 50 trabajadores de contar con un porcentaje mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad en su plantilla. (BOE num. 289, de 03/12/2013, 2013)
- Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas: Esta ley modificó la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estableciendo la posibilidad de que las empresas que no cumplan con la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad puedan cumplir con esta obligación mediante la realización de acciones

alternativas, como la contratación de trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (BOE num. 153, de 27/06/2013, 2013)

En España, la evolución de la normativa en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido constante en las últimas décadas. Desde la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (BOE num. 130, de 30/04/1982, 1982) en 1982, se han ido introduciendo diversas medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad.

Entre las medidas más importantes destacan las reservas de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores, que se estableció en la LISMI y que ha ido evolucionando en normativas posteriores, como la Ley General de Discapacidad de 2013.

Además, se ha establecido un sistema de cuotas, por el cual las empresas deben contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad en función del tamaño de la plantilla. En caso de incumplimiento, las empresas pueden ser sancionadas con multas económicas.

Otra medida relevante ha sido la promoción de la colaboración entre empresas y Centros Especiales de Empleo (CEE), que son empresas cuya plantilla está formada en su mayoría por personas con discapacidad y que tienen como objetivo favorecer su integración laboral. Las empresas pueden cumplir su cuota de contratación de personas con discapacidad a través de la colaboración con estos centros.

También se han establecido subvenciones y ayudas para fomentar la contratación de personas con discapacidad, tanto para las empresas como para los propios trabajadores con discapacidad.

En resumen, la normativa en España ha ido avanzando hacia la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo medidas para garantizar su acceso al empleo y sancionando a las empresas que no cumplan con sus obligaciones. Además, se ha promovido la colaboración con Centros Especiales de Empleo y se han concedido ayudas y subvenciones para fomentar la contratación de personas con discapacidad.

#### 4.4- Impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional

Una vez definido el concepto de diversidad funcional, comentado los datos históricos de nuestro país y de repasar la normativa pasada y presente en relación a las personas con diversidad funcional en el mundo laboral.

A continuación, se abordará el verdadero contenido del trabajo, que consiste en analizar el impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional. En esta sección, se describirán las buenas prácticas que pueden emplear las empresas para contratar a personas discapacitadas y se expondrán sus posibles beneficios, así como los beneficios que tiene para los propios trabajadores.

Es importante hacer una aclaración: en este apartado trataremos dos elementos esenciales en las empresas, la comunicación y la diversificación. La comunicación efectiva es fundamental para establecer una buena relación entre los empleados y la dirección de la empresa, lo que incluye promover una comunicación abierta y transparente, fomentar la retroalimentación y crear políticas y prácticas que promuevan la inclusión y la diversidad.

La diversificación es esencial para que una empresa se mantenga relevante y competitiva. Esto implica crear políticas y prácticas que fomenten la inclusión de personas de diferentes tipos, incluyendo a aquellos con discapacidades o habilidades diferentes. Asimismo, puede implicar contratar empleados de diferentes orígenes, géneros, etnias, edades y habilidades, con el fin de crear un ambiente de trabajo más diverso e inclusivo.

#### 4.4.1- Aplicación de buenas en materia de diversidad funcional

Antes de comenzar, he considerado conveniente realizar un esquema con los elementos a tener en cuenta para el establecimiento de un procedimiento de buenas prácticas en cualquier organización empresarial. Para establecer un procedimiento de buenas prácticas en una organización empresarial, se pueden seguir los siguientes pasos:

- 1- Identificación de las áreas críticas: Identificar las áreas de la organización donde se necesitan implementar las buenas prácticas. Por ejemplo, puede ser en el área de seguridad, calidad, medio ambiente, recursos humanos, entre otras.
- 2- Análisis de las regulaciones y estándares aplicables: Analizar las regulaciones y estándares aplicables en la industria y en la localidad donde opera la organización. Esto permitirá conocer los requisitos legales y las mejores prácticas que se deben aplicar en cada área crítica.
- 3- Establecimiento de objetivos: Definir los objetivos que se quieren alcanzar con el procedimiento de buenas prácticas. Por ejemplo, se pueden establecer objetivos de reducción de costos, mejora de la calidad de los productos o servicios, reducción del impacto ambiental, entre otros.
- 4- Diseño del procedimiento: Diseñar el procedimiento de buenas prácticas, definiendo los pasos a seguir para lograr los objetivos establecidos. Este procedimiento debe ser claro y detallado, para que todos los miembros de la organización puedan entenderlo y aplicarlo.
- 5- Implementación del procedimiento: Implementar el procedimiento de buenas prácticas en la organización. Esto puede implicar la formación del personal, la adquisición de nuevos equipos o tecnologías, la realización de auditorías internas, entre otras actividades.
- 6- Monitoreo y evaluación: Monitorear y evaluar el procedimiento de buenas prácticas para asegurarse de que está funcionando correctamente y logrando los objetivos establecidos. Se pueden realizar auditorías internas y revisiones periódicas del procedimiento para detectar áreas de mejora.

Una vez que se ha explicado el plan, procederemos a desarrollar las acciones que las empresas deben llevar a cabo en materia de diversidad funcional

#### *4.4.1.1- Buenas prácticas en materia de contratación*

En primer lugar debemos señalar que la comunicación de las ofertas de trabajo han de ser inclusivas puesto que la inclusión es un valor fundamental en cualquier organización que se precie, y la forma en que se comunica puede marcar la diferencia. Por eso, una de las prácticas clave para fomentar la inclusión laboral es comunicar de forma inclusiva.

En este sentido, las empresas deben esforzarse por hacer públicas sus ofertas de trabajo de manera clara y accesible, asegurándose de que cualquier persona pueda acceder a ellas, independientemente de su situación personal. Es importante señalar que el puesto de trabajo está disponible para cualquier persona, sin ningún tipo de discriminación, ya sea por motivos de edad, género, orientación sexual, raza, religión o, por supuesto, discapacidad.

Para lograr una comunicación inclusiva, es recomendable utilizar un lenguaje sencillo y directo, evitando jergas o tecnicismos que puedan resultar confusos para algunas personas. También es importante ofrecer la información de forma clara y detallada, especificando los requisitos y responsabilidades del puesto de trabajo, así como los beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.

Además, las empresas deben asegurarse de que sus canales de comunicación sean accesibles para todos, incluyendo a personas con discapacidad. Esto implica hacer uso de herramientas y tecnologías que permitan a las personas con discapacidad visual o auditiva acceder a la información de manera autónoma y efectiva.

Otra de las prácticas que pueden llevarse a cabo para asegurarse de que las empresas puedan llegar a personas con diversidad funcional en sus ofertas de trabajo, es que se involucren expertos en discapacidad o instituciones que trabajen en estrecha colaboración con personas con discapacidad. Estos profesionales pueden proporcionar información valiosa y recursos útiles para ayudar a la empresa a adaptar sus procesos de selección y ofrecer oportunidades laborales accesibles a todos. Además, estas asociaciones también pueden ser una fuente valiosa de candidatos potenciales, ya que tienen acceso a una red más amplia de personas con discapacidad que pueden estar buscando empleo. En última instancia, al colaborar con estas organizaciones, las empresas pueden mejorar su capacidad para crear lugares de trabajo inclusivos y diversificados, al tiempo que amplían su base de talentos y promueven una sociedad más equitativa y justa.

#### *4.4.1.2 Buenas prácticas en materia de sensibilización*

Para garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas de manera justa y equitativa en el lugar de trabajo, es fundamental que las empresas se comprometan a sensibilizar y capacitar a su personal. Para ello, pueden diseñar una variedad de actividades, incluyendo talleres, cursos en línea y charlas de sensibilización. Estas actividades pueden ayudar a fomentar una mejor comprensión de las necesidades específicas de los trabajadores discapacitados y cómo integrarlas efectivamente en el lugar de trabajo.

Además, los talleres y cursos de capacitación pueden ser útiles para abordar temas específicos, como la adaptación de entornos de trabajo accesibles y la implementación de ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades para todos. En resumen, la sensibilización y capacitación son herramientas vitales para fomentar una cultura empresarial inclusiva y acogedora para las personas con discapacidad.

Por otro lado, es esencial que las empresas protejan la privacidad y confidencialidad de toda la información personal de sus trabajadores, incluyendo la información relacionada con posibles discapacidades. Para lograr esto, las empresas pueden establecer protocolos de seguridad y confidencialidad para garantizar que la información de los trabajadores se maneje de manera segura y responsable.

Es importante destacar que la protección de la información personal de los trabajadores no solo es una cuestión legal, sino también ética.

Por último y con el objetivo de promover la inclusión y la accesibilidad en el lugar de trabajo, es fundamental que las empresas ofrezcan opciones de horarios flexibles y trabajo remoto a sus empleados, incluyendo aquellos con discapacidades.

Los horarios flexibles pueden incluir opciones como jornadas laborales reducidas, horarios de entrada y salida flexibles, así como trabajar desde casa o de forma remota. Estas opciones pueden ser particularmente útiles para las personas con discapacidad que pueden tener necesidades específicas en términos de transporte y accesibilidad, lo que les permite trabajar sin tener que lidiar con barreras físicas y sociales.

#### *4.4.1.3- Buenas prácticas en materia de retribución.*

Es esencial que los trabajadores con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esto significa que no solo deben tener acceso a puestos de trabajo para los cuales están capacitados, sino que también deben recibir un trato justo y equitativo en términos de salarios, beneficios y obligaciones laborales. Además, es fundamental que las empresas proporcionen seguros médicos adecuados para garantizar que estos empleados tengan acceso a la atención médica que necesitan. En definitiva, es importante garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas con respeto y dignidad en el lugar de trabajo y tengan acceso a los mismos derechos y beneficios que sus colegas sin discapacidad.

#### *4.4.2- Impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional en relación con las empresas.*

En la actualidad, cada vez son más las empresas que se preocupan por promover la inclusión social en su lugar de trabajo. Esto no solo es una cuestión ética, sino que también tiene importantes beneficios empresariales. Cuando las empresas fomentan un ambiente laboral inclusivo y diverso, se crea un espacio más acogedor y enriquecedor para todos los empleados. Esto puede aumentar la motivación, el compromiso y la productividad del equipo de trabajo. Además, las empresas que valoran la inclusión social pueden atraer y retener talentos más diversos y comprometidos, lo que a su vez puede llevar a una mejora en la reputación y el desempeño financiero de la empresa. Entre estos beneficios podemos destacar:

##### Mejora del clima laboral

Las personas con discapacidad tienen una gran capacidad de adaptación a situaciones difíciles y esta habilidad puede ser muy valiosa en un entorno laboral. Están acostumbradas a enfrentar obstáculos en su vida diaria y a buscar soluciones creativas para superarlos, lo que les convierte en trabajadores muy resolutivos y con una actitud positiva frente a los retos. Además, la presencia de trabajadores con discapacidad puede enriquecer el ambiente laboral al fomentar la diversidad y el respeto a las diferencias, lo que contribuye a crear un clima de trabajo más inclusivo y colaborativo.

##### Aumento del compromiso en los trabajadores

Las personas con discapacidad a menudo demuestran una gran dedicación y compromiso hacia su trabajo, lo que se traduce en una mayor estabilidad dentro de la empresa. A menudo enfrentan barreras y obstáculos en su vida diaria, lo que les ha enseñado a ser

resilientes y perseverantes. Como resultado, son altamente valorados por su ética de trabajo y su capacidad para superar desafíos. En un estudio reciente, se encontró que las personas con discapacidad tienen una tasa de absentismo menor que la media, lo que demuestra su compromiso con el trabajo y su deseo de contribuir al éxito de la empresa.

### Talento profesionalizado especializado

Cada vez es más común encontrar personas discapacitadas que destacan en su campo profesional. Esto se debe en gran medida al creciente acceso a la educación y formación para todos los miembros de la sociedad, incluyendo a las personas con discapacidades. La discapacidad no debe ser un obstáculo para acceder a un puesto de trabajo, ya que lo único que debería importar son las habilidades y aptitudes personales.

Por todo ello, la incorporación de trabajadores con discapacidad genera efectos beneficiosos tanto en el ambiente laboral interno como en la percepción externa de la empresa. La inclusión de personas con diversidad funcional en la plantilla puede interpretarse como una manifestación de compromiso y responsabilidad social por parte de la organización, lo que resulta altamente atractivo para potenciales clientes, inversores y socios comerciales.

### Mejora la imagen de la empresa frente a la sociedad

La contratación de personas con discapacidad no solo tiene efectos positivos en el ambiente laboral interno, sino que también puede tener un gran impacto en la imagen de la empresa de cara al público. La inclusión de personas con diversidad funcional en la plantilla puede ser vista como una prueba de compromiso y responsabilidad social por parte de la empresa, lo que puede tener un gran atractivo para posibles clientes, inversores y socios comerciales.

Al contratar personas con discapacidad, la empresa puede enviar un mensaje claro de que valora la diversidad y la inclusión, y que está dispuesta a brindar igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades. Esto puede ser percibido como un acto noble y generoso por parte de la empresa, lo que puede mejorar su reputación y su relación con la sociedad en general.

En definitiva, la contratación de personas con discapacidad puede ser una inversión rentable en términos de imagen y responsabilidad social para la empresa. Además de mejorar el ambiente laboral y ofrecer oportunidades justas a todos los trabajadores, puede

ser una forma efectiva de atraer nuevos clientes y oportunidades de negocio. En un mundo cada vez más consciente de la importancia de la inclusión y la diversidad, esta es una oportunidad única para que las empresas muestren su compromiso y liderazgo en estas áreas.

### Ventajas económicas

La contratación de personas con diversidad funcional puede tener importantes ventajas económicas para las empresas. Por un lado, el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) ofrece una subvención de 3.907 euros a las empresas que formalicen un contrato indefinido a jornada completa con una persona con discapacidad a través de sus oficinas de empleo. Esta subvención puede ser un gran incentivo para las empresas, ya que supone un ahorro significativo en costes de contratación.

Aparte de la subvención otorgada por el SEF, las compañías que emplean a personas con discapacidad pueden obtener significativas reducciones o bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social. En determinados casos, estas bonificaciones pueden llegar al 100%, lo que representa un ahorro considerable en los costos de seguridad social para la organización.

Por otro lado, Las empresas pueden igualmente beneficiarse de deducciones en el impuesto de sociedades cuando contratan a personas con discapacidad. De acuerdo con la legislación fiscal, las empresas pueden deducir hasta un 35% de los gastos de adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, con un límite máximo de 9.000 euros.

#### 4.4.3- Impacto de la aplicación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional en relación con el trabajador.

Conseguir el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización constituye una preocupación esencial tanto para empresas públicas como privadas. Dichos objetivos pueden ser diversos, desde la obtención de una rentabilidad sólida que asegure la sostenibilidad y el crecimiento futuro de la empresa, hasta la prestación de servicios públicos de alta calidad que satisfagan las demandas de la sociedad.

Es fundamental que los empleados se sientan motivados y comprometidos con los objetivos de la organización para poder alcanzar el éxito en un entorno cada vez más competitivo. Esto implica crear un ambiente laboral que fomente la colaboración, la innovación y la creatividad, así como ofrecer oportunidades de formación y desarrollo

profesional que permitan a los empleados adquirir las habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos individuales y contribuir al éxito colectivo.

El compromiso de los empleados es crucial para el éxito empresarial, ya que una plantilla motivada y comprometida puede marcar la diferencia en términos de productividad, calidad del servicio y fidelidad del cliente. Las empresas que logran obtener el compromiso de sus empleados a menudo disfrutan de un ambiente laboral positivo y una cultura empresarial fuerte, lo que les permite afrontar con éxito los retos del mercado y adaptarse a los cambios del entorno empresarial.

En cuanto al compromiso de los trabajadores discapacitados, es importante destacar que la inclusión laboral no solo les brinda la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias, sino que también les permite sentirse valorados y respetados. Esto puede conducir a un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, lo que se traduce en una mayor productividad y un mejor ambiente laboral para todos los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que la inclusión no se trata solo de ofrecer un trabajo a alguien con discapacidad, sino de crear un ambiente laboral que fomente la diversidad y el respeto mutuo.

En este apartado, nos centraremos en la importancia de la implementación de buenas prácticas en materia de diversidad funcional en el ámbito laboral y cómo esto puede fomentar los distintos tipos de compromisos en el trabajador hacia su empresa.

### Compromiso afectivo

Se entiende como el vínculo emocional que experimenta el trabajador hacia la organización al percibir que satisface sus expectativas y necesidades

Es fundamental que las empresas tomen en cuenta las necesidades específicas de sus trabajadores con discapacidad para poder proporcionarles los medios adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva. Si una empresa se asegura de ofrecer un ambiente laboral inclusivo y accesible, esto puede generar un impacto significativo en el compromiso afectivo de sus trabajadores con discapacidad.

Cuando una persona con discapacidad ve que su empresa se preocupa por brindarle los medios adecuados para realizar su trabajo sin generarle más dificultades, se sentirá valorada y respetada, lo que puede tener un impacto positivo en su compromiso afectivo hacia la empresa. Además, la oportunidad de trabajar es una de las principales

preocupaciones de las personas con discapacidad, ya que les brinda la oportunidad de demostrar su valía y sentirse útiles.

Por lo tanto, para lograr un compromiso afectivo por parte de los trabajadores con discapacidad, es fundamental que las empresas implementen políticas y prácticas inclusivas y accesibles. Al hacerlo, no solo se brinda la oportunidad de trabajar a personas con discapacidad, sino que también se genera un ambiente laboral respetuoso y diverso que beneficia a toda la empresa. Asimismo, se promueve la lealtad y el compromiso hacia la empresa, lo que se traduce en una mayor productividad y un ambiente laboral más positivo y enriquecedor para todos.

### Compromiso de continuidad

Se entiende como el vínculo económico o material que el trabajador tiene con la empresa

Es cierto que muchos trabajadores con diversidad funcional valoran mucho la facilidad de acceso a su puesto de trabajo y la adaptación de su entorno laboral a sus necesidades específicas. Sin embargo, es importante destacar que esto no es suficiente para garantizar un compromiso a largo plazo por parte de estos trabajadores con la empresa.

Por otro lado, es fundamental que las empresas tomen en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores con diversidad funcional y se esfuercen por mejorar continuamente sus condiciones laborales, no solo al inicio del contrato. Si un trabajador con diversidad funcional siente que su empresa se preocupa genuinamente por su bienestar y está dispuesta a mejorar constantemente su entorno laboral, es más probable que se sienta comprometido a largo plazo.

En resumen, para fomentar el compromiso de los trabajadores con diversidad funcional, es fundamental no solo brindarles las adaptaciones necesarias para su entorno laboral, sino también promover su inclusión, participación activa y oportunidades de desarrollo profesional en la empresa. Asimismo, es importante tomar en cuenta sus necesidades de forma continua y esforzarse por mejorar su entorno laboral para garantizar un compromiso a largo plazo y una relación positiva y enriquecedora para ambas partes.

### Compromiso normativo

Se entiende como el apego de obligación o gratitud que el trabajador encuentra con la empresa

Cuando una empresa se preocupa por ofrecer oportunidades laborales a personas con diversidad funcional y se esfuerza por adaptar el entorno de trabajo a sus necesidades, es normal que estos trabajadores sientan un fuerte sentido de gratitud y apreciación hacia la empresa. Sin embargo, es importante destacar que esta deuda no debería ser el único factor que motive su compromiso con la empresa.

Además, es importante destacar que los trabajadores con diversidad funcional también buscan un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso en el que se les trate con igualdad y se les brinden las mismas oportunidades que a cualquier otro trabajador. Si la empresa se esfuerza por crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, esto puede generar un sentido de pertenencia y compromiso aún más fuerte en estos trabajadores.

En resumen, aunque es cierto que el esfuerzo de la empresa por adaptar el entorno de trabajo y ofrecer un empleo estable puede generar un sentido de gratitud en los trabajadores con diversidad funcional, es importante entender que este no es el único factor que influencia su compromiso con la empresa. Estos trabajadores también buscan un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, oportunidades de desarrollo profesional y participación activa en la toma de decisiones, y una valoración justa de su trabajo. Si la empresa se preocupa por brindarles estos factores, es más probable que estos trabajadores se sientan comprometidos y leales a largo plazo.

## Bloque III

### 5- Conclusiones

Una vez realizado el grueso del trabajo vamos a pasar a las conclusiones finales. La diversidad funcional es un término que se ha popularizado en los últimos años para referirse a la variedad de capacidades, habilidades y discapacidades que pueden presentar las personas. Se trata de una perspectiva que aboga por la inclusión y la no discriminación de todas las personas, independientemente de sus características físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales.

En mi opinión, la definición de diversidad funcional es una evolución positiva de la forma en que entendemos la discapacidad y la diversidad humana en general. En lugar de considerar la discapacidad como una condición que limita o invalida a las personas, la diversidad funcional reconoce la variedad de formas en que las personas pueden percibir, interactuar y experimentar el mundo.

Este enfoque valora las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, fomentando una cultura de inclusión y respeto hacia la diversidad humana en todas sus formas. Asimismo, resalta la relevancia de la accesibilidad y la adaptación de los entornos y actividades para asegurar la participación plena y efectiva de todas las personas.

A lo largo de este trabajo hemos podido observar cómo la inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestro país ha ido mejorando progresivamente, tanto en cuanto a datos estadísticos como a nivel de normativas que han fomentado dicha inclusión. No obstante, a pesar de estos avances, todavía queda un largo camino por recorrer para lograr una inclusión laboral plena y efectiva para todas las personas con discapacidad en nuestro país.

Por un lado, durante la última década, los datos en relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España han experimentado una evolución positiva, aunque todavía hay retos pendientes por abordar.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2021 la tasa de empleo de las personas con discapacidad se situaba en el 26.9%, lo que supone un incremento respecto a años anteriores. Además, el número de contratos realizados a personas con discapacidad también ha aumentado.

No obstante, aún existen barreras y desigualdades en el acceso al empleo para las personas con discapacidad. Según el mismo informe del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de paro de este colectivo es del 22.5%, casi el doble que la tasa de paro de la población general.

Por otro lado, la normativa española en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad ha avanzado significativamente en las últimas décadas, y se ha convertido en un modelo a seguir para otros países.

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada en 2013 (BOE num. 289, de 03/12/2013, 2013), establece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, y obliga a las empresas a contratar a un porcentaje de trabajadores con discapacidad en función de su plantilla.

Además, Existen diversas medidas de apoyo a la contratación de personas con discapacidad, tales como bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social o ayudas para la adaptación de puestos de trabajo. Asimismo, se promueve la formación y el acceso a programas de empleo para este colectivo, con el fin de fomentar su empleabilidad y mejorar su calidad de vida.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer para garantizar una inclusión laboral real y efectiva de las personas con discapacidad en España. La tasa de desempleo entre este colectivo sigue siendo muy elevada, y muchas empresas no cumplen con las obligaciones legales de contratación de trabajadores con discapacidad.

Por tanto, es imprescindible continuar trabajando en la concienciación y sensibilización de la sociedad y las empresas, así como en la promoción de políticas y medidas efectivas que permitan el acceso al empleo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Solo de esta forma podremos avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y contribuir al bienestar común.

De este proyecto se desprende una conclusión clara: Tanto las empresas como los trabajadores involucrados en la inclusión laboral obtienen una serie de beneficios.

Para las empresas, la contratación de personas con discapacidad puede traer diversas ventajas, como el acceso a un grupo de trabajadores altamente motivados y

comprometidos, que pueden ser una fuente valiosa de innovación y creatividad. Además, las empresas que cumplen con la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad pueden beneficiarse de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, lo que puede suponer un ahorro importante en costes laborales.

Para los trabajadores con discapacidad, la contratación puede significar una oportunidad de integración social y laboral, así como de mejora de su calidad de vida. El trabajo les permite desarrollar sus habilidades y competencias, mejorar su autoestima y aumentar su independencia económica.

También genera una serie de beneficios externos puesto que la contratación de personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, fomentando una cultura de respeto y tolerancia hacia la diversidad humana en todas sus formas. Esto puede mejorar el clima laboral, la productividad y la imagen de la empresa.

Por tanto, como reflexión final a este trabajo debemos señalar que: La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema de gran importancia que afecta a toda la sociedad, y cobra especial relevancia en una sociedad democrática y justa que busca la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es fundamental para garantizar su participación activa y plena en la sociedad, y para asegurar su autonomía económica y su independencia. Además, el trabajo es un factor clave para la autoestima y la satisfacción personal de cualquier individuo, independientemente de su capacidad funcional.

Además, la inclusión laboral de las personas con discapacidad puede contribuir al desarrollo económico y social de un país, al aprovechar la potencialidad de un grupo de trabajadores altamente motivados y comprometidos, con habilidades y competencias específicas que pueden ser muy valiosas para las empresas y organizaciones.

Por otro lado, la inclusión laboral de las personas con discapacidad contribuye a fomentar una cultura de inclusión y tolerancia en el lugar de trabajo, y a desafiar estereotipos y prejuicios sociales que a menudo se asocian con la discapacidad.

En definitiva, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema de gran importancia que va más allá de la simple cumplimentación de una cuota legal. Es un tema que atañe a toda la sociedad y que debe ser abordado de manera integral, a través de

políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión plena y efectiva de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

## Bloque IV

### 6- Bibliografía

- American Association on Mental Retardation. (2011). *Discapacidad Intelectual*. Madrid: Alianza Editoria.
- (2000). *BOCyL num. 130, de 06/07/2000*. Junta de Castilla y Leon, Orden de 15 de junio de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que, Valladolid.
- (1982). *BOE num. 130, de 30/04/1982*. Jefatura de Estado, Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos., Madrid.
- (2013). *BOE num. 153, de 27/06/2013*. Jefatura de Estado, Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas., Madrid.
- (2000). *BOE núm. 22, de 26/01/2000*. Jefatura de Estado, Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, Madrid.
- (2003). *BOE num. 238, de 4 de octubre de 2003*. Jefatura de Estado, Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía., Madrid.
- (2007). *BOE num. 261, de 31/10/2007*. Jefatura de Estado, Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público., Madrid.
- (2013). *BOE num. 289, de 03/12/2013*. Jefatura de Estado, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social., Madrid.
- (2006). *BOE num. 312, de 30/12/2006*. Jefatura de Estado. Madrid: Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Hernandez, J. C. (2014). *Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*. Madrid: Ediciones Paraninfo.