

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Trabajo Fin de Grado en Gestión y
Administración Pública

ALUMNO: BLAS JOSÉ BLASCO MADRIGAL
TUTOR: CARLOS VICENTE GARCÍA GALLEGO



Índice

1-INTRODUCCIÓN.....	5
1.1-Resumen.....	6
1.2-Objetivos	7
1.3-Metodología y asignaturas del grado relacionadas con el trabajo de fin de grado	8
2-DISCAPACIDAD: CONCEPTO Y CLASES	9
2.1-Concepto.....	10
2.2-Tipos de discapacidad.....	13
2.2.2-La incapacidad laboral y sus grados.....	15
2.3- Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía	18
2.4-Conclusión	20
3-SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	22
3.1-Análisis de Cifras.....	24
3.1.1-Actividad laboral	25
3.1.2-Empleo	26
3.1.3- Desempleo o paro	32
3.1.4- Comparación y evolución de las tres tasas.....	34
3.2-Factores que dificultan el desarrollo de la actividad laboral de las personas con discapacidad	36
4-PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NORMATIVA 40	41
4.1-Normativas internacionales	41
4.1.2-Protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea	43
4.2-Legislación Española	46
4.2.1-La Constitución Española (1978)	46
4.2.2-El Estatuto de Trabajadores.....	46
4.2.3-Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)	51
4.2.4- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).....	52
5-CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	54
5.1-Modalidades genéricas de contrato laboral	55
5.1.1-Introducción.....	55
5.1.2-Contrato Indefinido.....	57
5.1.3-Contrato Temporales o de duración determinada	58
5.1.4-Contrato formativos.....	58

5.2-Contratos específicos para personas con discapacidad	59
5.2.1-Contrato indefinidos dirigidos a personas con discapacidad	59
5.2.1.1-Contrato indefinido para personas con discapacidad	59
5.2.1.2-Contrato indefinido de personas con discapacidad de centros especiales de empleo.....	62
5.2.1.3-Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales	63
5.2.1.4- Contrato indefinido de conversión del contrato en prácticas y temporal para fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido.....	65
5.2.2-Contrato temporales dirigidos a personas con discapacidad.....	65
5.2.1-Contrato temporal para personas con discapacidad.....	65
5.2.2.2-Contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por discapacidad temporal de personas con discapacidad	67
5.2.3- Contrato de formación y aprendizaje: cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje para personas discapacitadas	68
5.2.4-Contrato en prácticas para personas con discapacidad	70
6-CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	71

Índice de tablas

Tabla 1: Activos de 16 a 64 años según discapacidad (Página 27)

Tabla 2: Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad (Página 28)

Tabla 3: Antigüedad en Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad (Página 30)

Tabla 4: Distribución según características de la ocupación (Página 31)

Tabla 5: Parados de 16 a 64 años según discapacidad (Página 34)

Índice de figuras

Figura 1: Documento de Dictamen Técnico Facultativo (Página 10)

Figura 2: Centro Base N°1 Comunidad de Madrid (Página 11)

Figura 3: Tarjeta acreditativa del Grado de Discapacidad (Página 12)

Figura 4: Tasa de Actividad 2014-2019 (Página 28)

Figura 5: Tasa de empleo 2014-2019 (Página 33)

Figura 6: Tasa de paro 2014-2019 (Página 36)

Figura 7: Evolución de tasas 2016-2019 (Página 37)

Figura 8: Evolución mensual número de contratos 2018-2019 (Página 56)

Figura 9: Contratos indefinidos de personas por discapacidad por sexo (Página 59)

Figura 10: Contratos indefinidos y temporales de personas con discapacidad (Página 65)

1. INTRODUCCIÓN

RESUMEN

El motivo principal por el cual he decidido escoger este tema para mi trabajo de fin grado, es debido a mi situación familiar. Dos miembros de núcleo familiar sufren de alguna discapacidad.

Es por ello por lo que me pareció interesante, informarme más sobre las cifras, leyes, problemas y qué ventajas tiene una persona al pertenecer a este colectivo de personas con discapacidad, para una vez haber recabado toda esta información, poder tener una propia opinión crítica sobre si España es un país que verdaderamente ampara a este grupo de personas.

Actualmente en nuestro país residen alrededor de 4 millones de personas que poseen algún tipo de discapacidad, lo que supone en torno al 8-9% de la población total española. De ellas, solo 1 de cada 5 personas tiene trabajo. Frente a las 3 de cada 5 del resto de la población.

A simple vista, ya observamos que se trata de unos datos contrapuestos y bastante preocupantes, por ello vamos a explicar a qué es debida esta realidad, cuales otros problemas existen y qué medidas se están llevando a cabo para combatir esta situación.

1.1. OBJETIVOS

El presente trabajo de final de grado tiene por objetivo principal analizar y poner de manifiesto la realidad de la situación laboral de las personas con discapacidad en España. Para alcanzar este objetivo principal, habrá que pasar previamente por una serie de objetivos que pueden considerarse secundarios.

En primer lugar, es necesario explicar el concepto de discapacidad y los distintos tipos que existen.

Por otro lado, interesa destacar las dificultades laborales y las condiciones de empleo de las que dispone este colectivo, de la mano de cifras contrastadas que reflejen ambos factores.

En tercer lugar, se expondrá el marco legal bajo el cual se desarrollan todas estas actuaciones para comprobar si verdaderamente existe o no una normativa inclusiva relacionada con las personas con discapacidad.

A continuación, interesa exponer los diferentes tipos de contratos aplicables a las personas con discapacidad, regulados en la legislación española actual y las respectivas bonificaciones tanto para trabajadores como empresas según el tipo de contrato.

Más tarde, una vez analizados todos los factores comentados, se plantearán algunas propuestas que quizá puedan servir para reforzar la contratación de las personas con discapacidad.

Finalmente se relacionará a modo de resumen las principales ideas expuestas en el presente trabajo fin de grado reflejando las conclusiones obtenidas respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad en España.

1.2. METODOLOGÍA Y ASIGNATURAS DEL GRADO RELACIONADAS CON EL TRABAJO FIN DE GRADO.

Para realizar el presente trabajo de fin de grado he utilizado diferentes fuentes de información mediante las que se ha llevado a cabo una revisión documental de las leyes, reglamentos y normas, además de un análisis de los datos estadísticos.

Para los capítulos dos y tres, introducción y situación laboral y cifras, se han recabado datos de diferentes fuentes documentales y estadísticas, principalmente el INE (Instituto Nacional de Estadística) y el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

Para los capítulos cuatro y cinco, marco legal y tipos de contratos, se han utilizado entre otros, datos de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Además de los conocimientos adquiridos en la asignatura de Derecho del Trabajo estudiada en el Grado de Gestión y Administración Pública.

Finalmente, para el sexto capítulo, propuestas incentivas y bonificaciones se han extraído datos de diversas páginas web y archivos, incluidos en la bibliografía.

2.- DISCAPACIDAD: CONCEPTO Y CLASES

En el siguiente capítulo, enunciaremos el concepto de discapacidad y el proceso por el cual se otorga el grado de discapacidad a una persona.

Acto seguido pasaremos a comentar los diferentes tipos de discapacidades para poder trazar una relación con los distintos grados de incapacidad que existen y que vamos a explicar.

2.1 CONCEPTO

El diccionario de la Real Academia Española define discapacidad como la *“Situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”*.

Tanto si se trata de una discapacidad leve o grave, la condición de discapacidad en España se otorga cuando a la persona se le expide el certificado de discapacidad.

Figura 1: Documento de Dictamen Técnico Facultativo

Fuente: Fundación Adecco

DICTAMEN TÉCNICO FACULTATIVO

El equipo de valoración y orientación nº 04 del Centro Base nº 01 de la Comunidad de Madrid, en la Junta celebrada el día 21 de OCTUBRE de 2008 a las 09:00 emite el siguiente

DICTAMEN

(Nombre y Apellidos) , con D.N.I./N.I.E. nº , nacido/a el (Fecha) , en el momento del reconocimiento presenta:

(Deficiencia + Diagnóstico + Etiología)

correspondiéndole, por estos conceptos y en aplicación de los Baremos de Valoración de Discapacidades aprobados por Real Decreto 1971/1999 de 23 de Diciembre (B.O.E de 26 de Enero de 2000) y Corrección de Errores del R.D. 1971/199(B.O.E. de 13/03/2000), un

GRADO DE DISCAPACIDAD GLOBAL DEL 33%

Asimismo, examinadas las circunstancias que concurren y aplicados los Baremos Sociales, se establece una puntuación por

FACTORES SOCIALES COMPLEMENTARIOS de 4 puntos

por lo que, en conjunto, se reconoce un

GRADO TOTAL DE MINUSVALIA DEL (%)
BAREMO DE MOVILIDAD :

(Validez hasta 31/OCTUBRE)

Este documento acreditativo, se genera una vez realizada la evaluación por un equipo de especialistas acreditados para ello. La determinación del grado de discapacidad es un procedimiento complejo en el que se hacen siempre dos valoraciones, una sobre limitaciones en las actividades básicas y otra sobre los factores sociales complementarios.

Una vez obtenido el certificado, este permite acreditar legalmente el grado real de discapacidad de una persona. Los portadores de este distintivo gozarán de una serie de ventajas que comentaremos más adelante, en los ámbitos sociales, económicos y fiscales, con el fin de compensar las barreras y limitaciones que se les presentan.

Los Centros de Base son los encargados de tramitar el certificado de discapacidad ante la Administración Autónoma de cada comunidad. Estos centros son servicios especializados de atención básica a personas con

discapacidad. Y constituyen una herramienta de refuerzo técnico para los dispositivos ordinarios y servicios específicos de su zona de influencia.

Figura 2: Centro Base Nº1 Comunidad de Madrid



Fuente: Página web Comunidad de Madrid

Sus funciones principales son las de:

- Información
- Orientación
- Tratamiento y atención de personas con discapacidad
- Elaborar informes técnicos facultativos

Recientemente, en algunas comunidades españolas, ya es posible solicitar la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad, la cual surte los mismos efectos que el certificado de discapacidad, pero permite acreditar de forma ágil y práctica ante terceras personas, el grado de discapacidad.

El principal requisito para solicitarla además de poseer un grado del 33% de discapacidad reconocido finalmente por un órgano competente es la residencia

del solicitante en dicha comunidad autónoma, ya que esta tarjeta es exclusiva para cada comunidad autónoma española.

Figura 3: Tarjeta acreditativa del Grado de Discapacidad



Fuente: Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca

Por ello, tanto la tarjeta como el certificado podrán ser solicitados pues por cualquier persona que padezca algún tipo de discapacidad, independientemente del tipo que sea.

2.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD

2.2.1 Por sus efectos sobre la salud de la persona.

Se suelen diferenciar hasta seis tipos de discapacidades en las personas, lo cual genera una serie de cualidades, necesidades y condiciones diferentes para cada uno de ellos, tanto en el ámbito social como en el laboral.

Pueden distinguirse los siguientes tipos:

- 1. Discapacidad física**, resultado de un inadecuado funcionamiento del sistema neuromuscular, el cual desencadena en limitaciones y/o dificultades del movimiento natural del cuerpo. Ejemplos de ello son las enfermedades musculares como la distrofia o la miositis, las enfermedades óseas como la osteoporosis, la parálisis cerebral etc...
- 2. Discapacidad intelectual**, las más conocidas son el Síndrome Down, el autismo y el Alzheimer.
- 3. Discapacidad sensorial**, consecuencia de una perturbación o limitación de alguno de los cinco sentidos del cuerpo humano
- 4. Discapacidad psíquica**, alteraciones en la conducta diaria de la persona que se producen en consecuencia de enfermedades como la depresión, esquizofrenia, epilepsia, ansiedad, etc...
- 5. Discapacidad visceral u orgánica**, provocada por el mal funcionamiento de órganos internos; cáncer, leucemia, cardiopatías etc...
- 6. Discapacidad múltiple**, la cual como su propio nombre indica viene dada por la presencia de más de una de las distintas discapacidades anteriores en la misma persona. El grado de este tipo de discapacidad vendrá predeterminado de la combinación de las diferentes discapacidades, y como tal, podrá generar múltiples resultados distintos.

2.2.2 La incapacidad laboral y sus grados

La incapacidad, está definida como la situación reconocida de una persona de no ser capaz de desempeñar las funciones en su puesto de trabajo.

Dependiendo del alcance de los daños y del grado de incapacidad que afecte al trabajador, es posible distinguir entre dos tipos de incapacidad laboral: incapacidad temporal e incapacidad permanente.

Incapacidad laboral temporal (baja médica) se produce en los casos en que el trabajador recibe asistencia sanitaria debido a una enfermedad o a un accidente que le impide llevar a cabo temporalmente su trabajo. Tiene una duración máxima de 12 meses con posibilidad de prorrogarse por otros 6 más.

Una vez finalizado este tiempo, siempre que se considere necesario se pasará a la situación de incapacidad permanente.

Incapacidad laboral permanente sucede en los casos en los que el trabajador después de haber estado sometido a tratamiento médico no evoluciona favorablemente. Por tanto se desconoce la duración del proceso de recuperación y se estima que la situación de incapacidad puede ser permanente.

Los grados de incapacidad permanente reconocidos por la Seguridad Social son cuatro, y a diferencia de la discapacidad los grados de la incapacidad permanente contributiva no se estructuran en porcentajes.

La distribución que siguen es a mayor gravedad o carácter invalidante, más elevado es el grado de incapacidad. Aunque también depende de una base reguladora específica, donde se debe medir cómo afecta esa enfermedad al trabajo concreto que desempeña la persona.

A continuación, enumeraremos los diferentes grados de incapacidad a efectos de la seguridad social:

1.- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Este grado de incapacidad supone una disminución superior al 33 % en el rendimiento normal del trabajador y debe afectar de alguna manera a las funciones que este lleva a cabo en su puesto de trabajo.

No obstante, el trabajador podrá continuar desarrollando su profesión habitual. La prestación económica por incapacidad permanente parcial se recibe en un pago único, equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora y es compatible con el salario de la profesión habitual.

2.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Este grado sí inhabilita al trabajador para realizar su profesión habitual y en consecuencia el afectado podrá dedicarse a otra actividad laboral distinta a su profesión habitual.

La prestación económica percibida por este tipo de incapacidad será de una pensión mensual del 55% de la base reguladora (compatible con la prestación económica recibida por el otro trabajo distinto al habitual).

Además, la incapacidad permanente total concede una serie de ayudas económicas a nivel social y fiscal, como una pensión mínima con cuantías mensuales de alrededor de 600, 700 y 800 euros dependiendo de la situación del afectado.

3.- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

La Incapacidad permanente absoluta o invalidez absoluta es aquella que inhabilita por completo al trabajador para desarrollar todo tipo de profesión u oficio con un mínimo de profesionalidad, eficacia y rendimiento.

A excepción de aquellas actividades que no supongan una mejoría de la capacidad real y que por tanto sean compatibles con la situación de invalidez absoluta (sean o no lucrativas). Normalmente se trata de trabajos realizados en Centros Especiales de Empleo de personas con discapacidad.

La prestación económica por incapacidad laboral absoluta consiste en una pensión mensual por valor del 100% de la base reguladora y del mismo modo que la incapacidad permanente total conlleva una serie de ayudas de carácter social y fiscal.

4.- Gran invalidez

Es el tipo de grado máximo de incapacidad laboral mediante el cual se reconoce al trabajador con una enfermedad o lesión que le impide realizar cualquier tipo de actividad por sí mismo y precisa de la asistencia de otra persona para llevar a cabo funciones básicas del día a día.

La prestación económica por gran invalidez consiste en una pensión mensual por valor del 100% de la base reguladora.

Además de un complemento por gran invalidez. La cifra total de este complemento vendrá determinada por la suma del 45% de la base mínima de cotización en el momento suceda la invalidez y el 30% del último salario del trabajador. El complemento de gran invalidez no podrá ser inferior al 45% de la pensión percibida

2.3 PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL GRADO DE MINUSVALÍA.

El procedimiento que debe seguirse para la declaración y reconocimiento de la condición de discapacidad y grado de minusvalía, queda regulado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, con ámbito de aplicación sobre todo el territorio español.

El órgano encargado de evaluar las condiciones físicas y psicológicas del trabajador y como se relacionan con su puesto de trabajo, es el Tribunal Médico o Equipo de Valoración de Incapacidad (EVI).

Este tribunal, pertenece al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y será por tanto quién también dictamine el grado de capacidad del trabajador.

Toda solicitud de pensión por incapacidad laboral debe pasar por este procedimiento para poder ser concedida, pero también podrá ser rechazada en caso de que el tribunal médico la considere como improcedente.

Las funciones que realiza el tribunal médico son:

- Revisar y valorar el estado de salud de las personas solicitantes o beneficiarias de una pensión por incapacidad.
- Establecer plazos de revisión de la incapacidad laboral, en función de la evolución de esta.
- Gestionar y garantizar el cobro de la pensión por incapacidad a aquellas personas que les haya sido aprobada.
- Examinar la duración de las bajas médicas y valorar la evolución.
- Emitir alta médica cuando cesa la baja por incapacidad.

La estructura del Tribunal Médico está formada por cinco integrantes:

- El Presidente: Subdirector provincial de invalidez del INSS o un funcionario designado por el Director de dicho organismo.
- Cuatro vocales: Son designados por el Director General del INSS. Pueden ser designados como vocales: médico inspector, facultativo médico perteneciente al INSS, inspector de trabajo y Seguridad Social o funcionario de la Dirección Provincial del INSS.
- Un secretario: Será funcionario de la Dirección Provincial del INSS.

El procedimiento para la concesión de la pensión de incapacidad permanente de la Seguridad Social podrá iniciarse por tres vías:

- De oficio: Por iniciativa de la entidad gestora, petición de Inspección de trabajo o por petición del Servicio Público de Salud.
- Por solicitud de entidades colaboradoras.
- Por petición del interesado en un centro de atención e información del INSS

Durante la fase de instrucción, el Tribunal podrá solicitar toda documentación que estime necesaria. Una vez presentada toda la documentación requerida, se citará al trabajador para una entrevista personal a cargo de un médico evaluador.

El médico evaluador debe elaborar un informe que recoja todas las dificultades que tiene el trabajador para desarrollar su actividad laboral, para que más tarde el Equipo de Valoración de Incapacidades resuelva definitivamente sobre si se concede o no la incapacidad y de que categoría.

Esto se realiza con la emisión de un dictamen-propuesta. A este dictamen se le denomina informe de síntesis e incluye toda la documentación generada durante el proceso. Con este resultado, el INSS dicta una resolución en la que determina el grado de incapacidad y la cuantía de la pensión.

Presentada ya la solicitud, el Tribunal dispondrá de 30 días de plazo para dar respuesta sobre prestaciones por incapacidad temporal y de 30 a 45 días de plazo en las prestaciones por incapacidad permanente. En caso de no recibir notificación alguna en los plazos establecidos, debe considerarse denegada su solicitud y la persona debe reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, ante esta resolución cabe la posibilidad de realizar una reclamación, y ante una nueva negativa podrá interponer una demanda judicial de incapacidad.

2.4.- CONCLUSIÓN

Después de conocer todos los tipos de discapacidades y los efectos que surten de ellas, podemos concluir que las personas con discapacidad parten con una respectiva “desventaja general” respecto al resto de personas sin discapacidad, desventaja la cual las leyes de protección de los derechos personas con discapacidad han intentado combatir a lo largo de los años. Situando a las personas con discapacidad al mismo nivel que el resto.

Todas las personas con una discapacidad deben lidiar día a día frente a una larga lista de fenómenos que los hace partir en desventaja en muchos aspectos frente a las personas sin discapacidad a la hora de encontrar un empleo y de poder desarrollar su actividad laboral.

Dentro de estas dificultades sociales, también se encuentran implícitas las dificultades para obtener un trabajo y poder desarrollar su actividad laboral en condiciones dignas.

Si tenemos en cuenta que el desempleo es una de los problemas más preocupantes y extendidos en la sociedad, este todavía se acentúa más en ratio de las personas con discapacidad, alcanzando porcentajes muy por encima que las personas sin discapacidad.

3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aproximadamente en España existen 3,3 millones de hogares en los que reside al menos una persona con discapacidad, alrededor del 20% del total de hogares Españoles. De estos, el 18,4% se tratan de hogares en los que dichas personas discapacidad residían solas.

Para que la mayoría de estas personas puedan satisfacer sus necesidades básicas, sentirse realizadas, y en definitiva, no convertirse en un colectivo “dependiente”, se necesita de un cambio a niveles jurídicos, sociales Y educativos, que viene dándose desde años atrás para intentar remediar esta situación.

Para conocer la situación laboral de las personas con discapacidad, primero debemos especificar que, sólo aquellas personas que tienen un grado de discapacidad mayor o igual al 33% reconocido oficialmente, son aptas para disponer de un certificado de discapacidad acreditativo, y por tanto de ser consideradas como tales.

A continuación analizaremos los tres aspectos principales que influyen en la situación del sistema laboral:

- La Actividad
- El Empleo
- El Paro

Para exponer cuales son las características predominantes, condiciones y características de las personas con discapacidad activas; empleadas y desempleadas.

Con la intención mostrar una imagen que se ajuste a la situación actual de la situación laboral del colectivo de personas con discapacidad en España mediante diferentes cifras macroeconómicas. Con el fin observar su evolución, y poder contrastarla con el grupo de personas sin discapacidad.

3.1 ANÁLISIS DE CIFRAS.

3.1.1. Actividad Laboral

Según la nota de prensa publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) con fecha 16 de Diciembre de 2020 en referencia a los datos extraídos en el año 2019, en España residen alrededor de 1.860.000 personas con discapacidad o discapacidades oficialmente en reconocidas que pertenecen al rango de población activa (16-67 años). Esta cifra correspondía al 6,2% del total de población en edad laboral.

En la tabla de a continuación observamos cómo se distribuyen por grupos de sexo, edad y nivel de estudios en porcentajes:

Tabla 1: Activos de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2019

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
SEXO			
<i>Hombres</i>	53.3%	53.1%	57.8%
<i>Mujeres</i>	46.7%	46.9%	42.2%
GRUPOS DE EDAD			
<i>16-24 Años</i>	6.7%	6.7%	3.6%
<i>25-44 Años</i>	48.7%	49.1%	33.6%
<i>45-65 Años</i>	44.7%	44.1%	62.8%
NIVEL DE ESTUDIOS			
<i>Analfabéticos</i>	0.3%	0.2%	0.5%
<i>Primaria</i>	5.9%	5.8%	10.7%
<i>Secundaria, Programas</i>	52.6%	52.2%	63.7%

<i>formación e Inserción laboral Superiores</i>			
	41.3%	41.7%	25.0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tras analizar la comparativa entre los grupos de personas en edad activa con y sin discapacidad, separada por los distintos sesgos, confirmamos el predominio de mayor número de hombres sobre mujeres, más acentuado en el colectivo con discapacidad.

En la repartición por grupos de edad, observamos como en las personas sin discapacidad, el porcentaje del segundo y tercer rango de edad se encuentra igualado, al contrario que los porcentajes de las personas con discapacidad, donde el tercer rango de edad (de 45 a 65 años) casi duplica al segundo (de 25 a 44 años).

Finalmente, en relación al sesgo de nivel de estudios, se denotan varios problemas. En primer lugar, la tasa de personas activas con discapacidad con un nivel de estudios de primaria duplica a la de personas sin discapacidad.

A su vez existe una gran diferencia entre el porcentaje de personas sin discapacidad que alcanzan estudios superiores frente al colectivo de personas con discapacidad, que solo logra el 25%.

De estas 1.860.000 personas con discapacidad sólo el 34,0% eran activos (638.600) y además se observó que prevalecía el porcentaje de hombres, en concreto del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios superiores que en las personas activas sin discapacidad.

Figura 4: Tasa de actividad 2014-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Como podemos observar en la gráfica de tasa de actividad de las personas con discapacidad, el porcentaje del año 2019 ha caído 0,5 puntos respecto al año anterior, y presenta un progresivo decrecimiento desde el pico alcanzado en el año 2016. Esta cifra queda 43,7 puntos por debajo si la comparamos con la del rango de personas sin discapacidad. Es decir, existe una gran diferencia en la tasa de actividad laboral marcada por la condición de discapacidad.

3.1.2. Empleo

En cuanto al porcentaje de **población ocupada con discapacidad** en el año 2019 fue de 485.900 personas.

Por otra parte el número de personas ocupadas sin discapacidad en este mismo año fue de 19.082.000 personas, estas agrupaban según porcentajes y variantes en los grupos que figuran en la tabla siguiente:

Tabla 2: Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2019

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
SEXO			
<i>Hombres</i>	54.3%	54.2%	58.1%
<i>Mujeres</i>	47.7%	45.8%	41.9%
GRUPOS DE EDAD			
<i>16-24 Años</i>	5.2%	5.3%	2.1%
<i>25-44 Años</i>	49.1%	49.5%	32.6%
<i>45-65 Años</i>	45.7%	45.2%	65.3%
NIVEL DE ESTUDIOS			
<i>Analfabéticos</i>	0.2%	0.2%	0.6%
<i>Primaria</i>	5.0%	4.9%	8.9%
<i>Secundaria, Programas formación e Inserción laboral</i>	50.9%	50.6%	61.4%
<i>Superiores</i>	43.9%	44.3%	29.1%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En cuanto al rango de edad, en las personas sin discapacidad se observa una concentración igualada en los rangos de 25-44 y 45-64 años, muy por encima del bajo porcentaje del grupo de jóvenes de 16-24.

Y en las personas con discapacidad, este grupo de jóvenes todavía se ve más reducido y sufre un gran aumento el grupo de personas con edades comprendidas entre los 45-64 años.

Respecto a los estudios, los porcentajes de nivel de estudios alcanzados son bastante similares aunque un poco superiores los referentes a las personas con

discapacidad hasta completar los estudios de Secundaria y Formación e Inserción laboral, finalmente ya observamos una mayor diferencia en los porcentajes de personas que completan estudios superiores, con un porcentaje claramente superior de personas sin discapacidad frente a las personas de discapacidad que alcanzan este nivel de estudios.

Una nueva variante a tener en cuenta en cuanto a la ocupación de las personas, es la antigüedad de estas en sus puestos de trabajo, que se muestran desglosados por porcentajes en la tabla de a continuación:

Tabla 3: Antigüedad en Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2019

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
<i>De 0 a 6 meses</i>	11.1%	11.1%	10.6%
<i>De 6 meses a 1 año</i>	6.6%	6.6%	6.9%
<i>De 1 a 3 años</i>	15.6%	15.6%	13.9%
<i>Más de 3 años</i>	66.7%	66.7%	68.7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La conclusión que podemos extraer de la tabla, es que la condición de discapacidad no influye el tiempo en que las personas conservan su trabajo, dato muy significativo e importante debido a las dificultades que puedan tener para desarrollar y adaptarse a las actividades de su puesto de trabajo.

Pese a que una antigüedad de más de 1 o 3 años no es sinónimo de un puesto indefinido, este dato sirve de orientación para analizar el volumen de personas que son contratadas en el último medio año.

Para analizar con detenimiento las características de la población ocupada en España, podemos hacer distinciones en función del Tipo de contrato, de jornada, el sector al que pertenece su actividad laboral y su situación profesional, es decir, si son asalariados o trabajan como autónomos por cuenta propia.

Tabla 4: Distribución según características de la ocupación. Año 2019

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
TIPO DE CONTRATO		
<i>Indefinido</i>	73.8%	73.1%
<i>Temporal</i>	26.2%	26.9%
TIPO DE JORNADA		
<i>Parcial</i>	14.4%	17.3%
<i>Completa</i>	85.6%	82.7%
SECTOR LABORAL		
<i>Agricultura</i>	4.0%	3.1%
<i>Industria</i>	14.1%	12.4%
<i>Construcción</i>	6.6%	3.5%
<i>Servicios</i>	75.4%	80.9%
SITUACIÓN PROFESIONAL		
<i>Asalariados</i>	84.6	89.5
<i>Cuenta Propia</i>	15.4	10.4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Las características que predominan sobre la población activa española, en cuanto al tipo de contratos que poseen, tanto las personas con discapacidad como las que no, trabajan bajo un contrato indefinido, que otorga una seguridad y estabilidad laboral necesaria al trabajador.

Esto es indicativo de que la condición de discapacidad no es un factor que influya a la hora de hacer indefinido a un trabajador.

En los tipos de jornada, las similitudes entre ambos grupos son las mismas y la amplia mayoría de españoles realizan una jornada completa.

En cuanto al sector, predomina el sector terciario de los servicios y el turismo, frente al primario de agricultura, ganadería y pesca y el secundario de industria y transformación de materiales.

Finalmente observamos un número elevado de trabajadores asalariados frente a un porcentaje escaso de autónomos, esta diferencia todavía se agranda un poco más en las personas con discapacidad. Las cuales pueden encontrar más dificultades a la hora de abrir un negocio por su propia cuenta.

El porcentaje que hace referencia a la población ocupada con discapacidad fue de un 25,9% Frente al 66,9% de las personas sin discapacidad, 41,0 puntos inferior.

Figura 5: Tasa de empleo 2014-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Al visualizar la gráfica de líneas sobre la evolución de las **tasa de empleo de las personas con discapacidad**, encontramos un claro aumento gradual con el paso de los años, el cual se detuvo en el transcurso del año 2017, aunque el año siguiente retomó un tímido crecimiento.

En cuanto a las características de este grupo de población activa con discapacidad se perciben prácticamente las mismas diferencias en cuanto a sexo, edad y nivel educativo que con el grupo de personas empleadas sin discapacidad.

Prevalece el número de hombres frente al de mujeres, incluso un poco más acentuado en el ratio de personas con discapacidad.

3.1.3 Desempleo o paro

A continuación analizamos la tabla que desglosa el número total de personas paradas en España en el año 2019, separadas por condición de discapacidad y según las variables de sexo, edad y nivel de estudios:

Tabla 5: Parados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2019

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
SEXO			
<i>Hombres</i>	47.0%	46.6%	56.6%
<i>Mujeres</i>	53.0%	53.4%	43.4%
GRUPOS DE EDAD			
<i>16-24 Años</i>	15.3%	15.6%	8.5%
<i>25-44 Años</i>	46.1%	46.6%	36.8%
<i>45-65 Años</i>	38.6%	37.8%	54.7%
NIVEL DE ESTUDIOS			
<i>Analfabéticos</i>	0.7%	0.7%	0.4%
<i>Primaria</i>	11.3%	11.1%	16.6%
<i>Secundaria, Programas formación e Inserción laboral</i>	62.8%	62.4%	71.2%
<i>Superiores</i>	25.2%	25.9%	11.9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El primer dato reseñable, es que exista un porcentaje más elevado de mujeres paradas que de hombres, teniendo en cuenta que existe un mayor número de hombres en edad activa laboral.

Esta brecha de género en el paro refleja que los hombres encuentran un empleo con más facilidad que las mujeres.

La siguiente diferencia que encontramos al analizar la desocupación por grupos de edad, más de la mitad de las personas con discapacidad desocupadas pertenecen al rango de edad de 45 a 65 años, dato preocupante, ya que la edad está considerado como un factor eliminatorio a la hora de encontrar trabajo.

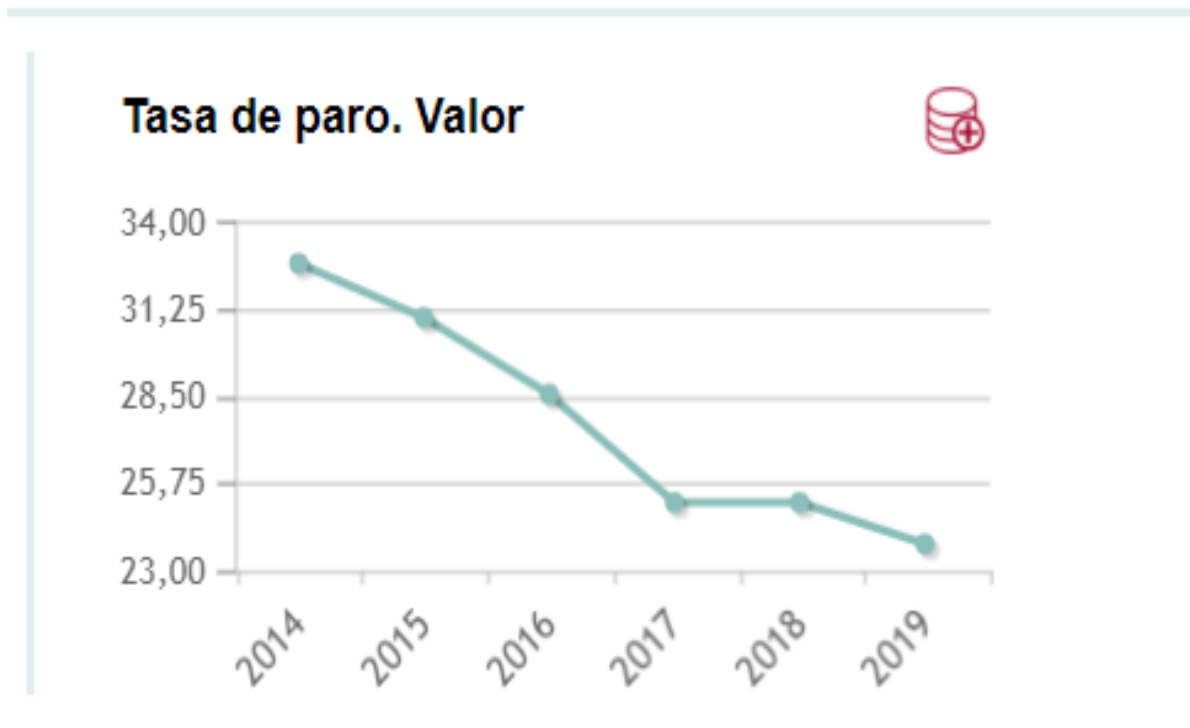
Y por el contrario, en las personas sin discapacidad, la mayor concentración de personas desocupados la encontramos en el grupo intermedio de 45 a 65 años.

Finalmente, desglosando por nivel de estudios, visualizamos la diferencia que existe entre ambos grupos y que constata uno de los principales problemas del sector laboral español, que no es otro que el alto índice de graduados y licenciados que se encuentran en el paro.

Por el contrario, estas cifras se reducen a menos de la mitad en las personas con discapacidad, dando origen a un porcentaje mucho menos elevado.

La tasa de **paro para el colectivo de personas con discapacidad** en el año 2019 fue del 23,9%, en este mismo año, la tasa del grupo de población sin discapacidad fue 10 puntos superior (33,9%).

Figura 6: Tasa de paro 2014-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si observamos la evolución, encontramos un descenso de 1,3 puntos respecto al año anterior, datos esperanzadores que todavía distan de un porcentaje óptimo

3.1.4 Comparación y evolución de las tres tasas

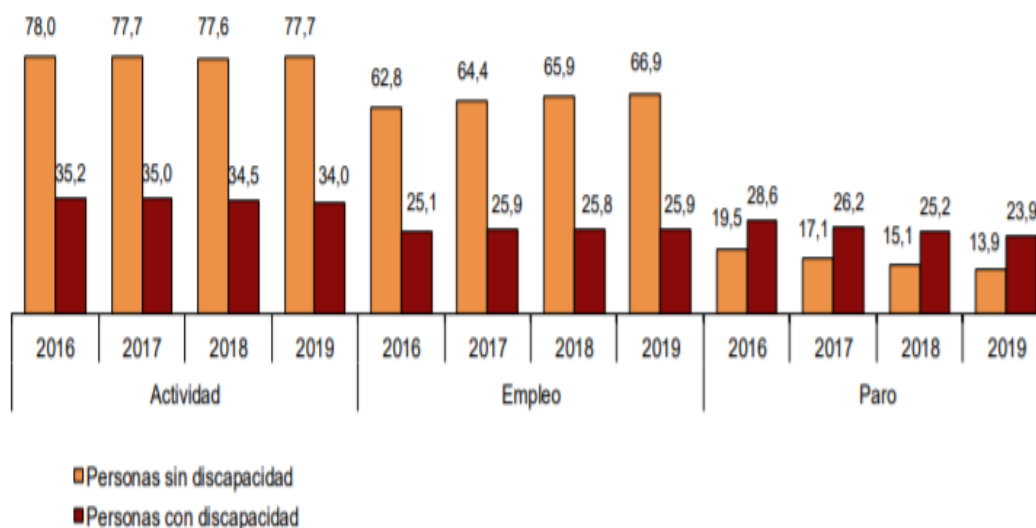
La siguiente gráfica del INE muestra el desarrollo de cada uno de los tres aspectos comentados anteriormente desde el año 2016 al 2019, y denota de una forma más visual la diferencia que existe entre los porcentajes de personas activas y con empleo en función de su condición de discapacidad.

Reflejando una escasa participación en el sector laboral por parte del colectivo de personas con discapacidad.

Figura 7: Evolución de tasas 2016-2019

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Año 2019

Unidades: porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Como podemos observar, a lo largo de estos cuatro años, los valores apenas sufren alteraciones, manteniéndose bastante similares año tras año.

Únicamente podemos reseñar la ligera progresión en el número de personas discapacitadas, con aumento de 4,1 puntos en el año 2019 respecto al año 2016.

Interesa añadir también el descenso mutuo que sufren ambas tasas de paro, tanto la de personas discapacitadas como la de personas sin discapacidad, la primera con una mejora más notable y unos resultados más esperanzadores.

Pese a que ninguno de los valores sufre un empeoramiento con el paso de los años, e incluso se refleja una evolución positiva en alguno de ellos, observamos que los datos obtenidos en el ejercicio de 2019, todavía distan de los esperados

para un país completamente desarrollado y con un índice de desarrollo humano clasificado como muy alto como es el de España.

3.2. FACTORES QUE DIFICULTAN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Al igual que las personas sin discapacidad, la colaboración y el desarrollo de las personas con discapacidad en el mercado laboral depende de diversos factores, los cuales interactúan entre sí mismos, como por ejemplo:

- El marco legal, contexto económico y laboral del país.
- Los factores psicosociales relacionados con la integración, calidad de vida laboral y no discriminación del colectivo de personas con discapacidad.
- La política de empresas (en concreto de recursos humanos), su cultura organizacional, los modelos de control y dirección, las relaciones entre sus miembros, etc..

Tradicionalmente en el mundo laboral, que una persona sufriese una discapacidad era sinónimo de incapacidad o desventaja, lo cual inducía en una tendencia a infravalorar dicho colectivo.

En consecuencia de ello, con el paso de los años se han ido implantando y evolucionando nuevas normativas, disposiciones legales y prácticas organizacionales enfocadas a proteger, incentivar y fomentar el desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

No obstante, en los últimos años han surgido nuevos modelos y teorías que vislumbran la discapacidad como un aspecto más positivo.

De manera que desde una perspectiva más integradora es posible percibir la variabilidad de cómo las personas con diferentes capacidades interactúan y afrontan las situaciones laborales en función de medios que disponen, el apoyo que se les ofrece y la asistencia que ofrecen las organizaciones, como los compañeros del grupo de trabajo.

Según el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) podemos agrupar los factores entre los siguientes:

1.- Nivel educativo y una cualificación profesional deficiente:

Si trazamos una relación entre los conceptos de entre discapacidad y formación, podemos observar que estadísticamente es más frecuente que las personas que han superado todos los ciclos formativos, tengan unos niveles de ocupación bastante similares a los de la población en general, mientras que aquéllas que carecen de formación, rondan unos niveles de ocupación nulos.

Además cabe destacar el problema en la especialización formativa. Este problema viene generado por una formación dispersa y homogénea, la falta cursos e itinerarios formativos y los escasos recursos dedicados, que traen como consecuencia una pobreza de recursos humanos, en cuanto a la variedad y conocimientos se refiere.

2.- Falta de motivación y desinformación de la persona con discapacidad y de su entorno familiar:

Las principales causas son la falta de información sobre recursos de los que disponen las personas con discapacidad y las ventajas y bonificaciones que les pertenecen, los apoyos inexistentes para lograr una inserción laboral efectiva.

Otros motivos son, las escasas herramientas de las que disponen los empresarios con interés en la contratación de personas con discapacidad, lo cual

genera dificultades para encontrar el perfil de trabajador que se necesita para un determinado puesto de trabajo.

3.- Actitud inicial negativa, prejuicios y estereotipos de algunos responsables laborales:

La base del conflicto, son los prejuicios y barreras sociales que lamentablemente siguen bastante arraigadas en nuestra sociedad, especialmente en el mundo rural, así como la discriminación hacia la persona y el rechazo social a causa de su discapacidad.

Todo ello trae como consecuencia un sentimiento de baja autoestima que trae consigo la discriminación y la exclusión social. Esta es una de las verdaderas barreras que imposibilita *inserción laboral de estas personas*.

El conocido como proteccionismo familiar genera problemas de comportamiento personal, barreras psicológicas y físicas en la integración laboral y social de la persona con discapacidad, empezando por las dificultades de participación en los entornos más cercanos a la persona y terminando por apartar a la persona completamente de la sociedad.

4.- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio:

A diferencia de lo que ocurre en el sector laboral de las personas con discapacidad, en el colectivo de las personas con discapacidad, la ausencia de servicios específicos de carácter público que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente, les permita promocionarse desde una bolsa de empleo impide su desarrollo laboral.

La orientación profesional sobre las personas que sufren una discapacidad es uno de los principales aspectos a mejorar para corregir esta situación ya que en este aspecto se evidencia una separación entre la formación reglada y la formación socio-laboral para las personas con discapacidad.

5.- Dificultades de accesibilidad, transporte y adaptación de centros de formación o de trabajo.

La falta de accesibilidad al puesto de trabajo, en los que se incluyen las barreras físicas de la vía pública, en edificios públicos, en los medios transporte, en el propio lugar de trabajo, etc.

El acondicionamiento de los lugares públicos y sobretodo de los puestos de trabajos es necesario para lograr la inclusión total de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

En la mayoría de los casos, las adaptaciones que se pueden realizar en los puestos de trabajo, resultan mucho más sencillas de lo que se piensa (fruto de una desinformación).

Ya que por una existe una percepción generalizada por parte de los empresarios de que la adaptación al puesto de trabajo implica una inversión económica y crea problemas técnicos y humanos a la empresa. Y además se detecta una escasez de ayudas y medios técnicos para realizar estas adaptaciones.

4. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NORMATIVA

En el siguiente apartado veremos aquellas leyes y normas que afectan a este colectivo, su evolución, qué aspectos se han reforzado en sus reformas y como se han intentado adaptar a las necesidades de cada momento.

Además conoceremos cuales son leyes se encuentran en vigor que protegen los derechos de personas con discapacidad, tanto nacionales como internacionales y como internacionales.

4.1 NORMATIVAS INTERNACIONALES

4.1.1. Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

España fue participe en la firma de la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las personas con Discapacidad** en fecha 30 de Marzo de 2007.

Este tratado internacional integra a un total de 82 países, y su propósito es que los países firmantes asuman un compromiso de integración de las personas con discapacidad.

Este documento en el primero de sus dieciocho artículos que lo componen, define a una persona con discapacidad como:

- **Artículo 1:** *“Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan 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”*

Los aspectos principales a los que alude el tratado son:

1. El **respeto de la dignidad inherente** a las personas, reforzando la libertad de toma de decisiones y la independencia de las personas con discapacidad.

El **Artículo 14** sobre la Libertad y seguridad de la persona, obliga a los países firmantes a garantizar el derecho a la libertad y seguridad del colectivo de personas con discapacidad, al mismo nivel que el del resto de las personas.

2. La **no discriminación**, materia regulada en el **Artículo 5** de Igualdad y no Discriminación. Uno de los artículos más importantes del convenio, que asegura la igualdad ante la ley de todas las personas sin excepción.
3. La **participación e inclusión** efectivas en la sociedad, además del **respeto por la diferencia y la aceptación** de las personas con discapacidad.

En el **Artículo 8** dedicado a la Toma de conciencia de la sociedad, los Estados se comprometen a adoptar medidas con el objetivo de sensibilizar a la población, romper estereotipos y fomentar por medio de diversas herramientas el verdadero valor de las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad.

4. La **igualdad de oportunidades** referenciada en el **Artículo 10** sobre el Derecho a la vida, derecho inherente, que no tiene relación con la propia ley sino que está directamente relacionado con la condición humana, y por tanto ha de ser universal, irrenunciable e intransferible.
5. La **accesibilidad**, aspecto que se trata en el **Artículo 9**. Garantía de accesibilidad y disfrute de bienes urbanos; instalaciones; vías; transportes; servicios; etc.
6. La **igualdad de género**, visible en el **Artículo 6**. En la lucha por respaldar y defender a las mujeres y niñas con discapacidad ante los diferentes tipos de discriminaciones que existen.

7. El **respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas** con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad, reflejado en el **Artículo 7**.

En este artículo, los países firmantes se comprometen a asegurar los derechos de los niños con discapacidad de la misma manera que la del resto de niños, incluyendo el derecho de libertad de expresión y opinión, prevaleciendo siempre el interés superior del niño.

4.1.2. Protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea.

En el dictamen emitido por el Comité Económico y Social de la Unión Europea el 17 de Marzo de 2010, se hizo hincapié en la necesidad de implementar las leyes, las políticas y la financiación económica a favor de las personas con discapacidad.

Esta labor la lleva tanto por medio del derecho originario como del derivado, así como mediante diferentes programas de actuación. En particular los más destacables son los siguientes:

1.- La protección de las personas con discapacidad en el derecho originario

En primer lugar observamos los Tratados constitutivos de 1997, (Tratado de Ámsterdam). Cuyo objetivo fue reforzar el principio de no discriminación, para ello se instauró el Artículo 13 del TCE, el cual reconocía la discapacidad como causa de discriminación.

Aunque más tarde en 2009 tras la firma del tratado de Lisboa el contenido del Artículo 13 del TCE sería sustituido por el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Más tarde encontramos la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea con fecha de 7 de Diciembre de 2000, firmada en Niza. Esta carta albergaba los derechos y libertades fundamentales reconocidos por las tradiciones constitucionales y los tratados internacionales comunes a los Estados miembros.

Su objetivo no era implantar nuevos derechos si no dotar de mayor importancia a los derechos que ya habían sido reconocidos por diferentes estados miembros de la Unión Europea.

2.- La protección de las personas con discapacidad en el Derecho derivado.

Por un lado encontramos la iniciativa de La Directiva 2000/78, que formaba parte de un triple conjunto de medidas de lucha contra la discriminación, la cual hacía referencia al establecimiento de un marco sobre el que regular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Por otro lado estaba el Reglamento 1107/2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo.

Este fue el primer texto de la Unión Europea, de naturaleza vinculante, destinado exclusivamente a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Su objetivo principal era establecer unas normas de protección y asistencia de personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo, tanto para protegerlas de la discriminación como para asegurar que reciban asistencia.

3.- Los Programas de la Unión Europea en materia de discapacidad.

En la Unión Europea se han ido desarrollando programas e iniciativas cada vez más específicas, con el fin de intentar mejorar la situación del colectivo de personas con discapacidad.

Algunos ejemplos de ellos son:

- La “Estrategia sobre discapacidad 2010-2020”: El 15 de noviembre de 2010 fue presentada al Parlamento Europeo, al Consejo Económico-Social Europeo y al Comité de las Regiones, con el lema “un compromiso renovado para una Europa sin barreras”. La meta a alcanzar era reforzar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad y la economía.

- El “Plan de acción europeo sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”.

El objetivo de este plan plurianual era integrar antes de 2010 la dimensión de la discapacidad en las políticas de la Unión Europea y mediante diferentes acciones concretas, mejorar la integración económica y social de la personas con discapacidad.

- Proclamación del “2003, como Año Europeo de la discapacidad”: Por decisión del Consejo Europeo en fecha 3 de Diciembre de 2001, se declaró el 2003 como “Año Europeo de las personas con discapacidad”.
- Proclamación del “Día Europeo de las Personas con Discapacidad”: Desde el año 1993, la Comisión y el Parlamento Europeo han establecido el día 3 de Diciembre como el “Día Europeo de las Personas con Discapacidad”.

4.2. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

4.2.1 La Constitución Española (1978).

La norma suprema del ordenamiento jurídico español, y a la que están sujetos todos los poderes públicos y ciudadanos de España desde su entrada en vigor el 29 de diciembre de 1978, reserva varios artículos que mencionaremos a continuación, para regular la política respectiva a las personas con discapacidad.

La vigente Constitución Española contempla y hace referencia a los derechos de las personas con discapacidad, abordando la materia desde una doble perspectiva, en primer lugar busca la ausencia de discriminaciones de todo género y por otro lado, regula la actuación de los poderes públicos para que realicen una política de integración.

Ambas perspectivas son fruto de una transición a lo largo de estos últimos años en el ámbito de la igualdad de oportunidades y una mayor empatía sobre la necesidad de atención a la discapacidad de las personas.

A continuación enumeraremos los diferentes artículos que hacen referencia al colectivo de personas con discapacidad

- **Artículo 49:** “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”
- **Artículo 14:** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

- **Artículo 15:** *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”*
- **Artículo 9.2:** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”
- **Artículo 35.1:** “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”

4.2.2.- El Estatuto de Trabajadores.

A mediados del año 1979, apenas transcurridos tres meses desde la toma de posesión del Gobierno Español por parte del primer Gobierno constitucional de la historia de España. Se aprueba el proyecto de ley del Estatuto de los trabajadores. Que finalmente entraría en vigor en fecha de 15 de marzo de 1980.

Aunque previamente habían existido numerosas legislaciones laborales que sirvieron de precedente para la posterior regulación de un actual Estatuto de los Trabajadores.

Este Estatuto de los trabajadores diseñó el marco en el que habían de transcurrir las relaciones entre trabajadores y empresarios en un sistema democrático.

Tras varias reformas laborales y modificaciones normativas en el tiempo, actualmente, el Estatuto de los Trabajadores vigente se encuentra regulado en

el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 23 de octubre, con el fin de integrar nuevas leyes laborales debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas.

La actual regulación responde al desarrollo que se prevé del deber y derecho a tener un trabajo, amparando condiciones como una remuneración justa y la ausencia de discriminación en las relaciones de trabajo.

- **Artículo 1:** Tras delimitar el ámbito de aplicación de dicha ley, el cual alude a “los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.
- **Artículo 2** cita los casos concretos en los que las relaciones laborales serán consideradas de carácter especial, haciendo mención en su apartado 2.g a los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

La regulación de estos ejemplos de relaciones laborales de carácter especial respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución Española.

- **Artículo 4.2:** En él encontramos relacionadas varias disposiciones referidas a la relación de trabajo; a la ocupación efectiva, la promoción, formación profesional en el trabajo (incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo) etc...

Una de las más importantes quizás sea el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por ninguna razón, incluida por su condición de discapacidad. Y el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- **Artículo 11 hasta el 16:** Se decretan algunas las distintas posibilidades de contratación que hacen referencia al colectivo de personas con discapacidad y que enunciaremos y analizaremos más adelante.
- **Artículo 17:** Acto seguido encontramos el Artículo 17, en el que se regula la no discriminación en las relaciones laborales. De acuerdo a este artículo “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 den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa i judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”

Dentro de este, en el **punto 3** se introducen las siguientes medidas:

- El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.
- El Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.”
- **Artículo 20:** Es a lo largo de él donde se regula la dirección y control de la actividad laboral. Mediante el cual el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue y por tanto, el deber de prestar al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales.

En los puntos 3 y 4 se establece que “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad, además el empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.”

- **Artículo 26** hace referencia al salario o remuneración del trabajador, en él se alude de nuevo a la relación de carácter especial anteriormente mencionada, citando que “se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.”
- **Artículo 40.5** Posteriormente, en relación a los aspectos de movilidad geográfica de las personas con discapacidad establece que “Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionada con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.”

4.2.3.- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

La aprobación de esta ley fue un punto clave en la materia de integración laboral de las personas con discapacidad.

La razón por la que fue tan crucial, es debido al cambio que supuso al integrar por vez primera en un texto constitucional de nuestro país sobre mandatos a los poderes públicos para amparar especialmente los derechos de las personas con discapacidad, hablamos del Artículo 49 de la Constitución española de 1978:

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”

La LISMI tuvo un papel fundamental en su contribución a consolidar las políticas públicas de discapacidad de nuestro país, además logró establecer las bases de los futuros avances en materia de derechos e inclusión que sucederían más adelante.

Una de las medidas más revolucionarias que introdujo la LISMI fue el establecimiento de una cuota porcentual del 2% de personas con un grado discapacidad reconocido superior al 33% para empresas con más de 50 personas en plantilla.

Lo cual terminó por ocasionar un cambio en la mentalidad del sector laboral referente a las personas con discapacidad, además de abrir una gran ventana de oportunidades para el colectivo.

Pese a la importancia que tuvo, las necesidades de las personas poco a poco han ido cambiando, y la evolución de la sociedad hizo necesaria la renovación de esta ley, con el fin de adaptarla a situaciones más actuales.

Finalmente tras más de 30 años la LISMI fue derogada dando lugar a una nueva ley, la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social**, que fue aprobada en 2014.

Esta ley todavía vigente, traería consigo una serie de medidas excepcionales como alternativas a la obligación del cumplimiento de la cuota del 2% de personal

con discapacidad reconocida, pudiendo justificar así la imposibilidad de alcanzar este porcentaje de contratación de personal con discapacidad.

4.2.4.- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).

Aprobada en 2003, la Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal creada para unificar las condiciones requeridas por las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos, en busca de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Sus tres objetivos principales son:

- Para tener una herramienta jurídica con la que poder penalizar y sancionar a aquellas personas o instituciones que discriminen de alguna manera a las personas con discapacidad.
- Para garantizar y mejorar la accesibilidad universal, que haga posible que las personas con discapacidad puedan llevar una vida activa y dependiente.
- Acción positiva, la cual se refiere a un conjunto de políticas y prácticas desarrolladas con el fin de aumentar la representación del colectivo de personas con discapacidad. Incorporando herramientas como programas especiales de accesibilidad y no discriminación para lograr mayor sensibilización, Apuesta por la innovación tecnológica y el Establecimiento de unas normas firmes y dignas.

Para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, la LIONDAU cuenta con un programa de quejas y sugerencias mediante el cual se pueden realizar reclamaciones a la Administración en el momento en que se haya vulnerado alguno de los derechos de las personas con discapacidad.

5. CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el siguiente apartado trataremos la información referente a las posibilidades de contratación que se dispone según la legislación española para la contratación de personas con discapacidad.

Existen diferentes modalidades, con la intención de que cada una se adapte mejor a la situación del trabajador, algunas de ellas, específicas para determinados puestos de trabajo.

Finalmente expondremos las cifras referentes a cada modalidad que pondrán de manifiesto la situación actual de cada grupo, para poder extraer una serie de conclusiones.

5.1.- MODALIDADES GENÉRICAS DE CONTRATO LABORAL.

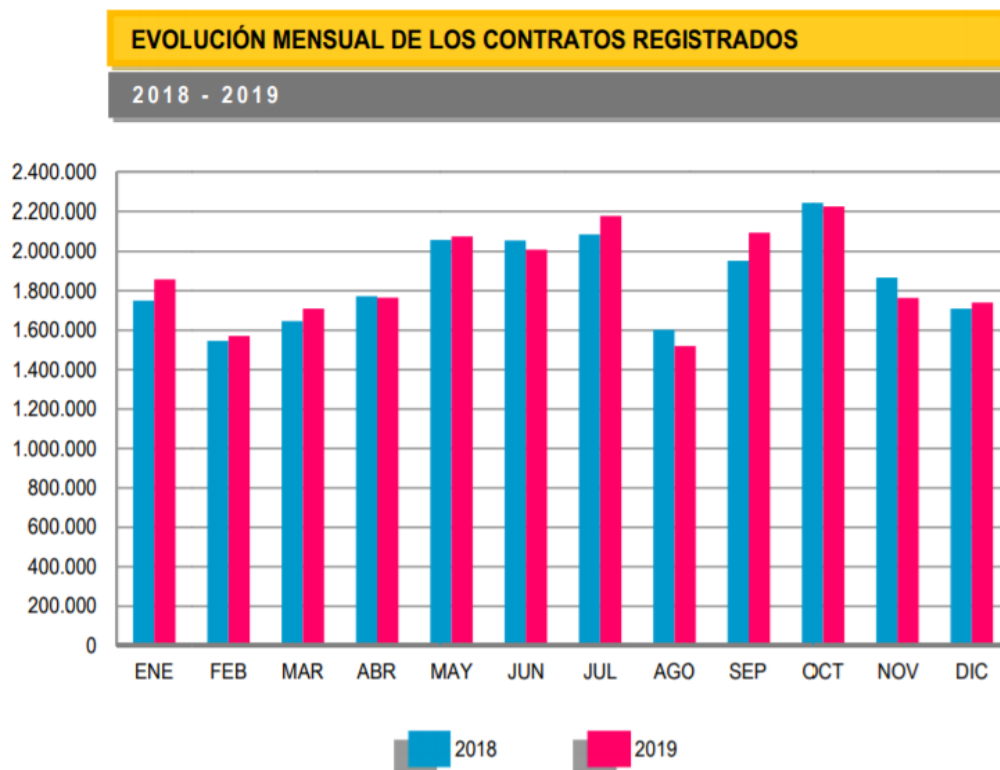
5.1.1.- Introducción

Tras 40 años desde la entrada en vigor del Estatuto de Trabajadores, el sistema laboral español ha sufrido numerosas reformas, generando así en la actualidad un gran abanico de modalidades o tipos de contratos de trabajo.

De manera que atendiendo a los recursos de los que disponga y las necesidades que precise un empresario o empresa para un cierto puesto de trabajo, pueda escoger entre multitud de opciones en función de la que más se adapte a la oferta que plantea.

Las cifras de contratos celebrados en España desde el año 2019 respecto a las del año anterior son las siguientes:

Figura 8: Evolución mensual número de contratos 2018-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Ajustándose a las diferentes propiedades que ostente el puesto de trabajo, tales como la duración del trabajo, el salario, el tipo de jornada laboral, la posibilidad de recibir alguna bonificación, reducción de cuotas o beneficio fiscal por parte de la empresa o la existencia de carácter formativo para el puesto entre otras, iremos estrechando el abanico de modalidades contractuales.

Es necesario remarcar la gran dualidad en materia de contratación laboral que existe hoy en día en nuestra sociedad, basándose mayormente en la diferenciación entre contratos indefinidos o temporales.

Atendiendo a los criterios de clasificación, podemos realizar así una primera distinción entre tres tipos:

- Contrato indefinido
- Contrato temporal
- Contratos formativos (contrato de formación y aprendizaje y contrato en prácticas).

5.1.2.- Contrato indefinido

El contrato indefinido es el cual es acordado por ambas partes (trabajador y empresa) con una duración indefinida. Celebrándose tanto de manera verbal como escrita y se presumirá existente entre todo aquel que reciba una retribución por prestar un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro.

La modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, enuncia que en caso de no contemplarse la exigencia de establecer el acuerdo laboral de forma escrita, este se presumirá constituido por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo excepción que pruebe lo contrario y que acredite una naturaleza temporal o ponga de manifiesto el carácter a tiempo parcial de los servicios que se presten.

Podrá ser exigible en todo momento desde el inicio de la relación laboral por cualquiera de las dos partes que se oficialice por escrito el contrato laboral.

Si la relación laboral entre el trabajador y la empresa excediera una duración superior a cuatro semanas, será obligatorio siempre y cuando no estén ya especificadas en el contrato de trabajo, que el empresario informe por escrito al trabajador sobre las principales condiciones de ejecución de su función laboral y los elementos esenciales del propio contrato, siempre dentro de los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente.

El Real Decreto Legislativo 2/2015 también establece que en caso de no haber sido dado de alta en la seguridad social un trabajador, este adquirirá la condición de trabajador fijo. Salvaguardando así los intereses del trabajador y con la posibilidad de demandar a la empresa por dicha ilegalidad.

5.1.3.- Contratos temporales o de duración determinada

El contrato temporal, es el que establece una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Está regulado en el Artículo 15 del 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.

Al igual que el contrato indefinido, también podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, aunque podrá ser verbal cuando debido a circunstancias de producción de la empresa, la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y a jornada completa.

Tendrá un máximo de duración de seis meses, dentro de un mismo período de un año.

5.1.4.- Contratos formativos

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional (inserción laboral) de los trabajadores, en concreto de los jóvenes. Se trata de actividades formativas recibidas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Por tanto persigue la cualificación profesional de los trabajadores y prepararlos para poder desarrollar varios tipos de actividad laboral retribuida en una empresa.

La actividad formativa puede impartirse en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o mediante el sistema educativo (Título de Formación Profesional).

5.2.- CONTRATOS ESPECÍFICOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A simple vista pueden parecer escasos los diferentes tipos de modelos de contratación de los que disponen las empresas, de hecho mucha gente desconoce realmente en cuantos modelos se descompone cada uno de los cuatro tipos de acuerdos laborales mencionados anteriormente.

Pero lo cierto es que debido a la existencia de cláusulas y condiciones aplicables a un mismo tipo de contrato, este se subdivide generando nuevas variedades del contrato inicial. Creando así una nueva modalidad distinta a las demás, pues las condiciones y requisitos para los que está diseñado este tipo de contrato son exclusivos de este.

De este modo a raíz de las cuatro opciones primarias que todo el mundo conoce, surgen alrededor de cincuenta posibilidades nuevas. A continuación explicaremos los diferentes tipos comentados anteriormente.

5.2.1 Contratos indefinidos dirigidos a personas con discapacidad.

5.2.1.1 Contrato indefinido para personas con discapacidad

Es acordado por ambas partes sin establecer límite de duración. Podrá establecerse de manera verbal o escrita y se presumirá existente entre todo aquel que reciba una retribución por prestar un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro.

Con la posibilidad de celebrarse tanto a jornada completa, parcial o en modo fijo discontinuo, el contrato indefinido para personas con discapacidad es similar al contrato indefinido ordinario pero se aplica a trabajadores con discapacidad

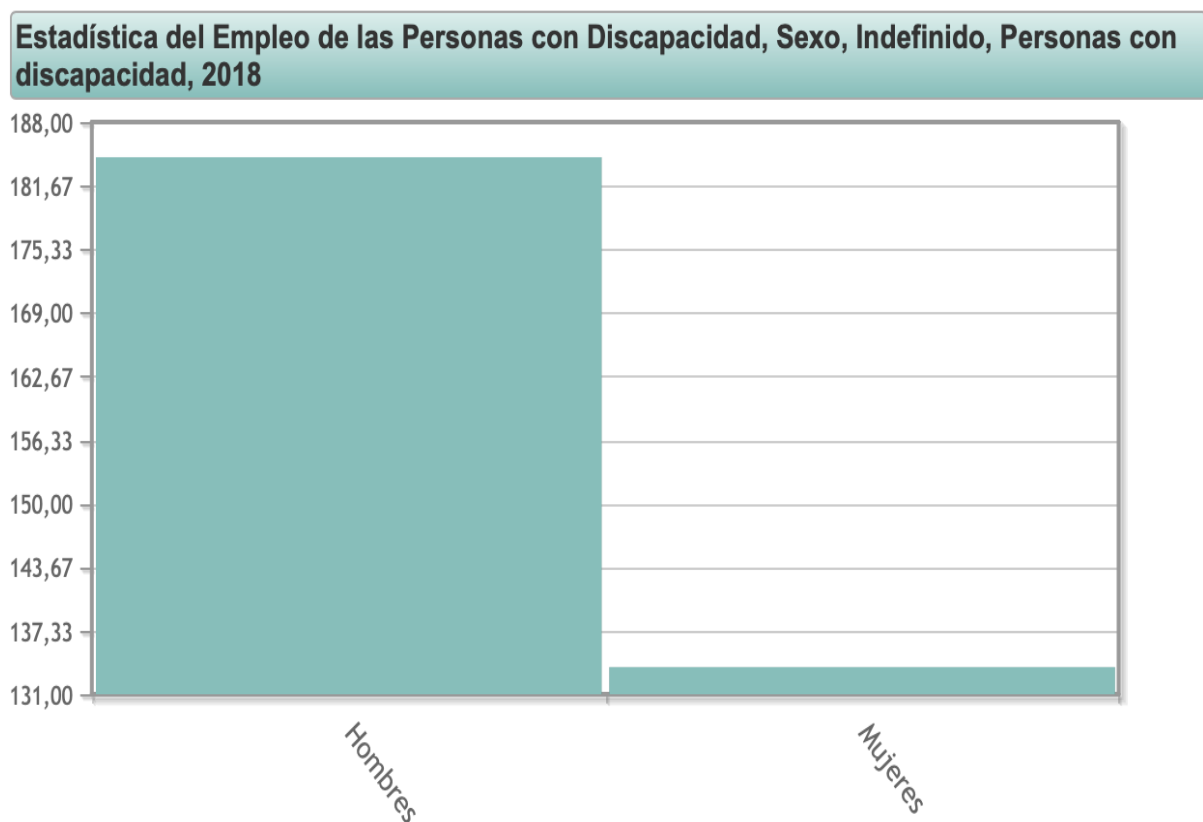
Existen unos requisitos comunes a todos trabajadores en los contratos indefinidos, como estar inscrito en el Servicio Público de Empleo, no haber

celebrado en los dos años anteriores un tipo de contrato indefinido con la empresa o sociedad que lo va a contratar

Cabe añadir que en el momento en que el contrato temporal se quiera convertir en indefinido podrá celebrarse tanto a jornada completa, como a tiempo parcial o como fijo discontinuo.

A continuación, en la siguiente figura, observamos las cifras de contratos indefinidos para personas con discapacidad obtenidas en 2018:

Figura 9: Contratos indefinidos de personas por discapacidad por sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Como podemos observar, la diferencia entre ambos sexos es muy significativa.

Algunas características y requisitos que se deben cumplir para que pueda celebrarse este tipo de contratos son:

- El trabajo que realice el trabajador/a deberá adecuarse a las características y limitaciones del propio trabajador, siendo productivo y remunerado
- Las empresas las cuales hayan realizado despidos declarados improcedentes o despidos colectivos no tendrán derecho a obtener las bonificaciones que ofrece este tipo de contrato en los siguientes doce meses.
- Los trabajadores serán solicitados por parte de la empresa a la correspondiente oficina de empleo.

Por supuesto el trabajador debe presentar un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la Seguridad Social con una pensión por incapacidad.

Para poder beneficiarse de las siguientes bonificaciones, la empresa deberá cumplir los requisitos que establece la Ley 43/2006, de 29 de diciembre:

- Bonificación de 3.907€ por cada uno de los contratos de este tipo que se formalicen a jornada completa. Siendo este incentivo proporcional con la jornada laboral del trabajador.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de la empresa, teniendo en cuenta si se celebra el contrato a tiempo completo o parcial, el sexo del trabajador (recibiendo mayor bonificación en caso de tratarse de mujeres) y el límite de edad de más de 45 años (siendo mayor aún todavía si el trabajador/a supera esa barrera de edad)
- Subvención de 901€ por cada puesto de trabajo en concepto de acondicionamiento de los puestos de trabajo y eliminación de barreras e impedimentos en el medio.

- Deducción de 9000€ aplicada sobre la CI de la empresa por cada trabajador con discapacidad que aumente en un año el promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad (entre 33-65%)
- Deducción de 12000€ de la CI por cada trabajador con discapacidad de más del 66% que incremente el promedio de plantilla de trabajadores en un año

5.2.1.2.- Contrato indefinido de personas con discapacidad de centros espaciales de empleo

Es igual al contrato indefinido de personas con discapacidad pero se aplica a trabajadores con discapacidad que ejercen su actividad laboral en Centros Especiales de Empleo (CEE).

Por tanto el trabajo que realice el trabajador/a también deberá adecuarse a las características y limitaciones del propio trabajador, siendo productivo y remunerado

Todos los contratos celebrados por un Centro Especial de Empleo podrán ser de tiempo indefinido a excepción de los contratos de trabajo a distancia y podrá establecerse en el contrato un periodo de formación o adaptación para el trabajador.

Las empresas que suelen hacer uso de ellos, son empresas con fuertes lazos a asociaciones de personas discapacitadas, y que pueden ser tanto de carácter público, privado como sin ánimo de lucro.

Los trabajadores por supuesto deben presentar un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la Seguridad Social con una pensión por incapacidad, y serán solicitados por parte del Centro Especial de Empleo a la correspondiente oficina de empleo

Para poder obtener el calificativo de Centro Especial de Empleo al menos un 70% de su plantilla debe de estar formada por trabajadores con discapacidad y es obligatoria la inscripción del Centro Especial de Empleo en el Registro de Centros del SEPE.

Los Incentivos son los siguientes:

- Bonificación para ampliar o financiar la creación de Centro Especial de Empleo. Esta será de 9.015€ por cada puesto de trabajo estable generado si el porcentaje de la plantilla de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo supera el 90% y de 12.020€ si oscila entre el 70-90%.
- Deducción de la totalidad de cuota de la empresa de Seguridad Social.
- Ayuda de carácter salarial del 50% del salario mínimo interprofesional, proporcional a la jornada de trabajo.
- Subvención de 1.803€ por cada puesto de trabajo en concepto de acondicionamiento de los puestos de trabajo y eliminación de barreras e impedimentos en el medio.
- Una subvención que solo podrá ser solicitada una vez para prestar ayuda financiera al Centro Especial de Empleo.
- Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional, reguladas en el RD 469/2006, de 21 de abril.

5.2.1.3.- Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Como su nombre indica aplica a trabajadores con discapacidad que proceden de un enclave laboral y están en situación de excedencia voluntaria en un Centro Especial de Empleo.

El trabajador debe presentar un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la Seguridad Social con una pensión por incapacidad, proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en un Centro Especial de Empleo y pertenecer a uno de los siguientes colectivos de personas de discapacidad los siguientes motivos:

- Grupo A: Aquellos que han sufrido o sufren de parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual
- Grupo B: Sufrir de una discapacidad física o sensorial superior al 65%.
- Grupo C: Mujeres con un porcentaje de discapacidad superior al 33%.

Para poder beneficiarse de las siguientes bonificaciones, la empresa tendrá la obligación de asegurar la permanencia en la empresa del trabajador por un mínimo de tres años, y en caso de despedirlo de manera procedente el trabajador deberá de ser sustituido por otro con discapacidad.

Los incentivos serán los siguientes:

- Por tipo de trabajador enclave de grupo A o B: Bonificación de 7.814€ por cada uno de los contratos de este tipo que se formalicen a jornada completa. Siendo este incentivo proporcional con la jornada laboral del trabajador.
- Por tipo de trabajador enclave de grupo C: Bonificación de 3.907€ por cada uno de los contratos de este tipo que se formalicen a jornada completa. Siendo este incentivo proporcional con la jornada laboral del trabajador.
- Subvención por cada puesto de trabajo en concepto de acondicionamiento de los puestos de trabajo y eliminación de barreras e impedimentos en el medio.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de la empresa, teniendo en cuenta si se celebra el contrato a tiempo completo o parcial, el sexo del trabajador (recibiendo mayor bonificación en caso de tratarse de mujeres) y el límite de edad de más de 45 años

(siendo mayor aún todavía si el trabajador/a supera esa barrera de edad).

5.2.1.4.- Contrato indefinido de conversión del contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido.

Es un tipo de contrato poco frecuente que no suele aplicarse debido a su desconocimiento.

Se formaliza tras poner fin a un contrato de prácticas o temporal para personas con discapacidad y para poder formalizarse correctamente el trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo.

5.2.2 Contratos temporales dirigidos a personas con discapacidad.

5.2.2.1.- Contrato temporal de personas con discapacidad

Son aquellos los cuales se celebran pactando una fecha fin. En la que el trabajador dejará de prestar sus servicios al empresario.

Son un tipo de contratos que podrán suceder tanto de forma oral como escrita, aunque ciertos tipos derivados de este exijan que sea de forma escrita. Con posibilidad de celebrarse a jornada parcial o completa.

Es igual al contrato temporal ordinario pero se aplica a trabajadores con discapacidad, por tanto deben presentar un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la SS con una pensión por incapacidad.

Es importante mencionar, que pese a ser contratos con una duración limitada, pueden incluir en ellos periodos de prueba. Aunque este resulta inferior al de los contratos indefinidos

A continuación, se adjunta una comparativa entre el número de contratos indefinidos celebrados y los contratos temporales:

Figura 10: Contratos indefinidos y temporales de personas con discapacidad

	2018			
	Hombres		Mujeres	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Personas con discapacidad	184,5	63,5	133,7	52,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Es un buen síntoma, visualizar que la proporción entre indefinidos y temporales es casi de 3 a 1, esto ofrece una seguridad y respaldo a la mayoría de personas discapacitadas ocupadas que necesitan desempeñarse en el ámbito laboral.

La diferencia principal respecto al contrato indefinido será la cantidad de días por año trabajado, que nos corresponda en concepto de remuneración por despido. Puesto que en los temporales supone en ciertos casos casi de un tercio en respecto a la de los indefinidos. Y es esta, una de las grandes barreras que no consiguen sobrepasar los trabajadores temporales que intentan conseguir un contrato indefinido.

Las empresas las cuales hayan realizado despidos declarados improcedentes o despidos colectivos no tendrán derecho a obtener las bonificaciones que ofrece este tipo de contrato en los siguientes doce meses. Y deberán solicitar la incorporación de estos trabajadores a la correspondiente oficina de empleo.

Para poder beneficiarse de las bonificaciones de este tipo de contrato, la empresa deberá cumplir los requisitos que establece la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Las bonificaciones son, deducciones en las cuotas de la SS de la empresa, teniendo en cuenta si se celebra el contrato a tiempo completo o parcial, el sexo

del trabajador (recibiendo mayor bonificación en caso de tratarse de mujeres) y el límite de edad de más de 45 años (siendo mayor aún todavía si el trabajador/a supera esa barrera de edad)

Además de una deducción de 9.000€ aplicada sobre la CI de la empresa por cada trabajador con discapacidad que aumente en un año el promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad (entre 33-65%). También existe una deducción de 12.000€ de la CI por cada trabajador con discapacidad de más del 66% que incremente el promedio de plantilla de trabajadores en un año.

5.2.2.2.- Contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por discapacidad temporal de personas con discapacidad

Se celebra en los casos en los que se vaya a sustituir temporalmente a trabajadores que posean derecho de reserva de su puesto, en este caso, será un trabajador con discapacidad el que sustituya las labores que estaba desarrollando otro trabajador con discapacidad o incapacidad temporal.

Este derecho ofrece al trabajador la seguridad de reincorporarse a su puesto de trabajo una vez haya finalizado el periodo de suspensión de su contrato. Estos supuestos de suspensión quedan regulados en el artículo 45 del ET.

Su duración vendrá determinada por el tiempo de ausencia del trabajador al que se va a sustituir.

Por lo general deberá celebrarse a jornada completa excepto en caso de:

- Que el trabajador al que se sustituye estuviera trabajando a tiempo parcial
- Cuando se haya realizado el contrato para complementar una jornada reducida

Por último, si tuviera lugar alguno de los casos siguientes, inmediatamente el trabajador cambiaría su condición a la de trabajador fijo:

- De haberse celebrado de manera fraudulenta
- En caso de que el trabajador no haya sido dado alta en la Seguridad Social
- Si una vez finalizado el periodo del contrato siguiera prestando sus servicios a la empresa
- Si no se celebrase de manera escrita.

La bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de la empresa también será del 100%.

5.2.3.- Contrato de formación y aprendizaje: cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje para personas discapacitadas

Destinado plenamente a fomentar la entrada y formación en el mundo laboral de las personas jóvenes. (Entre 16 y 25 años y sin edad límite en caso de discapacidad).

Es decir, que el trabajador adquiera en su puesto de trabajo la formación profesional específica, teórica y práctica de un oficio.

El contrato de formación y aprendizaje queda regulado en el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el cual se establecen las bases del contrato.

Aunque es en el RD 1529/2012 en donde queda desarrollado al completo. En este observamos también los requisitos legales de esta modalidad contractual, siendo desarrollados los aspectos formativos del mismo en la Orden ESS/2518/2013.

Como condición indispensable de este contrato y de sus subtipos, los trabajadores deben desarrollar el periodo de formación mientras queda inaugurado el contrato laboral.

Esta formación supondrá para el trabajador obtener su título académico correspondiente, y tendrá relación con la actividad desarrollada en la empresa y

el número de horas destinado a la actividad laboral o formativa vendrá determinado por las horas fijadas según el Convenio Colectivo.

También queda regulado, el porcentaje del tiempo que debe de aplicarse a la formación cada año. Siendo el primer año un mínimo de un 25% de la jornada laboral. El segundo un 15% y el tercero año vendrá determinado por las horas fijadas por Convenio Colectivo.

En ciertos casos, se le podrá exigir al trabajador un nivel de estudios previo. Que se entenderá como necesario para desarrollar las funciones necesarias de su trabajo.

Obligatoriamente siempre deberán celebrarse por escrito, tanto el contrato como sus posibles prorrogas utilizando los modelos oficiales del SEPE y una vez finalizado este contrato el trabajador no podrá volver a ser contratado mediante la misma modalidad de contrato.

En este tipo de acuerdos se llevan a cabo con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones similares y en él se incluirán en él una serie de condiciones para facilitar el desarrollo del trabajador como persona, como por ejemplo:

Poder solicitar una ampliación de hasta cuatro años de ampliación del contrato. Y en caso de padecer de discapacidad intelectual, podrá dedicarse hasta un máximo del 25% del tiempo de trabajo a la rehabilitación personal del trabajador.

5.2.4.- Contrato en prácticas para personas con discapacidad

Este tipo de contrato suele celebrarse en la gente que termina sus estudios académicos y posee la titulación adecuada para certificar un nivel adecuado de experiencia en la materia del trabajo.

Tiene como finalidad, implementar esa sinergia entre los estudios que se están cursando y las competencias a desarrollar en el puesto laboral.

Utilizado en alumnos universitarios o de formación profesional, bien sea de grado medio o superior con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, a pensionistas de la Seguridad Social con una pensión permanente de grado total y a pensionistas con una pensión de jubilación o de incapacidad permanente para el servicio. El tiempo máximo en que una persona podrá trabajar bajo un contrato en prácticas será de dos años, y no inferior a seis meses.

Los contratos en prácticas tendrán la obligación de celebrarse por escrito y en caso de tratarse de un trabajador con discapacidad, no se celebraran dos copias si no cuatro. De no haberse celebrado de esta forma la ley interpretará que quedaron formalizados de manera indefinida y a tiempo completo. Será necesaria la notificación de la celebración de dicho contrato en un plazo de diez días al SEPE.

Respecto al salario, bajo ningún concepto podrá ser más bajo que el salario mínimo interprofesional, siempre teniendo en cuenta que se trate a jornada completa. De ser a jornada parcial sería proporcional.

A diferencia del contrato de prácticas ordinario, el número de copias que se generen del contrato del contrato, en vez de dos, deberá ser de cuatro.

En cuanto a las bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social serán similares del 50%, junto una ayuda por cada puesto de trabajo en concepto de acondicionamiento de los puestos de trabajo y eliminación de barreras e impedimentos en el medio.

6.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

A grandes rasgos, la primera conclusión y más evidente que podemos extraer sobre la situación de las personas con discapacidad en España, es que todavía queda trabajo por hacer, y no sólo en el ámbito laboral.

En primer lugar, en lo referente a la inclusión social y laboral, es necesario impulsar la labor de incluir a las personas con discapacidades en actividades cotidianas y animarlas a que adquieran roles similares a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad. Esto implica que sea necesario disponer de políticas y prácticas adecuadas vigentes en la comunidad o empresa.

En segundo lugar, un dato preocupante es que en el sector laboral Español encontramos varios estudios que relacionan estrechamente la combinación de la condición de discapacidad con otros dos o más factores preocupantes, como son el riesgo de pobreza o la exclusión social (incluido en el entorno laboral).

Por todo ello es necesario establecer metodologías estables de medición y desarrollar nuevas fuentes de datos que permitan mejorar el conocimiento de los fenómenos discriminatorios.

Referente a las bonificaciones aplicables a las cuotas de la Seguridad Social de las empresas, podemos observar la tendencia de promover tanto el contrato indefinido y como el contrato para la formación y el aprendizaje.

El fomento de la práctica de este último podría motivarse en la necesidad del colectivo de personas con discapacidad de aprender un oficio, para que de esta manera otras empresas opten por su contratación. Labor que actualmente ostentan los centros especiales de empleo y enclaves laborales.

Además, se apoya este tipo de empleo con bonificaciones en la cuota íntegra, condición que lo hace todavía más beneficioso para los empresarios.

También se puede observar que los contratos laborales cuentan con una bonificación especial para la cuota íntegra, motivo que podría explicar el incremento sufrido en los últimos años de los contratos de personas con discapacidad.

Todavía, quedan por alcanzarse objetivos importantes, tales como el uso de un correcto lenguaje en todos los ámbitos en que nos referimos a las personas con

discapacidad, es necesario hacer reflexionar a la sociedad para hacer un uso de un lenguaje más inclusivo y no discriminatorio.

Ya que no es correcto cuando nos referimos a una persona con discapacidad, como discapacitado (menos válido). No nos referimos a enfermedad o una persona enferma, ya que la discapacidad es una condición permanente que acompaña a la persona. Realmente ni siquiera hablamos de capacidades diferentes.

Todas las personas tenemos capacidades y necesidades diferentes al resto, porque todos somos diferentes, y no por tener una necesidad o aptitud distinta a la mayoría se es menos válido que el resto. (Minusválido, "persona incapacitada" del latín <minus-menos>, <valere-ser fuerte>).

Una perspectiva que ayudaría a sensibilizar a la sociedad, es el pensamiento de que pese a que sea un hecho que no nos afecte actualmente, todos somos discapacitados en potencia. Porque envejecemos, estamos expuestos a riesgos y accidentes continuamente que nos pueden llegar a ocasionar una discapacidad, podemos enamorarnos de una persona así, incluso tener un nuevo hermano o dar a luz un hijo con una discapacidad.

Por tanto debería ser un tema que nos atañe a todos, y todos deberíamos de esforzarnos por colaborar en que verdaderamente tener una discapacidad no suponga un impedimento para poder vivir igual que el resto de personas.

En España, podemos sentirnos muy satisfechos y precisamente ese es un motivo para reconocer la enorme importancia que tuvo la LISMI como punto de partida de una revolución que ha sufrido una mejora visible de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y que sirve de incentivo para dar nuevos pasos en el futuro para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su participación en la vida social.

No obstante, después de analizar la situación actual de este colectivo en España, podríamos decir que la situación de las personas con discapacidad en el mundo laboral es bastante diferente a la situación de las personas sin discapacidad. Ejemplos de ellos son que existan más del doble de personas sin discapacidad

ocupadas que con discapacidad. O que las tasas de personas activas e inactivas sean completamente dispares.

Pese a que los resultados no acompañan a las medidas propuestas, a lo largo de este trabajo hemos podido comprobar que a lo largo de los años, en España se ha impulsado el desarrollo normativo en la materia de derechos de las personas con discapacidad.

Persiguiendo el objetivo de dotar a este colectivo de una seguridad y protección jurídica en condiciones de igualdad, razón por la cual hay dedicadas una diversidad de normas con el fin de regular la situación de las personas con discapacidad en nuestro país.

Ante todo lo expuesto podemos afirmar que España es un Estado que se ha involucrado en primera mano en impulsar la plena integración social de las personas con discapacidad, así como su autonomía personal y la eliminación de barreras, tanto físicas como sociales, tratando de esta manera de romper con el prejuicio que precede al término de discapacidad.

Con el fin de reforzar la lucha por lograr una igualdad de condiciones entre las personas con y sin discapacidad, y no sólo en el ámbito laboral, es necesario disponer de un mayor abanico de propuestas de mejora del que estamos haciendo uso en la actualidad.

Las personas con discapacidad, como un colectivo social vulnerable, se enfrentan ante un mayor riesgo de que se transgredan sus derechos y libertades fundamentales, motivo suficiente para que se adopten políticas específicas basadas en el principio de igualdad y no discriminación, además de tomar en consideración los principios de accesibilidad universal.

Serán necesarias por tanto propuestas; medibles; efectivas y realistas.

En el ámbito laboral; surge como una propuesta interesante la **creación de la figura de Mediador Laboral**. Tras analizar las cifras sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, queda patente que todavía hay mucho trabajo por hacer en este ámbito, aunque quizá no se trate de medidas legislativas, sino socioeconómicas.

Con la aportación de esta nueva figura, que realice la función de hilo conector entre, la vacante del puesto de trabajo (empresa) y la persona con discapacidad (trabajador). Una persona con el objetivo de velar por los intereses del trabajador. La cual además, dispondría de toda la información necesaria de ambas partes, para poder asegurarse, que tanto las discapacidades, como las aptitudes del trabajador, se ajustan a las necesidades y condiciones del puesto de trabajo que se oferta.

La persona que ocupe este puesto, desempeñará labores como la búsqueda de empresas con puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad, elaborar un perfil de trabajador con las competencias y destrezas con las que deberá contar el trabajador, e iniciar la búsqueda de los posibles trabajadores aptos para el puesto. En una base de datos que reúna todos los perfiles de la población activa con discapacidad.

Otra propuesta de mejora, para conseguir aumentar el porcentaje de la tasa de empleo de las personas con discapacidad podría ser diferenciar en dos baremos diferentes, el **actual sistema de acceso a plazas públicas** que existe, el cual reserva un cierto número de plazas para personas con discapacidad, pero exigiendo los mismos requisitos que a las personas sin discapacidad.

El resultado es que estas plazas no terminan por completarse por personas con discapacidad, quedando libres para que las ocupen personas sin discapacidad, lo cual denota un grave problema de accesibilidad.

Una posible solución sería que a la hora de diferenciar ambos grupos y crear un nuevo baremo de medición para las personas con discapacidad, este nuevo, no tuviera en cuenta requisitos que serían necesarios a la hora de desempeñar las funciones de su futuro puesto de trabajo.

Y que por tanto, a diferencia del sistema actual, no se evalúen conocimientos previos necesarios que no estarán relacionados con las requisitos y labores que precisa el puesto de trabajo, con el fin de no dificultar en exceso el acceso al puesto de trabajo a una plaza reservada para la persona.

En materia educativa, sería conveniente implementar el apoyo a los centros educativos, para poder prestar una correcta atención a los alumnos con discapacidad con necesidades educativas específicas.

Sería necesario **facilitar a los centros educativos los distintos medios personales y materiales** necesarios que precisen los alumnos. Además del acondicionamiento de las infraestructuras físicas para que no existan barreras en la escolarización de los niños y niñas con discapacidad.

Por otro lado, teniendo en cuenta que muchas veces, los niños con necesidades especiales requieren cuidados médicos, alimentarios y fisioterapéuticos específicos. Sería necesario poder abastecer a los centros correctamente, con el fin de poder ofrecer el trato a los niños en función de sus necesidades.

En el ámbito político-social, cobra fuerza la propuesta de apostar por la estrategia de **la transversalización**. Con resultados positivos en diferentes campos donde se abordaron fenómenos complejos.

Transversalizar es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las personas con y sin discapacidad por separado, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de ambos colectivos formen parte integrante en la creación, funcionamiento, control y evaluación de las políticas y de los programas en todos los ámbitos; político económico y social.

Con el fin que podamos beneficiarnos unos de otros y no se refleje ningún tipo de desigualdad ni discriminación. Y por todo ello, es conveniente impulsar iniciativas de cooperación entre los ambos colectivos.

BIBLIOGRAFÍA

Documentos en línea

Anula, A. (Grupo DILES, Universidad Autónoma de Madrid) (2013). *Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* [Archivo PDF]:

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/convencion_onu_lf.pdf

Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L (2003). *La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España* [Archivo PDF]:

<https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6524/sitactpcdespana.pdf>

CERMI (2012). *30 Años de la LISMI: Un recorrido de inclusión* [Archivo PDF]:

https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26269/30_LISMI.pdf

Instituto Nacional de estadística (2018). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2017* [Archivo PDF]:

https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf

Naciones Unidas (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo* [Archivo PDF]:

<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Observatorio de las ocupaciones (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2018* [Archivo PDF]:

https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

Observatorio de las ocupaciones (2020). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2019* [Archivo PDF]:

imt2020_datos_2019_discapacidad.pdf

Legislación

España. Constitución Española. BOE, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799 a 5815

España. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE de 4 de junio de 1983, núm. 133.

España. Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 4 de agosto de 1984, núm. 186, pp. 22731 a 22736.

España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 29 de marzo de 1995, núm. 75.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224 a 100308.

España. Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. BOE de 12 de agosto de 1998, núm. 192

España. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. BOE de 8 de enero de 1999, núm. 7.

España. Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE de 31 de enero de 2004, núm. 27, pp. 4158 a 4159

España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30 de diciembre de 2006, núm. 312.

Sitios Web

Blog Movernos (2018): *CONOCE EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA*: <http://blog.movernos.com/conoce-certificado-discapacidad-espana/#:~:text=una%20solicitud%20formal.,%C2%BFQu%C3%A9%20documentaci%C3%B3n%20hay%20que%20presentar%20para%20solicitar%20el%20certificado%20de,de%20la%20resoluci%C3%B3n%20de%20discapacidad.>

Discapnet – El Portal de las Personas con Discapacidad (s.f.): *El derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad*: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>

Fontelles advocats (17 de abril de 2020): *Estatuto de los Trabajadores, ¿qué es?*: <https://www.fontelles.com/estatuto-de-los-trabajadores-que-es/>

Fundación Adecco diversidad e inclusión (s.f.): *Ley General de Discapacidad (LGD) o antigua LISMI (Ley del 2%)*: <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>

Instituto Nacional de Estadística (19 de Mayo 2021). *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2014*: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1792&capsel=1803>

Instituto Nacional de Estadística (2019): *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2018. Asalariados por tipo de contrato y sexo*: https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base_2015/serie/l0/&file=04002.px#!tabs-grafico

Odismet (2014). *Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España*: <https://www.odismet.es/>

Podemos Aragón (2017): *10 Propuestas para cambiar la discapacidad*: <https://aragon.podemos.info/10-propuestas-para-cambiar-la-discapacidad/>

Servicio Público de Ocupación Estatal - Ministerio de Trabajo y Economía Social. (19 de octubre de 2017) *Contrato Indefinido para Personas con Discapacidad*: <https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2017/detalle-noticia.html?folder=/2017/Octubre/&detail=contrato-indefinido-personas-discapacidad-181017>

Servicio Público de Ocupación Estatal - Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020): *Guía de contratos 2020*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>

Sunrise Medical (1 de diciembre 2016). *Liondau: lo más importante de la ley de accesibilidad universal*: <https://www.sunrisemedical.es/blog/liondau-ley-accesibilidad-universal>

