



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CAMPUS DE PALENCIA

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

La discapacidad en el ámbito laboral

Presentado por Esther Margareto Casquete

Tutelado por: María Helena Fernández Cembrero

Palencia, junio de 2025

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende dar una mayor visión a la realidad social de la discapacidad y como se encuentra aún, a pesar de todos los avances del último siglo, en condiciones muy precarias en lo que a inclusión en el mundo laboral se refiere.

En España, según los últimos datos del INE hay aproximadamente 3,5 millones de personas que tienen algún grado o tipo de discapacidad, lo que supone aproximadamente el 7% de la población. De ese volumen poblacional, hay una parte con posibilidades laborales, es decir, con edad para incorporarse al mundo laboral. Son personas con capacidades suficientes para poder desarrollar puestos de diferentes categorías o niveles en el ámbito profesional y sin embargo, su incorporación al mundo laboral resulta complicada y limitada, teniendo aún serias dificultades para poder desarrollar sus funciones en cualquier compañía. Esto supone no solo que se produzca una falta de inclusión laboral, sino que produce exclusión social y una precariedad económica que limita a las personas con discapacidad. El objetivo es mostrar cual es la realidad laboral y social del colectivo de personas con discapacidad y las limitaciones y dificultades a las que deben hacer frente a la hora de intentar acceder al mundo laboral. Se han revisado estadísticas, consultado datos oficiales, expertos en la materia, entrevistas con trabajadores con discapacidad que ya se encuentran desarrollando su carrera profesional, personas con discapacidad que intentan encontrar su oportunidad y expertos en recursos humanos, tanto en puestos de selección como de apoyo en CEE. Se ha tratado de visibilizar la realidad actual y de presentar pautas que puedan llevar a la mejora de estas circunstancias y a reducir las barreras y limitaciones con las que se encuentra este colectivo, todo ello desde el punto de vista de una persona con discapacidad que ha tenido que luchar para encontrar su lugar en el mundo laboral: YO.

ABSTRACT

This paper aims to give a greater vision to the social reality of disability and how it is still, despite all the advances of the last century, in very precarious conditions in terms of inclusion in the world of work.

In Spain, according to the latest data from the INE, there are approximately 3.5 million people who have some degree or type of disability in our country, which represents

approximately 7% of the population. Of this population volume, there is a part with job possibilities, that is, with an age to join the world of work. They are people with sufficient skills to be able to develop positions of different categories or levels in the professional field and however, their incorporation into the world of work is complicated and limited, still having serious difficulties in being able to carry out their functions in any company. This means not only that there is a lack of labour inclusion, but also that it produces social exclusion and economic precariousness that limits people with disabilities. The aim is to show what the labour and social reality of the group of people with disabilities is and the limitations and difficulties they must face when trying to access the world of work. Statistics have been reviewed, official data have been consulted, experts in the field, interviews with workers with disabilities who are already developing their professional careers, people with disabilities who are trying to find their opportunity and experts in human resources, both in selection and support positions at CEE.

The aim has been to make the current reality visible and to present guidelines that can lead to the improvement of these circumstances and to reduce the barriers and limitations that this group encounters, all from the point of view of a person with a disability who has had to fight to find their place in the world of work: ME.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Estructura del Trabajo	5-6
1.2 Metodología	6
1.3 Justificación y objetivos	6-7
2. CONTEXTO HISTÓRICO.....	8-9
3. TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	10-11
3.1 Grados de discapacidad.....	12-13
4. NORMATIVA LEGAL.....	14 - 15
5. ESTADÍSTICA.....	16-21
6. INCLUSIÓN LABORAL.....	22
6.1 Beneficios de contratar personal con discapacidad	22-23
6.2 Bonificaciones y deducciones por contratación.....	23-26
6.3 Centro Especial de Empleo (CEE) y Enclave Laboral.....	26-30
7. CASOS REALES.....	31
7.1 Entrevistas a personas con discapacidad	31-32
7.2 Entrevista con un empresario	33
7.3 Entrevista con personal de RRH.....	34-36
7.4 Entrevista con personal de CEE.....	36-37
8. CONCLUSIONES.....	38-40
9. VALORACIÓN PERSONAL.....	41-42
10. BIBLIOGRAFÍA.....	43-44

1. INTRODUCCIÓN

En 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que cambia las bases de lo que se percibía hasta el momento:

“La discapacidad es una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona:

- *Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal.*
- *Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas.*
- *Las restricciones de la participación son dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales.*

Así, la discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición reconoce, por primera vez, el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona”. (1)

La discapacidad es un concepto que ha ido cambiando a lo largo del tiempo, y todas esas modificaciones son debidas a los avances en varios ámbitos, principalmente en lo referente a los derechos humanos, las reformas sociales y el reconocimiento de la identidad de cada ser humano. Son avances que permiten representar de forma más adecuada las múltiples realidades con las que convivimos.

El lenguaje, al igual que la percepción, son herramientas que no sólo nos ayudan a definir el modo en que vemos el mundo, sino que también tienen el poder de crear estereotipos o sesgos. Es por eso por lo que tenemos que aprender a relacionarnos y convivir de forma normal, no sólo con la discapacidad, sino también con la igualdad, la accesibilidad y la inclusión social.

Como individuos que conviven en sociedad, alguna de las mejoras que podemos aplicar, es tratar de eliminar las barreras con las que se encuentran día a día las personas con discapacidad y garantizar una igualdad de condiciones. Las personas con discapacidad son individuos, en su mayoría, con autonomía y capacidad para tomar sus propias decisiones. Es por eso por lo que debemos evitar el uso de términos como “minusválido” o “discapacitado”, puesto que resultan vejatorios y discriminatorios.

(1). Organización Mundial de la Salud (OMS) 2001

1.1 Estructura del trabajo

El presente trabajo se ha estructurado principalmente en dos partes, la primera hace referencia al contexto histórico y normativo de la discapacidad, tanto en el mundo laboral como en el ámbito social, incluyendo estadísticas y datos gubernamentales; y por supuesto con una descripción de las diferentes discapacidades y de la legislación que las regula en el ámbito laboral. En la segunda parte se muestra el estudio de diferentes casos de discapacidad en el ámbito profesional, reflejando las dificultades y limitaciones con las que se encuentra el colectivo.

En la primera parte hablaremos de la situación actual de las personas con discapacidad, no solo en el ámbito laboral sino también a nivel social. Mostrando desde la definición de discapacidad a la evolución del colectivo a lo largo del tiempo. Incluimos los diferentes tipos de discapacidad, los formatos de contratación, la legislación y los beneficios fiscales que conlleva la inclusión de personas con discapacidad en las plantillas de las compañías, teniendo en cuenta también los mínimos exigidos por la ley. Se muestra la estadística sobre los porcentajes y la situación actual de las personas con discapacidad, según los datos obtenidos de la administración pública, y otras fuentes gubernamentales.

En la parte más práctica se mostrarán los datos obtenidos de las diferentes entrevistas con personas con discapacidad en el ámbito laboral, personas que desean su incorporación, personal de recursos humanos dedicado a la selección y contratación, y personal de apoyo en CEE.

Por último, se expondrán las conclusiones obtenidas de los datos recopilados en el trabajo y también de las diferentes fuentes de consulta y bibliografía que hayan sido utilizadas para la realización y desarrollo del estudio.

1.2 Metodología

Para la realización de este trabajo se ha comenzado por el estudio y revisión de toda la bibliografía posible que se ha encontrado, estudiándola desde diferentes puntos de vista que son relevantes para este trabajo: normativa y legislación, webs y datos gubernamentales, libros y artículos de autores especializados en la temática, informes

de diferentes tipos, estadísticas de carácter administrativo y también privado, de diferentes fuentes relacionadas con la discapacidad, como los CEE.

Para la parte más práctica del trabajo y con el fin de dar un punto de vista más personal y realista, se han realizado entrevistas con diferentes personas vinculadas con la información del estudio, personas con discapacidad, profesionales relacionados con este ámbito, tanto desde el punto de vista empresarial como el de apoyo social y laboral. De todas estas entrevistas se han obtenido datos y referencias que están relacionados con la realidad con la que conviven actualmente las personas con discapacidad, ya sean estudiantes, personas en búsqueda activa de empleo o que ya se encuentran trabajando. Y por supuesto, se ha valorado igualmente toda la información proporcionada por la otra parte del estudio, empresarios, personal de RRHH y especialistas en apoyo y acompañamiento de CEE, que han brindado su colaboración en la realización de este trabajo, con el fin de aportar la mayor cantidad de información posible. La finalidad del trabajo es identificar las principales barreras, limitaciones y obstáculos que encuentran las personas con discapacidad cuando intentan incorporarse al mundo laboral. Verificar las posibilidades de mejora para estas situaciones que lleven a reducir la exclusión social y laboral de este colectivo.

1.3 Justificación y objetivos

La situación actual no solo en nuestro país, sino a nivel global, refleja que, en el ámbito social y laboral, el colectivo con discapacidad es cada vez más amplio, son millones de personas en todo el mundo los que tienen diferentes tipos de discapacidad, y que conviven en una sociedad que les limita y les pone barreras que evitan su crecimiento y su total desarrollo en los diferentes ámbitos.

A lo largo del último siglo se han producido varios avances en lo que al ámbito de la discapacidad se refiere, pero aún con todos estos avances, este colectivo aún sigue sufriendo exclusión social, falta de inclusión y actitudes discriminatorias. Nuestra sociedad tiene que seguir avanzando, cambiando la mentalidad y promoviendo la inclusión. Para ello es necesario concienciar y educar a la población para que ayude a eliminar las dificultades que encuentran las personas con discapacidad para integrarse, tanto a nivel social como laboral. Aunque esta concienciación debe ir acompañada de

modificaciones de ley, creaciones de políticas adecuadas e incluso de la eliminación de barreras, ya sean de carácter psicológico como físico (barreras arquitectónicas).

Este trabajo intenta poner de relieve la realidad del día a día del colectivo con discapacidad, estudiando determinados aspectos:

- Contexto histórico y avances en materia de inclusión
- Visibilizar la realidad actual del colectivo en el ámbito social y laboral
- Determinar cuáles son las principales barreras y dificultades en la inclusión del colectivo
- Mostrar los posibles puntos de mejora en el ámbito profesional

2. CONTEXTO HISTÓRICO

El concepto de discapacidad ha evolucionado de forma extraordinaria a lo largo de la historia de la humanidad. En las culturas antiguas se relacionaba la discapacidad con dos aspectos:

- ✓ ***Sobrehumano***: eran individuos que se consideraban “sobrehumanos” por haber adquirido poderes que excedían al común de los mortales.
- ✓ ***Divino o celestial***: Se consideraba que su situación se debía a un castigo divino, generalmente vinculado a la situación familiar o faltas que hubieran podido cometer generaciones anteriores y que justificaban el enfado de Dios y las consecuencias impuestas.

Pero lo que sí que tenían ambos en común era que se consideraban como elementos que generaban rechazo y aislamiento, ya fueran en ámbito positivo, porque suscitaban temores a lo desconocido, como en el ámbito negativo, en el que suscitaban reticencias por creencias como que Dios extendería el castigo a nuestra propia familia por relacionarnos con esos individuos o sus familiares.

Afortunadamente, en el siglo XV y tras diversos cambios lentos y paulatinos, la discapacidad se deja de vincular con elementos fuera de lo normal, y se consideran rasgos corrientes, aunque lamentablemente no se produce como avance positivo, sino que se sigue considerando como elemento discriminatorio y separatista, e incluso tanto

para el individuo como para su entorno más cercano se convierte en un elemento estigmatizante. Es cuando aparecen las primeras instituciones, denominadas **manicomiales**, reflejando claramente el punto de vista negativo y rechazante, relacionado con su propio nombre.

No es hasta principios del siglo XX cuando se empieza a considerar la discapacidad desde un punto de vista de necesidad de asistencia, es entonces cuando el propio estado de las naciones se implica y comienzan a aparecer los primeros centros de educación especial, pero no desde un ámbito positivo y de entendimiento, sino desde una perspectiva decepcionante que marca más aún las dependencias de estos individuos, siempre desde un punto de vista discriminatorio, tanto a nivel social como en el ámbito laboral. Se convierte en una sobreprotección paternalista de las personas discapacitadas, lo cual se acrecienta tras la II Guerra Mundial, puesto que aparecen numerosas discapacidades sobrevenidas, tanto por enfermedades como por las propias secuelas del conflicto, aunque como elemento positivo hemos de remarcar que es la primera vez que algunas personas con discapacidad son consideradas héroes.

En la segunda mitad del siglo XX aparecen los primeros lobbies, asociaciones creadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Las personas con discapacidad poco a poco van adquiriendo relevancia y una mayor presencia, no solo en la escena política sino también en la social, aunque es obvio que aún queda mucho camino por recorrer.

En España, en el año **1982** se produce un avance muy significativo con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), hoy llamada Ley General de la Discapacidad, que reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

Sin embargo, no es hasta los años 2000 cuando la perspectiva de la discapacidad experimenta un cambio drástico, abandonando el punto de vista asistencial y paternalista, en el que se considera al individuo con discapacidad como una persona dependiente e improductiva y evoluciona en la visibilidad de un individuo con

habilidades, posibilidades y recursos que simplemente necesita apoyos para poder ejercitarse en sus tareas con total normalidad.

Siempre habrá camino por recorrer, pero el tiempo ha ido mejorando la visibilidad de los individuos con discapacidad, incluso en la lengua, donde se les denomina individuos como capacidades diferentes, lo que supone una percepción mucho más positiva. Y es evidente su más relevante integración en el mundo social y laboral.

3. TIPOS DE 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) (2) La misma definición es reflejada en la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

“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 sobrelevar 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)(3)

La deficiencia de un individuo depende no solo del ámbito social en el que se relaciona; depende de los obstáculos con los que la persona se encuentre y del grado de inclusión (OMS, 2011).

Son varios los tipos de discapacidad que existen hoy en día y que pueden afectar en uno o varios aspectos de la vida cotidiana de un ser humano. Aunque las discapacidades pueden dividirse y agruparse, hemos de tener en cuenta que cada persona tiene una diferente experiencia con la discapacidad, incluso aun perteneciendo a un mismo grupo de población.

(2). Artículo 1 Declaración de la ONU

(3). COLERIDGE, P., (2006). *Disability, Liberation and Development*, London: Oxfam.

Estas diferencias se hacen mucho más evidentes si tenemos en cuenta la identidad de género, el origen étnico e incluso la orientación sexual, dependiendo también de si tiene carácter migrante. A esta combinación de elementos se le conoce como interseccionalidad.

Se clasificar la discapacidad teniendo en cuenta diferentes aspectos, aunque los más relevantes son el origen la discapacidad y la tipología de esta. Si tenemos en cuenta el origen que genera la discapacidad nos encontramos con tres posibilidades:

- ✓ Genética: aquella que tiene que ver con los antecedentes familiares
- ✓ Congénita: que no tiene que ver con antecedentes familiares sino con la que el individuo nace y aparece de forma sobrevenida.
- ✓ Adquirida: tiene que ver con hábitos de vida, enfermedades o incluso accidentes

Si tenemos en cuenta la tipología, nos podemos basar en que, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF), hay al menos seis tipos de discapacidad.

Discapacidad sensorial visual

Esta definición incluye a personas ciegas y personas con visión reducida. Algunas barreras comunes que enfrentan son:

- Ausencia de materiales en lenguaje Braille
- Falta de lectores de pantalla adaptados
- Falta de alertas sonoras
- Falta de software integrado y accesible

Discapacidad sensorial auditiva

Hace referencia a las personas sordas y con una audición reducida. En el día a día, algunos de los obstáculos que enfrentan son:

- Ausencia de intérpretes en lenguaje de señas
- Materiales audiovisuales o digitales sin subtítulos
- Falta de alertas visuales

Discapacidad motriz o física

Discapacidad motriz funcional, referida a la dificultad para movilizarse, caminar o manipular objetos. Las principales barreras que enfrenta este grupo están relacionadas con:

- Infraestructuras no accesibles en el transporte, los edificios y espacios públicos
- Ausencia de sillas de ruedas, bastones, etc.
- Falta de espacio para auxiliares y asistentes

Discapacidad intelectual

Este término engloba limitaciones en la funcionalidad cognitiva, por ejemplo, el Síndrome de Down. Algunas barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual son:

- Existencia de muchos materiales que no están diferenciados en función de las necesidades de cada individuo, ya sea en el ámbito educacional o en el laboral
- Percepción muy infantil de los individuos adultos con discapacidad intelectual

Discapacidad psicosocial

Las discapacidades psicosociales suelen surgir de las barreras a las que se enfrentan las personas con una enfermedad mental, aunque también pueden deberse a factores bioquímicos o genéticos. Esta discapacidad tiene un alto estigma asociado a su salud mental y dificulta la comunicación.

Discapacidad múltiple

Se refiere a la presencia de dos o más tipos de discapacidad, por ejemplo, la parálisis cerebral, la sordo ceguera, etc.

3.1 Grados de discapacidad

A nivel estatal se establece una serie de grados de discapacidad que permiten hacer una valoración de los tipos y niveles de discapacidad de un individuo, con el fin de establecer cuáles son sus limitaciones, que necesidades va a tener y como el estado puede ayudar

a cubrir esas necesidades, ya sea con ayudas de tipo asistencial o económicas si fuera necesario.

En la Ley de Dependencia 39/2006 se identifican las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) y 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.” (4).

En base a los porcentajes y grados de discapacidad de un individuo a la hora de realizar este tipo de tareas habituales identificamos los siguientes niveles:

- **Grado 1:** Discapacidad nula. El individuo no tiene dificultades para desempeñar las ABVD, aunque puede tener síntomas o secuelas de un accidente o enfermedad. (Nivel de discapacidad 0%)
- **Grado 2:** Discapacidad leve. El individuo es capaz de realizar las ABVD, pero presenta dificultades para ello. (Nivel de discapacidad del 1 al 24%)
- **Grado 3:** Discapacidad moderada, El individuo tiene la capacidad para el desempeño de las ABVD bastante limitada y reducida, aunque se vale para realizar las tareas de autocuidado. (Nivel de discapacidad del 25 al 49%)
- **Grado 4:** Discapacidad grave. El individuo tiene afectadas las posibilidades de realizas las ABVD, incluyendo las de autocuidado. (Nivel de discapacidad del 50 al 70%, si el grado de discapacidad reconocido es igual o mayor al 65% tiene acceso a una pensión no contributiva)
- **Grado 5:** El individuo posee una discapacidad muy grave o permanente. Incapacidad para realizar las ABVD. (Nivel de discapacidad igual o superior al 75%, ampliación de los valores de la pensión contributiva)

Todos estos grados de discapacidad se tienen que ver reconocidos mediante un tribunal médico que evalúa las pruebas médicas y realiza una entrevista personal al individuo, y la resolución de esta indica un grado de discapacidad que normalmente es revisable en un plazo de tiempo si se prevé que la discapacidad pueda verse mejorada o agravada por el paso del tiempo o las circunstancias externas.

(4). Ley de Dependencia 39/2006

En las revisiones posteriores se pueden realizar modificaciones en el grado de la discapacidad, manteniendo, ampliando, disminuyendo o extinguiendo el grado de discapacidad y las prestaciones relacionadas con dicha situación.

Los plazos de revisión vienen marcados por el tribunal evaluador, o en su defecto se pueden solicitar por el afectado de forma voluntaria tras un plazo mínimo de dos años desde que se dictó resolución o de forma anticipada si se ha producido un agravamiento o mejora sustancial con respecto al hecho causante de la discapacidad y la valoración de grado.

Existe un único baremo de Discapacidad, reconocido en el Real Decreto 174/2011, que establece que todas las Comunidades Autónomas deben utilizar un sistema estándar homogéneo para reconocer y calificar el grado de discapacidad.

4. NORMATIVA LEGAL

El punto de partida normativo se basa en el artículo 49 de la Constitución, donde se determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), del 18 de enero de 2024 en el asunto C-631/22 y la Ley 2/2025 de 29 de abril (BOE 30 abril), considera que la actual redacción del artículo 49.1 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) va en contra del derecho de la Unión Europea en la parte que habilita a las empresas para extinguir el contrato de trabajo de un empleado declarado en situación de incapacidad permanente para el trabajo, salvo que dicha situación tenga una previsión de mejoría en el plazo de dos años, obligando a la empresa a adaptar el puesto de trabajo, si el trabajador lo solicita antes de 10 días y la adaptación resulta viable para la empresa.

Para cumplir con ese requisito, se promulga la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI).

El artículo Nº 3 de la LISMI establece que “*las personas con discapacidad tendrán derecho a la integración laboral*”. Esto lo refleja también el artículo 37 de dicha norma, donde se determina que “*será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido*”. (5).

Ley 13/1982 establece una serie de mecanismos, tales como la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con un 2 % de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; o la existencia de entes sociales y laborales que son los Centros Especiales de empleo donde se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo, cuyo detalle se pormenorizó mediante los **Reales Decretos 2273/1985, de 4 de diciembre y 1368/1985, de 17 de julio.**

La integración laboral de las personas con discapacidad sigue teniendo mucho campo de mejora y desarrollo, a pesar de lo mucho que ya de por si ha evolucionado tanto nuestra sociedad como nuestra jurisprudencia a este respecto.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, refleja de forma más detallada aún el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación. Algunas de las normas más relevantes que marcan como prioridad el principio de igualdad de trato, destacamos:

- **La Ley 53/2003, de 10 de diciembre**, sobre empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el **Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre**, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- **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.

- El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

(5). Ley 13/1982, de 7 de abril, artículo 3

- El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, 2013

De forma independiente a todas estas normativas específicas, los trabajadores con discapacidad que se incorporan al mercado de trabajo cuentan igualmente con el amparo del **Estatuto de los Trabajadores**, donde los derechos son los mismos para todos los trabajadores, sin distinción alguna sobre su condición.

El artículo 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores *determina el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

El artículo 4.2.d) del Estatuto de los trabajadores *establece el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*

El artículo 4.2.e) del Estatuto de los trabajadores, *habla del respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.*

El artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores *determina que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.*

5. ESTADISTICA

La información sobre las personas con discapacidad en España es fundamental para poder atender las necesidades de este colectivo e implementar políticas y acciones que promuevan su autonomía personal y mejoren tanto su calidad de vida como su integración social. Por ello, se hace indispensable conocer qué discapacidades tienen, sus circunstancias y comprender la realidad social en la que viven. Los numerosos cambios demográficos que se han producido en los últimos años en España, principalmente en las zonas más despobladas y rurales del país han puesto de relevancia el envejecimiento paulatino de la población y es algo que está directamente relacionado con el aumento de las discapacidades en individuos de edad avanzada, ya que la longevidad es un factor influyente en la discapacidades sobrevenidas, principalmente con referencia a enfermedades de tipo crónico o aspectos medioambientales, como las



Gráfico 1. Discapacidad por género y edad, 2013. Fuente: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

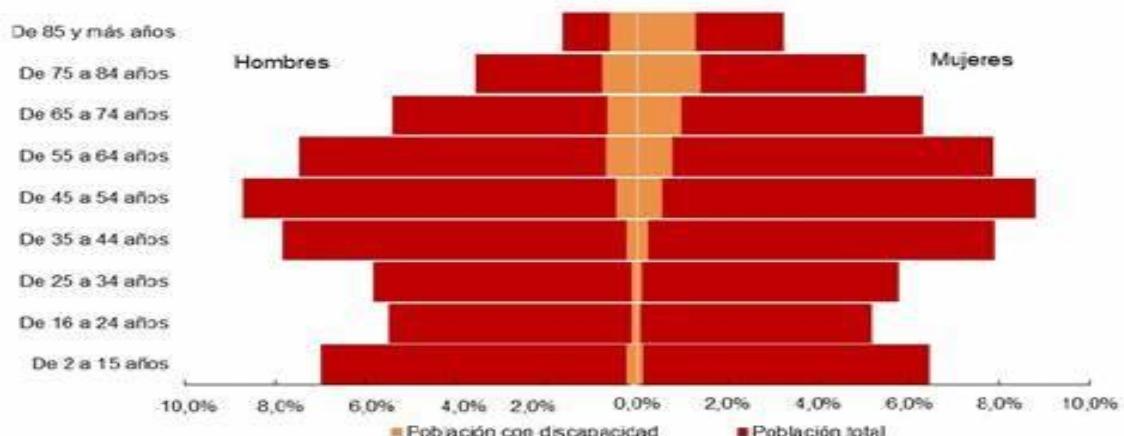


Gráfico 2. Pirámide Poblacional 19 abril 2022. Fuente: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Como se muestra en ambos gráficos con una década de diferencia, la discapacidad está más presente cuanto mayor es la edad del individuo, se incrementa el volumen de afectados a partir de los 44 años y hace una década era mayor en los hombres y actualmente es más padecida por mujeres, aumentando más aún cuanto más se eleva la muestra de edad.

En el año 2020, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realizó la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia dirigida a la población con discapacidad ofreciendo una amplia y valiosa información sobre estas personas.

Esta panorámica de la discapacidad se completa al extender el estudio a las personas residentes en centros, donde un alto porcentaje de ellas tiene discapacidad. Por este motivo, en el año 2023, el INE realiza la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia en los siguientes tipos de centros: residencias de personas mayores, centros de personas con discapacidad, viviendas tuteladas y hospitales psiquiátricos y geriátricos de larga estancia.

Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia

La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia 2023 en centros (EDADc 2023), es una encuesta dirigida a las personas de seis o más años que residen en centros de personas mayores, centros para personas con discapacidad, hospitales psiquiátricos y geriátricos de larga estancia y viviendas tuteladas.

Al igual que la realizada en hogares en el año 2020, esta encuesta tiene como objetivo general atender la demanda de información por parte de las Administraciones Públicas y de numerosos usuarios como las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, proporcionando una base estadística para la planificación de políticas destinadas a las personas con discapacidad que permitan la promoción de la autonomía personal y la prevención de las situaciones de dependencia.

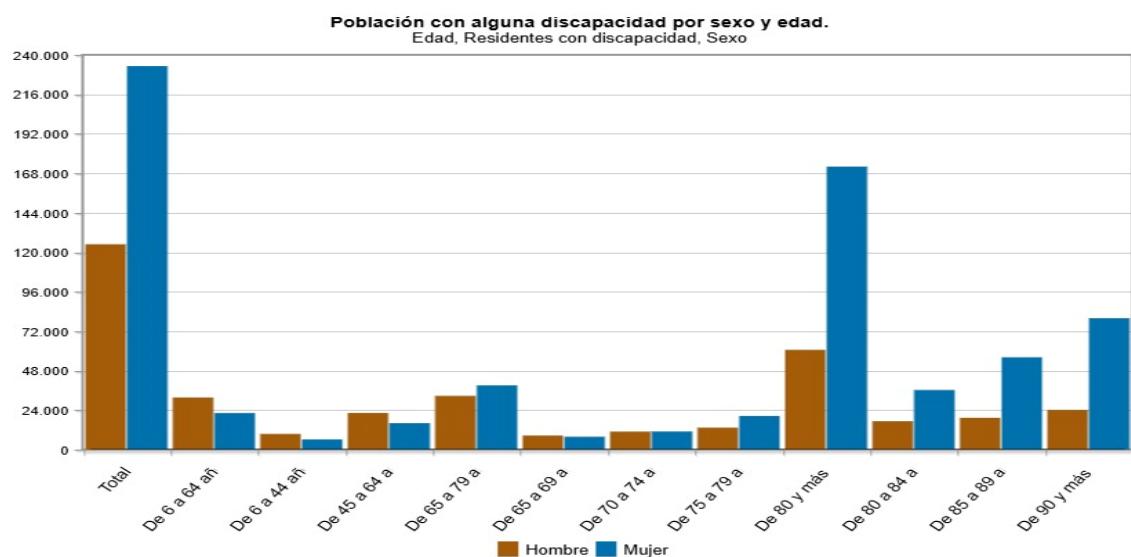


Gráfico 3. Población con alguna discapacidad en residencias, por sexo y edad. Fuente: INE

Si queremos ver las referencias de datos por los principales tipos de discapacidad:

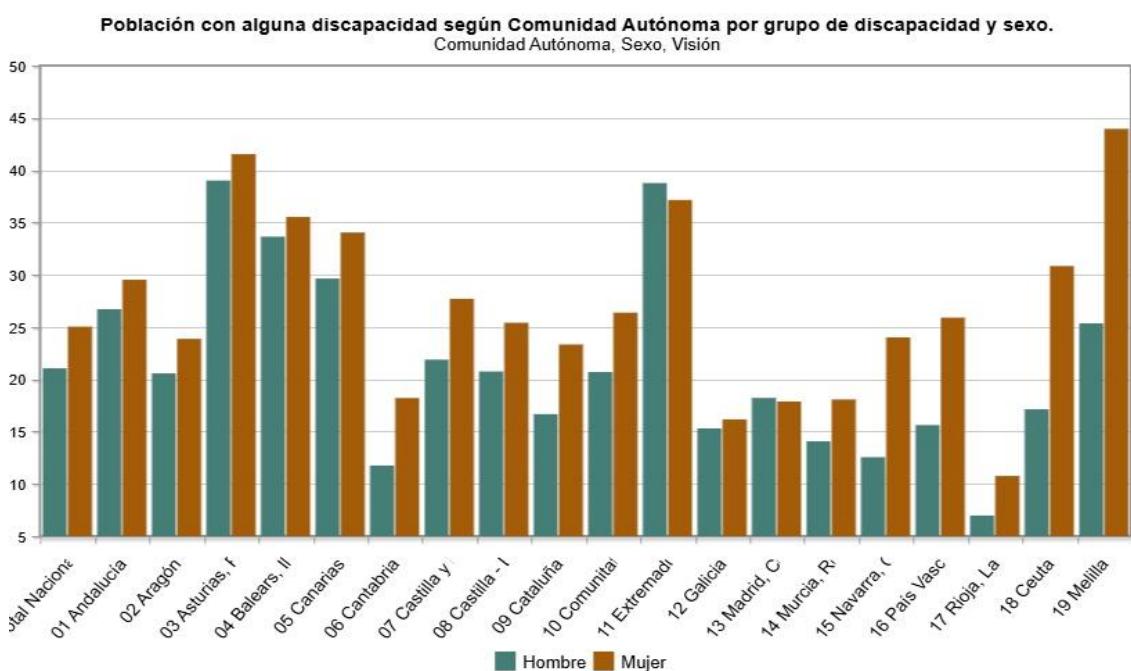


Gráfico 4. Población con alguna discapacidad por CA, sexo y tipo: Visión. Fuente: INE

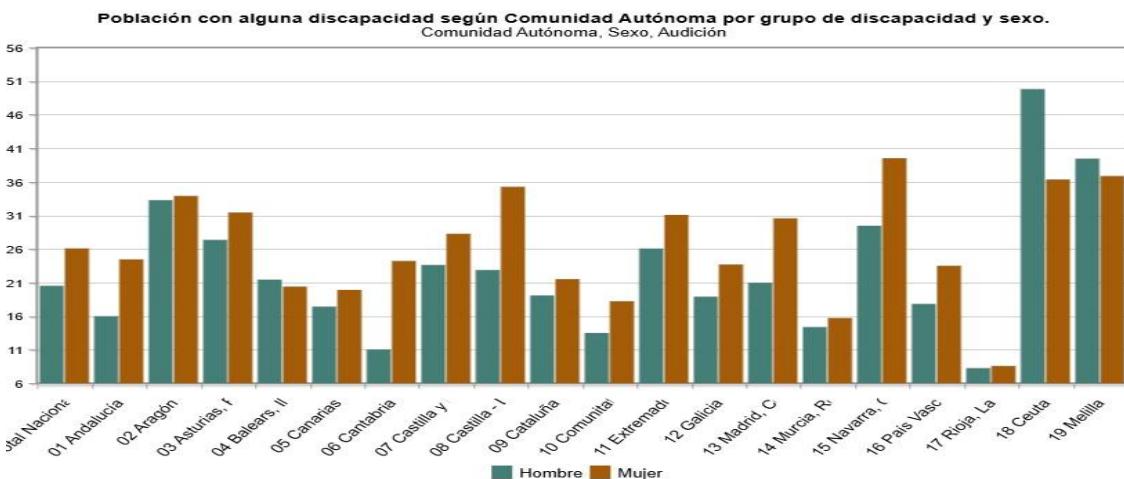


Gráfico 5. Población con alguna discapacidad por CA, sexo y tipo: Audición. Fuente: INE

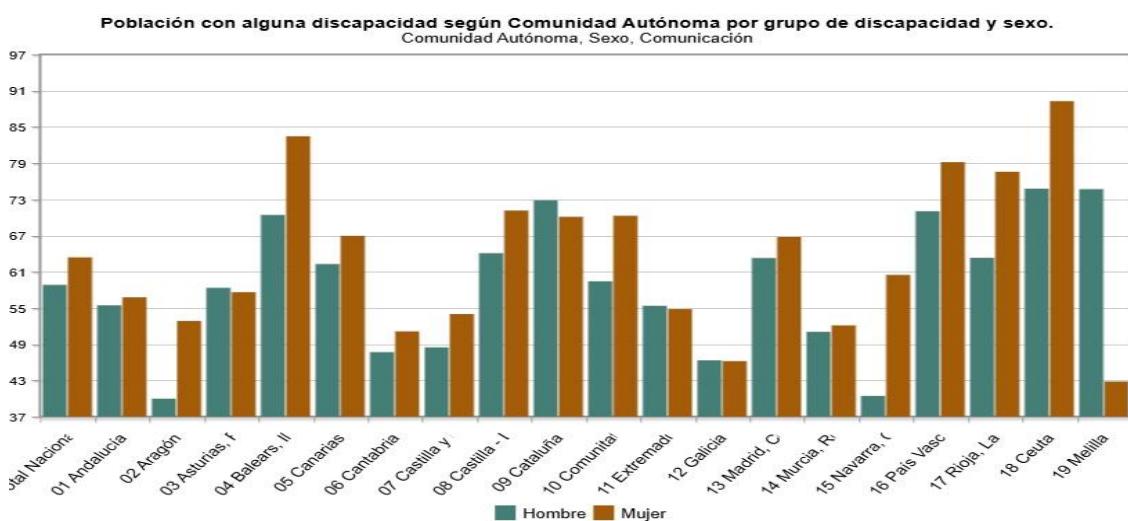


Gráfico 6. Población con alguna discapacidad por CA, sexo y tipo: Comunicación. Fuente: INE

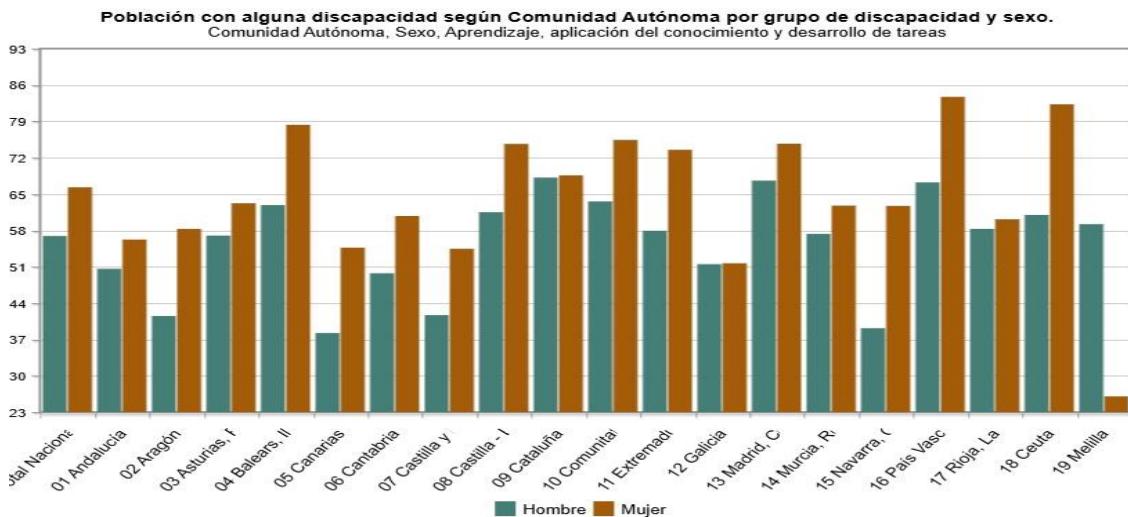


Gráfico 7. Población con alguna discapacidad por CA, sexo y tipo: Aprendizaje. Fuente: INE

Un total de 357.894 personas residentes en centros (94,7 de cada 100 residentes) afirmaron tener alguna discapacidad. Las discapacidades más frecuentes estaban relacionadas con actividades básicas de la vida diaria. El 88,6% de las personas con discapacidad tenía problemas de cuidado personal, el 86,9% con la vida doméstica y el 86,2% dificultades importantes de movilidad.

Personas con discapacidad en centros según grupo de discapacidad y sexo.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Con alguna discapacidad	357.894	124.774	233.121
Visión	84.579	26.250	58.329
Audición	86.315	25.564	60.751
Comunicación	221.069	73.368	147.701
Aprendizaje y desarrollo de tareas	225.512	70.992	154.520
Movilidad	308.351	100.233	208.118
Autocuidado	317.011	104.387	212.624
Vida doméstica	311.043	103.506	207.537
Relaciones personales	142.482	48.568	93.914

- Nota: una persona puede tener discapacidades de más de un grupo de discapacidad

6. INCLUSIÓN LABORAL

En la sociedad actual, al igual que en el ámbito laboral nos encontramos con que la inclusión social y la igualdad de oportunidades son temas relevantes que se encuentran

muy referenciados y que tocan todas las sensibilidades, ya que nos muestran la necesidad real de que exista una inclusión y que las oportunidades sean las mismas para todos, consiguiendo que vivamos en una sociedad más equitativa.

Esto mismo sucede con el entorno laboral donde la sociedad requiere que las personas de discapacidad se integren, puesto que son muchas las capacidades que pueden aportar, y además ayuda a las compañías a demostrar un fomento de la responsabilidad social corporativa.

La diversidad en el entorno laboral fomenta las relaciones interpersonales y un formato de colaboración que beneficia a todos los participantes. Las capacidades diferentes son importantes a la hora de solucionar problemas abordándolos desde diferentes puntos de vista, aplicando formas diversas de entendimiento y propuestas más creativas, ya que las personas con discapacidad afrontan multitud de desafíos en su día a día y esto les convierte muchas veces en personas con una mayor visión y tolerancia al estrés. Esta convivencia e inclusión no solo mejora las capacidades del equipo, sino que equilibra estos mediante el sentimiento de pertenencia. La inclusión y la diversidad mejoran la retención de talento en la empresa, porque se mejora el nivel de compromiso y la motivación en el puesto de trabajo.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad mejora también su vida en el ámbito social, ya que se les dota de independencia y autoestima. Evitamos así los prejuicios, discriminaciones y el “miedo”, visibilizando el día a día de este colectivo y su enorme valor dentro del equipo de trabajo.

No es solo una cuestión de justicia social, sino que es un acto garantista, que beneficia tanto la economía como el entorno. Y a nivel empresarial es una garantía de éxito, ya que existen diversos estudios que indican que la inclusión de personal con discapacidad aumenta el porcentaje de crecimiento en una compañía.

6.1 Beneficios de contratar personal con discapacidad

Las empresas, al contratar personal como discapacidad, no solo muestran su implicación a nivel ético con la responsabilidad social corporativa, sino que mejoran su imagen de marca al demostrar su compromiso con los valores sociales.

A nivel marketing, los consumidores tienden a preferir marcas y servicios de empresas que promocionan su colaboración con la inclusión social. De hecho, hay estudios como los realizados por consultoras como McKinsey y Deloitte, indican que las empresas con un marcado carácter inclusivo reciben una mayor fidelidad de marca de los clientes y, mejoran sus niveles de ventas.

Las empresas que trabajan abiertamente con la inclusión y el compromiso de equidad suelen ser más referenciadas por los posibles candidatos a contratar, gracias a sus niveles de compromiso social. Al final, todos queremos estar orgullosos de pertenecer a una organización que valora la igualdad y que promueve que las oportunidades sean las mismas para todos, independientemente de sus capacidades.

Sabemos que hoy en día no todo está ganado, y que aún existen barreras para las personas con cualquier tipo de discapacidad, barreras impuestas por los prejuicios, el desconocimiento, el miedo o la falta de adaptación en los entornos laborales. Se encuentran no solo con barreras físicas sino con las sociales y la falta de concienciación. Las empresas no siempre se encuentran preparadas para abordar este tipo de contrataciones, ya sea por barreras físicas como la falta de adaptación en la accesibilidad o en la adaptación de las tecnologías, o bien por el miedo a no saber cómo hacer los ajustes o la adaptación necesaria en los puestos de trabajo.

Para superar los posibles obstáculos que supone la contratación de una persona con discapacidad, hay que tener en cuenta varios aspectos:

- **RRHH correctamente formados:** Un buen programa formativo ayuda a reducir la problemática y el miedo con el que se encuentran los equipos de selección y aumenta la disposición a la hora de contratar personas con discapacidad.
- **Centros Especiales de Empleo (CEE):** Trabajar con estos centros a la hora de seleccionar personal con discapacidad para nuestra compañía, facilita la definición de los puestos a ocupar y la adaptación de las personas incorporadas.
- **Adaptación de las tecnologías:** Las herramientas digitales pueden facilitar la integración de los nuevos miembros del equipo con discapacidad.

Pero no solo es responsabilidad de la empresa la inclusión laboral, sino que debe contar con el apoyo y colaboración de las instituciones y la administración pública, que les sirva de soporte para la concienciación y la aplicación de las necesidades que promuevan la igualdad y la inclusión. Los CEE son una fuente inagotable de apoyo y pueden servirnos de plataforma de adecuación para que lo que hoy se considera modificaciones para la adaptación, se convierta en una incorporación convencional a la empresa.

6.2 Bonificaciones y deducciones por contratación

Las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad son uno de los principales atractivos económicos con los que se encuentra una empresa a la hora de incluir este colectivo dentro de su compañía.

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)” (6).

Las bonificaciones y deducciones que obtiene una empresa por la contratación de personas con discapacidad se regulan en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de Mejora del crecimiento y del empleo.

Las bonificaciones las regula la Seguridad social y su cuantía dependerá de varios factores:

- Grado y porcentaje de discapacidad de la persona contratada
- Edad y género de la persona con discapacidad que se contrate
- Tipo de contrato que se le realice

(6). Evaluación del INE, 2020

De acuerdo con la tipología de contrato las bonificaciones serían las siguientes:

Contrato temporal a tiempo completo o 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€ por adaptación del puesto.

Contrato indefinido a tiempo completo o 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 de hasta 901,52€ por adaptación del puesto.
- ✓ Subvención por contratar a un trabajador con discapacidad de 3.907 €. Si la contratación 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.

Idéntica bonificación se obtendrá por la transformación en indefinidos de los contratos temporales realizados a personas con discapacidad, o la transformación en indefinidos de contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.

Según la ley 43/2006, en el caso de discapacidades severas, la bonificación será de 5.100/4.100 €/año para hombres y 5.950/4.700 €/año para mujeres, si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un "grado de discapacidad" reconocido igual o superior al 33%.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un "grado de discapacidad" reconocido igual o superior al 65 por 100.

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	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.

Si en el momento de la contratación, el trabajador tiene 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que dichos incrementos sean compatibles entre sí.

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 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 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 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.

Pero no solo las contrataciones por régimen general o regímenes especiales están sujetas a bonificaciones y deducciones por contratación de personas con discapacidad, también las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que se den de alta como autónomo, siendo la primera vez que se dan de alta, dispondrán de los siguientes beneficios:

- ✓ 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 €).
- ✓ 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.
- ✓ Reducción del 80% de la cuota, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 primeros meses.
- ✓ Tras los plazos podrá bonificarse del 50% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante 48 meses hasta llegar al máximo de 5 años.

6.3 Centro Especial de Empleo (CEE) y Enclave Laboral

Los trabajadores con discapacidad pueden acceder a los puestos de trabajo mediante selecciones o candidaturas como cualquier otro trabajador, pero disponen además de un modelo de organización que hace labores de orientación y acompañamiento mediante personal especializado para poder facilitar a las personas con discapacidad su inclusión en el mundo laboral. Este tipo de entidades se denominan Enclaves Laborales y Centros Especiales de Empleo. El colectivo que más necesidad tienen de este tipo de ayudas es aquellos que tienen discapacidades severas. Este tipo de discapacidades son las más difíciles de incorporar al mundo laboral, y por ello las más bonificadas.

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

regulan, 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). (7).

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
- ✓ 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).

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

Los Centro Especiales de Empleo (CEE) 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.

(7). Real Decreto 290/2004

El principal volumen de contrataciones, aproximadamente un 73%, se celebran a través de un CEE, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).



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

Según los datos del INE de 2019 sobre contrataciones laborales muestran:

- ✓ 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).

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

La tasa nacional es de 6,17%, en cuanto a su distribución por comunidades autónomas tiene 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.

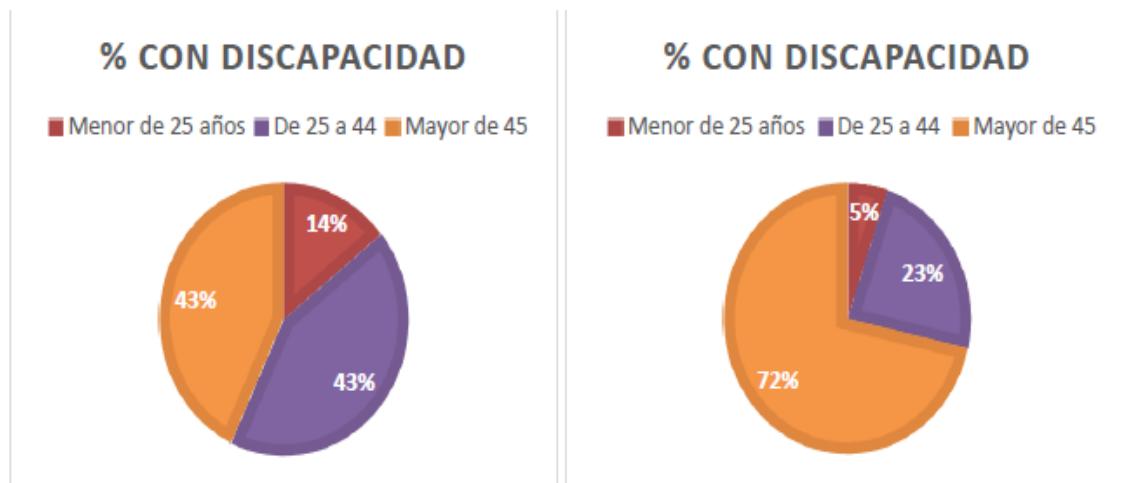


Gráfico 3 y 4. Personas con discapacidad por tramos de edad. Fuente: El Instituto Nacional de Estadística. Año 2019.

El colectivo de +45 tiene el mayor volumen de personas con discapacidad. Si lo identificamos por sexos, el sexo femenino tiene un porcentaje mucho menor que el masculino. Lo mismo sucede con la evaluación por actividad laboral

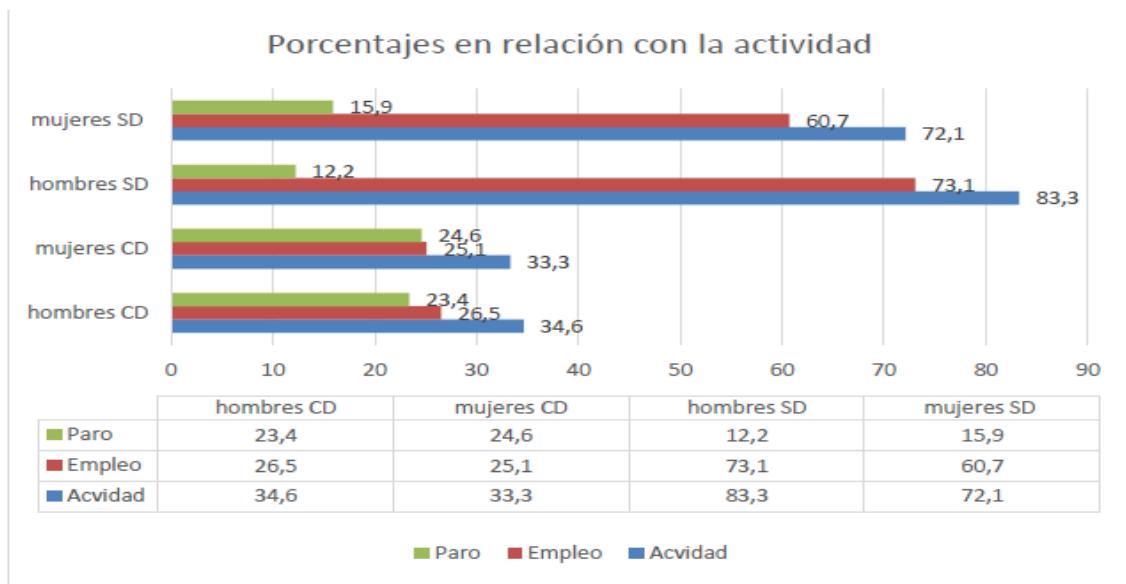


Gráfico 5. Porcentajes de hombres y mujeres con y sin discapacidad en relación con la actividad laboral.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, lo más representativo del estudio se centra en el sector de actividad en el que el volumen de personas con discapacidad tiene mayor ocupación, se trata del sector servicios.



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

7. CASOS REALES

7.1 Entrevistas con personas con discapacidad

De los datos obtenidos de las respuestas a la encuesta de diferentes personas con discapacidad, tanto estudiando, como en búsqueda activa de empleo como las que

actualmente ya se encuentran trabajando, como es mi caso, se extraen las siguientes conclusiones:

La percepción que se tiene sobre las posibilidades de inclusión social y laboral a los mismos niveles que las personas sin discapacidad, sigue siendo negativa, y eso se debe a que las experiencias no han sido totalmente positivas, se les ha descartado en postulaciones sin darles una explicación al respecto, ya en los estudios universitarios se les trata con condescendencia y displicencia, sin tener la percepción de que se valoran sus capacidades como las de cualquier otro trabajador. Se sienten desmotivados y eso perjudica más aún sus posibilidades.

De todas las personas entrevistadas, el 100% asegura que tanto si se han incorporado previamente al mundo laboral, como si no, su percepción con respecto a las oportunidades es que su discapacidad va a ser un hándicap y que se va a tener muy en cuenta a la hora de una posible candidatura. La diferencia entre los que ya han participado activamente en el mercado laboral y los que se encuentran finalizando sus estudios radica en que la desmotivación de estos últimos es propia, puesto que no han tenido contacto aún con el mundo laboral, pero su percepción de sí mismos es limitadora y les produce temor a la hora de tener que enfrentarse a una entrevista, de hecho, alguno tiene la percepción de que su discapacidad supondrá que tenga un salario menor o que no tenga posibilidades de promoción (a pesar de que la ley protege contra cualquier tipo de discriminación de ese tipo).

Un 80% de los entrevistados indican que, con su discapacidad, el acceso al mundo laboral se complica, y cuanto mayor y más visible es la discapacidad mayor será el rechazo de las empresas, aunque ciertamente el 100% asegura que tienen los conocimientos y capacidades para poder desarrollar las tareas que se les encomiendan con el mismo grado de eficiencia que cualquier otro trabajador. Este grado de desánimo crece entre el 25% de los entrevistados que tienen discapacidades de carácter psíquico. De todos los entrevistados el más pesimista ha resultado ser yo misma, ya que con mi anterior discapacidad física me encontraba plenamente convencida de poder desarrollar una gran parte de las tareas sin dificultad, y, de hecho, fui capaz de reinventarme laboralmente cuando mi primera discapacidad apareció, fruto de un

accidente de tráfico. Pero en mi actual situación, y con una segunda discapacidad sobrevenida, en este caso visual severa, mi grado de optimismo y de confianza se ha reducido de forma muy considerable, hasta el punto de estar convencida de que una vez finalice mi baja actual por mi nueva situación, seré despedido, puesto que no creo que sea posible adaptar mi puesto de trabajo a la realidad de mi nueva discapacidad.

Durante las entrevistas, un gran número de ellos, principalmente los que aún se encuentran cursando estudios, dicen haber sido discriminados en los centros educativos, con motivo de su discapacidad, sufriendo rechazo, acoso y todo tipo de insultos. De hecho, mucho de ellos reconocen que los centros educativos, tanto de primaria y secundaria, como los universitarios en los que han cursado sus estudios no estaban en su mayoría preparados para la inclusión de personas con discapacidad, y los docentes carecían de las aptitudes necesarias para poder gestionar las dos realidades de individuos dentro de una misma aula, y tendían a tratarlos como inferiores y como si necesitaran permanente ayuda para realizar las mismas tareas que sus compañeros. Es por eso, que tratar de esconder o maquillar en la medida de lo posible sus discapacidades, no hablan sobre ellas y no reclaman ayuda por no destacar sobre el resto y así evitar convertirse en un centro negativo de atención.

Con respecto a las barreras, tanto físicas como intelectuales, un 30% de los entrevistados afirma que los centros de trabajo o centro educativos no cuentan con las medidas necesarias de adaptación para las personas que tienen capacidades especiales, de hecho, varios señalaban el hecho de que a pesar de que existen normativas arquitectónicas al respecto, muchos de los centros no las cumplían, sorprendiéndose principalmente del hecho de no tener aseos adaptados para persona con movilidad reducida. Siendo también el propio mobiliario de la vía pública un foco de dificultades para su movilidad, al no haber bordillos reducidos, tener el pavimento o las aceras llenas de socavones o incluso no tener correctamente adaptado el acceso a los servicios de transporte público.

Las personas con discapacidad psíquica tienen una percepción más negativa que aquellos con discapacidad física, pero la percepción se debe a sí mismos y sobre todo a su entorno, ya que tienen a infantilizarlos y restarles autonomía pensando que van a ser

víctimas de estafas o engaños, sin darse cuenta de que lo que hacen es limitar las posibilidades de cada individuo, pues de la necesidad es de donde surge la capacidad, si les limitan las necesidades les continúan restando capacidades.

Un aspecto muy peculiar resulta el hecho de que para el 100% de los entrevistados, todos aquellos discapacitados cuyo grado sea menor al 33% parece convertirlos en personas normales, como si no tuvieran discapacidad.

Y también resulta muy relevante el enorme grado de importancia que más del 80% le dan a las prestaciones, subvenciones, descuentos y ventajas que tienen por superar ese grado de discapacidad del 33%, aunque más de un 75% refleja que a esos elementos les da mucha más importancia su entorno familiar y social que ellos, quizás porque solo ven los beneficios, pero no tienen que lidiar con las dificultades.

Además, señalar las diferentes políticas, prestaciones y servicios existe 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 los beneficios, reducciones y bonificaciones que pueden recibir.

7.2 Entrevista con un empresario

Este intento ha sido más que una opción para recabar información, un caso anecdotico, ya que solamente se ha encontrado un empresario que haya querido aceptar responder a las preguntas de la entrevista, y estaba muy preocupado porque se valorara su derecho de anonimato y no se hiciera referencia de ningún tipo, ni a su persona, ni a su empresa.

Una vez garantizado ese derecho, ha respondido con total franqueza a lo que se le ha preguntado y ha confirmado aquello que ya se tenía claro, sigue existiendo un gran rechazo a contratar trabajadores con discapacidad, no solo por creer que no van a poder desarrollar las mismas tareas, sino por el miedo al absentismo laboral.

El entrevistado tiene una mediana empresa con 11 trabajadores, y actualmente su nivel de absentismo laboral es muy amplio, con persona como él mismo dice “normales”, el miedo que tiene al contratar a una persona con discapacidad es que dicha situación se agrave, a pesar de haberle explicado que las discapacidades no son como las gripes, no

se coge uno varias al año, son daños o lesiones permanentes que casi en su totalidad no mejoran ni empeoran.

Por otro lado, estaba convencido de que el coste de adaptación en su empresa para albergar una persona con discapacidad en la plantilla iba a ser muy elevado, y tenía casi total desconocimiento de las bonificaciones o deducciones que conlleva tener una persona con discapacidad en la compañía. Ni su departamento de administración, ni su contable le había propuesto nunca realizar este tipo de contrataciones, dado que al no ser más de 50 trabajadores la ley no le obligaba, y tampoco es capaz de ver los beneficiosos de este tipo de inclusión en su plantilla.

Afirma ser una persona concienciada con la inclusión y la responsabilidad social corporativa, y por eso colabora con la AECC, pero hoy en día no se plantea incorporar en la plantilla de su empresa una persona con discapacidad, y afirma que es consciente que otros empresarios con los que tiene relación tienen esa misma perspectiva.

Se le insta a poder ver con un CEE la realidad de tener una persona con capacidades diferentes en su empresa y como esa diversidad, lejos de perjudicarla en la imagen de su empresa, va a resultar beneficioso, aportando nuevas formas de trabajo y otras ideas diferentes que puedan mejorar sus ventas o su productividad.

En conclusión, no teme tener una persona con discapacidad en su plantilla porque dicho individuo no vaya a ser capaz de realizar las tareas encomendadas, sino más bien sobre como esa incorporación afectaría a la imagen de su empresa y a la relación con los demás miembros del equipo.

7.3 Entrevistas con personal de RRHH

Se ha entrevistado a 2 directores de RRHH y a 3 técnicos de selección y los resultados obtenidos de la información facilitada es más positivo que en el caso del empresario. La percepción que tienen de los candidatos con discapacidad es que tanto su rendimiento como su absentismo laboral no tienen un impacto mayor o negativo con respecto al colectivo sin discapacidad. No tienen ningún tipo de predisposición en contra de la contratación de personal con discapacidad, y de hecho, uno de los directores muestra su preocupación por las dificultades que encuentra a la hora de contratar personas del

colectivo de discapacidad, puesto que es una gran empresa que debe cumplir con el 2% de plantilla y su actividad en el ámbito del sector metal le dificulta mucho poder entrar candidatos con discapacidad que tengas opciones de trabajar en su compañía, ya sea debido a las reticencias de los candidatos o a la dificultad en la adaptación de los puestos de trabajo para “las capacidades especiales”. No hay reticencias de contratación, por su puesto con categorías y salarios idénticos al personal con discapacidad, ya que es algo en lo que no se contempla de ninguna manera que su remuneración sea diferente de ningún modo. No se aprecia falta de integración por parte de los equipos de RRHH.

Uno de los elementos que si consideran que complica su tarea (tal y como indican los técnicos de selección) es la falta de transparencia con las causas o los niveles de discapacidad. Entienden perfectamente que ese tipo de información es restringida, pero comentan lo difícil que resulta saber si el candidato cumple con los requisitos para el puesto, principalmente si la discapacidad no es visible de forma evidente.

Son muy crítico con el carácter sancionador existente por parte de Estado y la ausencia de incentivos y estudios organizacionales y de procesos, que faciliten la selección y contratación de personas con discapacidad.

El personal que ya ha contado con personas con discapacidad dentro de su plantilla muestra el lado más positivo de estas, su confianza, su disposición para trabajar, la forma metódica y responsable con la que afrontan las tareas y su forma de trabajar tan centrada y organizada. Sin embargo, también reflejan que los principales discriminadores de si mismos con respecto a la discapacidad son ellos, ya que muchos no son sociables con el resto del equipo, por temor a que sus compañeros se burlen, poniendo una barrera previa que no permite su total inclusión en el grupo, y lleva años que la levanten.

Como punto negativo, el personal de RRHH indica que se han encontrado con problemas dentro de la plantilla porque otros miembros del equipo no acepten de forma total y sincera al nuevo miembro, ya sea por miedo o por hacerse ideas equivocadas y predispostas sobre sus capacidades y sobre la forma de relacionarse socialmente. Son personas polivalentes y capaces, pero en muchas ocasiones tienen que demostrar esto con mucha más fuerza su valía en relación con los compañeros. No son más que

prejuicios, que según dicen, se van eliminando poco a poco con el conocimiento y el trato diario, pero ciertamente son muchas veces reacios en los inicios.

Por parte de las direcciones de producción, indican que las percepciones son algo más distintas, y que son bastante reacios a la contratación de personas con discapacidad, y cuanto más visible y severa es la discapacidad más es el rechazo que les genera, tienen la impresión de que va a ser difícil integrar en el equipo de trabajo a estos individuos y que su discapacidad va a ser un lastre que va a arrastrar al equipo y a perjudicar el ambiente de trabajo. Según indican, son más reacios aún a las discapacidades psíquicas que a las físicas, porque a los individuos con discapacidad psíquica o mental no los consideran funcionales y productivos y mucho menos integrables en el equipo.

En los procesos de selección, se han encontrado personas con discapacidad de diferentes condiciones, trabajadores que han venido con sus familiares a la entrevista, a pesar de ser plenamente capaces de realizarlas sin ningún tipo de supervisión, principalmente gente joven que vienen con sus progenitores, los cuales tienen el temor de que los engañen o se aprovechen de ellos haciéndolos firmar contratos abusivos o que se les vayan a abonar salarios menores, de hecho una de la técnicas llegó a encontrarse en una situación muy delicada al pedir a la progenitora de una candidata que abandonara la entrevista y esta no solo se negó sino que se puso agresiva, lo cual dio por finalizada la entrevista. En ese caso la técnica de integración de la empresa le recriminó a la progenitora el poco favor que le estaba haciendo a su hija con su actitud, ya que la joven aparentaba que podía defenderse y valerse por sí misma. Por eso dicen que muchas veces es la propia familia la que dificulta y boicotea el acceso de las personas con discapacidad a incorporarse al mercado laboral.

Aunque también reflejan haberse encontrado con candidatos cuyo único interés residía en que se les sellara la documentación acreditativa de encontrarse en búsqueda activa de empleo, con el fin de continuar beneficiándose de ayudas. Son individuos que no tienen intención alguna de buscar un empleo.

El 80% dicen que las barreras arquitectónicas no son ningún freno para la contratación, pero si consideran un aspecto muy negativo y complicado el tener que adaptar el lugar de trabajo, puesto que es un elevado coste económico y poco rentable con relación al

trabajo que puede desarrollar el individuo, y aseguran que las bonificaciones no siempre cubren esos importes.

Como buenos profesionales en la rama de RRHH tienen la voluntad y el deseo de que la situación de las personas con discapacidad mejore con respecto al mercado laboral aunque son conscientes que aún existe una cultura generalizada que no promueve ese tipo de inserción y que aunque no reniega abiertamente si que busca excusas con las que limitar la entrada de las personas con discapacidad a los equipos de trabajo, alegando que no llegarían a los niveles de productividad o que su absentismo penalizaría al resto del equipo.

En resumen, más del 90% consideran que las ayudas, bonificaciones y subvenciones no compensan hoy en día, el coste de gestionar la incorporación de una persona con discapacidad dentro de la compañía. Que las deducciones y bonificaciones son lentas, conlleva una multitud de requisitos y que se paralizan los abonos durante meses e incluso años, lo que perjudica la visión que se tiene del colectivo a la hora de que formen parte de un proceso de selección para una futura incorporación a la compañía. Creen en la Responsabilidad Social Corporativa y en como de positivo es para la imagen de su empresa, pero a la hora de finalizar las contrataciones el número de incorporaciones que se lleva a cabo de personas con discapacidad es mucho menor del que debería ser, aún en casos en que el candidato cumple más que de sobra con los requisitos requeridos, pero se prioriza la incorporación de una persona sin discapacidad, aunque esta tenga menos capacidades.

7.4 Entrevista con personal de CEE

Como último punto de información, pero sin duda el más importante para las personas con discapacidad, y en este caso lo ha sido para mí, la entrevista con el personal de apoyo de un Centro especial de empleo. Son psicólogas o asistentes sociales que no solo tienen la función de ayudarnos a encontrar trabajo sino de hacernos el seguimiento en la empresa, tanto a nivel productivo como de ayuda psicológica.

La persona entrevistada es miembro de la Fundación Adecco, en su rama para la discapacidad, mediante el CEE llamado Inseradecco. Son el punto de inflexión más

relevante a la hora de facilitar la inclusión social de las personas con discapacidad, y cuanto mayor es el grado de discapacidad que tiene el individuo, más positiva e importante es la ayuda de estas profesionales.

Obviamente su enfoque frente a la discapacidad es de total conocimiento y apoyo, aunque sí que transmite que son conocedores de que a pesar de haber mejorado en los últimos años queda mucho recorrido por cubrir en cuanto a la inserción total de las personas con discapacidad, no solo en el mercado laboral sino también en el ámbito social.

Sus porcentajes de incorporación de personas discapacitadas a través de su CEE rozan el 90%, participan en diferentes sectores, aunque reconoce que el sector servicios es el que más posibilidades les ofrece. Son especialistas en buscar adecuaciones de puesto dentro de las compañías para ayudarlas a incorporar personal con discapacidad, lo que tiene un doble beneficio, por un lado, ayudan con la inserción social y el apoyo a los trabajadores discapacitados y de igual modo ayudan a las empresas a cumplir con los requisitos que marca la ley en esta materia.

Según su experiencia, en las multinacionales son mucho más proclives a la incorporación de personas con discapacidad, no sólo porque su Responsabilidad Social Corporativa es mucho mayor, debido a la exposición pública, sino al hecho de que resulta mucho más sencillo adecuar un puesto de trabajo cuando la plantilla es tan amplia y la variedad de posibles puestos tan extensa. Pero también se han encontrado con malas experiencias, en concreto con una gran empresa del sector retail que quería personal con discapacidad para una campaña de Navidad, quería que fueran personas con discapacidad, ya que según ellos el coste económico era menor, pero querían que fueran personas cuya discapacidad no fuera perceptible para que no hiriera la sensibilidad de sus clientes. Es la peor experiencia que ha tenido, ya que el problema no residía en los clientes, sino en la imagen que la marca deseaba vender.

El mundo de la discapacidad en el ámbito laboral ha crecido tanto, que hay CEE que se dedican a externalizar sus servicios mediante un formato denominado Outsourcing, que consiste en que los trabajadores son propios del CEE y se les coloca en los diferentes

servicios que se obtienen, teniendo de este modo más flexibilidad a la hora de cambiar un trabajador de puesto o incluso de empresa.

Para los trabajadores de un CEE lo más satisfactorio no es poner a trabajar a una persona con discapacidad sino verla crecer y evolucionar hasta que tiene plena seguridad en sí misma y puede enfrentarse al mundo con total tranquilidad. Son un maravilloso soporte para las personas con discapacidad, principalmente para aquellos cuya discapacidad es sobrevenida y les cuesta mucho aceptar su nueva realidad.

9. CONCLUSIONES

La discapacidad sigue siendo uno de los principales puntos de mejora que tenemos a nivel sociedad. Es importante que todo vaya evolucionando, y que se normalice como cualquier otro de los ámbitos de exclusión que han ido evolucionando a lo largo del tiempo, el feminismo, el ciberacoso, el acoso escolar.

Teniendo en cuenta el cambio que se ha producido con respecto a la discapacidad a lo largo del tiempo podríamos marcar cuatro hitos importantes.

En la época antigua, la Edad Media, las personas con discapacidad no eran considerados como individuos, eran despojos de la sociedad al mismo nivel incluso que los reos o los esclavos, el estigma que producía su discapacidad hacía que sus familias los abandonaran o que fueran tratados como atracciones de un circo en los que la única finalidad era burlarse de sus defectos o diferencias. No eran personas de pleno derecho y los pocos que vivían en familia se les trataban como seres indefensos e incapaces de valerse por sí mismos, dependientes totales.

Era industrial, cuando se produce la revolución, se les trata como elementos de estudio, víctimas de experimentos e investigación, al servicio de los pseudo médicos de la época, cuya única finalidad era conseguir la fama explicando lo inexplicable, ya que aún se carecía de la información suficiente para un estudio adecuado de las discapacidades. Los que no terminaban en manos de esos profesionales o de instituciones mentales eran explotados en el campo casi como animales de carga.

Cuando la medicina evoluciona se considera a los discapacitados meramente como enfermos, independientemente de su discapacidad o del grado de esta, eran personas que no tenían mayor valor que el de permanecer en las instituciones hasta que fueran curados, sin entender que muchos no tenían cura y que podían perfectamente continuar su vida conviviendo con sus características.

Por último, en la década de los 70, con el movimiento Hippy se producen las primeras manifestaciones para la defensa social de las personas diferentes, se intenta presionar a los estratos político, social y gubernamental para que asuman esa realidad y se pongan a trabajar para mejorar las condiciones de vida de los discapacitados. Esto se une principalmente a que es la época en la que EE. UU. multiplicó por miles su número de discapacitados, debido a la eterna guerra de Vietnam, que tantas discapacidades sobrevenidas generó, principalmente con cegueras y amputaciones, consecuencia del conflicto. Al menos se le dio visibilidad al colectivo y comenzó una tendencia que, aunque ha ido avanzando muy lenta, poco a poco ha ido mejorando las condiciones de vida y el futuro de las personas con discapacidad.

Es evidente que aún queda mucho trabajo por hacer, en cuanto a concienciación y visibilidad. Sigue habiendo desigualdades relacionadas con la “falta de normalidad” de los individuos del colectivo, que se acrecienta si tenemos en cuenta la edad, el género y sobre todo el estatus social y económico. Y que también sigue reflejando diferencias más agravadas para las personas con discapacidades severas, principalmente las mentales.

Los principales problemas y barreras en la inserción laboral son y seguirán siendo un lastre para las personas con discapacidad, es necesario implementar mejoras en algunos de estos ámbitos, con el fin de reducir la brecha social y económica:

- Aumentar la oferta de formación para adecuarse al mundo laboral y permitir con las prácticas de dicha formación que las personas con discapacidad adquieran experiencias asimiladas al desarrollo de funciones en el mercado laboral, lo que les permitirá incorporarse a futuros puestos de trabajo con mayor seguridad. Aunque el sistema educativo es algo precario en este ámbito y se refleja en las estadísticas formativas, que luego condicionan el acceso a determinados

puestos. Un 18,87 % de tiene estudios primarios, un 58,81% estudios secundarios, y solo el 16,72 %, tienen estudios superiores.

- La inestabilidad y la precariedad laboral perjudican mucho a la hora del desarrollo profesional de las personas con discapacidad, suelen tener acceso a trabajos de bajo nivel y en algunas ocasiones incluso tienen diferencias en los salarios. 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). (8).

Esta situación hace que las personas con discapacidad se acomoden en las ayudas y dejen de buscar trabajo de forma activa.

- La familia, que como ya vimos en las entrevistas realizadas son en muchas ocasiones un lastre para las personas con discapacidad, ya que, en su afán de protegerlos de la explotación y los abusos, los limitan, los coartan y los hacen mucho más dependientes de lo que realmente deberían de ser
- Aislamiento social, muchas veces no generado por encontrar dificultades para la inserción, sino promovido por el entorno social o por el miedo al rechazo del propio individuo, pero sea como sea hace que su situación se vuelva más introvertida y menos proclive a mejorar su orientación profesional y laboral.

(8). Informe INE, 2019, p.2

- Los prejuicios sociales y la discriminación, que, aunque cada día son menos no están totalmente erradicados, siendo más relevantes en ámbitos rurales y en profesiones predominantemente manuales. En este punto es donde entran principalmente los valores de empresa, unos valores cuya finalidad es la de incluir, aceptar e integrar.

- Falta de apoyo gubernamental a la hora de facilitar a las empresas el modo más adecuado de adaptarse a la entrada en plantilla de una persona con discapacidad, acondicionando el puesto de trabajo. Aunque muchas veces es la propia empresa la que lo descarta por la inversión económica y por el miedo a la resistencia del resto del capital humano de la compañía.

Debemos tener en cuenta que la “discapacidad” es un conjunto de nuevas posibilidades y no una incapacidad para trabajar. Hay que generar nuevas políticas que nos lleven a la restructuración de la sociedad y a promover cambios no solo de actitud sino de aceptación de las diferentes realidades.

Todos tenemos que ser partícipes del cambio y depende de nosotros que las barreras y limitaciones con las que conviven día a día las personas con discapacidad vayan cayendo, pero no con grandes logros sino con simples acciones que vayan convirtiendo esas “diferentes capacidades” en una normalidad con la que convivamos en sociedad, al igual que hicimos con el reconocimiento de la homosexualidad o tantos otros elementos de diversidad social.

10. VALORACIÓN PERSONAL

Hoy en día hablar de discapacidad parece normalizado, se habla de igualdad, de inclusión y de derechos, pero la realidad es que solo una persona con discapacidad es conocedora de lo que vive día a día, lo que cuesta seguir adelante, lo que se sufre cuando el principal enemigo está en tu propia cabeza.

No podré entender nunca que es lo que siente una persona que nació con una discapacidad, ni tampoco lo que le ha costado salir adelante, pero si se lo mucho que me ha costado a mí, lo duro que es pasar de ser una “persona normal” a convertirte en un “discapacitado”. Una discapacidad sobrevenida es como un castigo divino, te conviertes en tu peor enemigo y durante mucho tiempo lo único que haces es lamentarte de tu mala suerte, sin pararte a pensar que tienes mucho más de lo que otros tienen, ya saben el refrán: “*En el país de los ciegos el tuerto es el rey*”.

Cuando tu vida cambia por un accidente o una enfermedad parece que se acaba el mundo, que no vas a lograr salir de ahí, pero no es cierto, realmente solo tienes que asumir esa nueva realidad y luchar por convertirla en tu nueva normalidad. ¿Es duro?

Por supuesto que sí, ya que como seres humanos nuestra primera reacción es la de negar, esto no puede estar pasándome a mí, luego te enfadas con el mundo, porque a mí y no al vecino, te lamentas de tu mala suerte, y al final te das cuenta de que te tienes que adaptar, y que a fin de cuentas..... podría haber sido peor, podrías estar muerto.

En mi caso personal, yo era una chica normal, con una vida normal, un matrimonio y un trabajo normales, y un día, Dios, la casualidad, el azar.... Llámalo como quieras, hizo que un accidente de moto me cambiara la vida, me limitara la movilidad y me condicionara para siempre, haciendo que mi trabajo ya no lo pudiera desempeñar, me costara hacerme cargo de mi familia y todo lo que era normal para mí dejara de serlo. Pasé por todas esas fases, pero al final adapté mi vida a mi nueva realidad, cambié de trabajo, me esforcé por mejorar físicamente, dentro de lo posible, y seguí viviendo. Pero como parecía no ser suficiente, hace unos meses mi vida volvió a cambiar y cuando creí que no podía ir a peor, llegó el golpe, esta vez me quedaba ciega, por una enfermedad sin identificar, porque después de meses, siguen sin saber que me pasó, pierdo la vista, no puedo hacer ni la más básica de las tareas sin ayuda, solo identifico colores y formas de forma muy general, no puedo leer, no puedo conducir, no puedo cocinar.... Pero sigo viva. Y al final todo vuelve a comenzar, como la primera vez, primero reniego, luego me enfado y por último toca aceptar de nuevo la realidad. No sé si podré recuperar algo de vista, recuperarme sé que no, pero adaptarme, por supuesto que sí. Que no puedes leer, pues llamadas y audios de whatsapp. Que no puedo conducir, pues bienvenido el transporte público, que no puedo cocinar, pues alguien lo hará por mí, pero no me voy a resignar, no me voy a enterrar en vida y voy a seguir, porque ya lo hice una vez, y sé que conozco como hacerlo y lo más importante, que yo puedo. La discapacidad no es una enfermedad, es un modo de vida, y solo depende de nosotros la calidad que queremos darle a nuestro futuro.

11. 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
- ✓ 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.
- ✓ 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. 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. 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. 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. 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. 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>
- ✓ 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. 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 (30 abril 2025). Ley 2/2025 de 29 de abril de modificación del apartado 1 del artículo 49 ET.
- ✓ Castillero, O. (16 de agosto de 2018). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. Psicología y Mente. <https://psicologiamente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- ✓ 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/>
- ✓ 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
- ✓ 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>
- ✓ Instituto Nacional de Estadística [INEbase / Sociedad /Salud /Encuestas de discapacidades / Últimos datos](https://www.ine.es/INEbase/Sociedad/Salud/Encuestas_de_discapacidades/Ultimos_datos), 2023.

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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/comunicacioninstitucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>

ANEXO 1. FUENTES DE ENTREVISTA

Personas con discapacidad

- Nº participantes: 5
- Sexo: 3 mujeres y 2 hombres
- Edad: 23 – 58 años
- Tipo de discapacidad: 3 físicas de alto grado, 2 psíquicas, una de ellas de alto grado.
- Trabajadores: 4, 3 por cuenta ajena mediante CEE y 1 empresario
- Nivel educativo: ESO – Licenciado

Empresario (PYME)

- Nº participantes: 1
- Sexo: Hombre
- Edad: 53 años
- Sector: Industrial
- Nº empleados: 11
- Nivel educativo: Licenciatura

Personal de RRHH

- Nº participantes: 5 (2 directores y 3 técnicos)
- Sexo: 4 mujeres y 1 hombre
- Edad: 26 – 55 años
- Tipo de empresa: pyme y gran empresa
- Trabajadores: 12 – 3000
- Sector: Industria – Servicios
- Volumen de contratación: Muy alto

Personal de CEE

- Nº participantes: 2
- Sexo: mujeres
- Edad: 30-40 años

- Trabajadores: +1500
- Sector: Centro especial de empleo
- Volumen de contratación: Muy alto
- Puesto: Psicólogas