

Trabajo Fin de Grado

DISCAPACIDAD Y EMPLEO

FUNDACIÓN ADECCO

Autora

Virginia Lostalé Llera

Directora

M^a Montserrat Navarrete Lorenzo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Año 2020

RESUMEN

La inclusión es un aspecto de vital importancia tanto a nivel social como laboral. El acceso a un empleo enriquece el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad ya que les proporciona motivación, seguridad, autonomía e independencia.

En este trabajo se pretende exponer a través de una revisión bibliográfica, el cambio de visión que se ha producido en la sociedad sobre las personas con discapacidad y la necesidad de hacerles partícipes en ella.

Repasaremos las diferentes leyes internacionales y nacionales que amparan a este colectivo en materia laboral. Analizaremos la situación laboral actual de las personas con discapacidad, tanto en el mercado laboral español, como en nuestra Comunidad Autónoma de Aragón. Y por último describiremos diferentes acciones que Fundación Adecco realiza en Aragón y cuál es su impacto.

Términos clave: Inclusión, igualdad de oportunidades, empleo, discapacidad y sociedad.

ABSTRACT

Inclusion is a vitally important aspect at both the social and labor levels. Access to employment enriches the personal and professional development of persons with disabilities by providing motivation, security, autonomy and independence.

The aim of this work is to present, through a literature review, the change in society's vision of persons with disabilities and the need to involve them in it.

We will review the different international and national laws that protect this group in labor matters. We will analyze the current employment situation of people with disabilities, both in the Spanish labor market and in our Autonomous Community of Aragón. And finally we will describe different actions that Adecco Foundation carries out in Aragón and what its impact is.

Key terms: Inclusion, equal opportunities, employment, disability and society.

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	5
2.	METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA.....	5
3.	EL CAMBIO DE VISIÓN EN LA DISCAPACIDAD.....	7
3.1.	Contexto internacional.....	10
3.1.1.	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	10
3.2.	Leyes nacionales.....	12
3.2.1.	Constitución Española	12
3.2.2.	Estatuto de los trabajadores	13
3.2.3.	Ley general de discapacidad.....	13
3.3.	Leyes autonómicas	15
4.	EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. EN CIFRAS	16
4.1.	Situación laboral de las personas con discapacidad en España.	18
4.2.	Situación laboral de las personas con discapacidad en Aragón.....	24
5.	LA INCLUSIÓN LABORAL EN EL EMPLEO ORDINARIO	29
6.	FUNDACIÓN ADECCO	33
6.1.	El ciclo de la inclusión en las personas con discapacidad	36
6.2.	Fundación Adecco En Aragón. Cifras.....	39
7.	CONCLUSIONES	42
8.	BIBLIOGRAFÍA	44

INDICE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1 Exclusión, integración e inclusión.</i>	9
<i>Ilustración 2 El ciclo de la inclusión</i>	36

INDICE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1 Personas con discapacidad en edad laboral en miles (2014-2018).</i>	19
<i>Gráfico 2 Actividad personas con discapacidad % Año 2018</i>	19
<i>Gráfico 3 Actividad personas sin discapacidad % Año 2018</i>	20
<i>Gráfico 4 Activos e inactivos en las personas con discapacidad (%) (2014-2018)</i>	20
<i>Gráfico 5 Inactivos según nivel de estudios en las personas con discapacidad. (%) Año 2018.</i> ..	21
<i>Gráfico 6 Distribución, según características de la ocupación %. Año 2018</i>	22
<i>Gráfico 7 Relación con la actividad y sexo. % Año 2018.</i>	22
<i>Gráfico 8 Tasa de paro por sexo en las personas con discapacidad. % (2014-2018)</i>	23
<i>Gráfico 9 Personas con grado de discapacidad reconocido mayor o igual al 33%. CCAA. Año 2018.</i>	24
<i>Gráfico 10 Activos e inactivos en la Comunidad Autónoma de Aragón. % (2014-2018)</i>	25
<i>Gráfico 11 Paro por género y provincia. Personas con discapacidad % Año 2018.</i>	26
<i>Gráfico 12 Paro. Personas con discapacidad. % Año 2018</i>	26
<i>Gráfico 13 Tasa de actividad. % Año 2018</i>	27
<i>Gráfico 14 Contratación por género y provincia. % Año 2018</i>	27
<i>Gráfico 15 Personas orientadas en valores absolutos. (2010-2018)</i>	39
<i>Gráfico 16 Personas orientadas en Aragón. % Año 2018.</i>	40
<i>Gráfico 17 Contrataciones en el empleo ordinario en valores absolutos. (2010-2018)</i>	40
<i>Gráfico 18 Contrataciones en la empresa ordinaria. % Año 2018</i>	41

INDICE TABLAS

<i>Tabla 1 Personas reconocidas con grado de discapacidad igual o superior al 33%. Año 2018.</i> ..	24
<i>Tabla 2 Tipo de contrato provincia y género en personas con discapacidad, en valores absolutos. Año 2019</i>	28
<i>Tabla 3 Contratación por sector de actividad y género en las personas con discapacidad, en valores absolutos. Año 2019.</i>	28
<i>Tabla 4 Bonificaciones generales, contrato indefinido</i>	31
<i>Tabla 5 Bonificaciones generales, contrato temporal</i>	32
<i>Tabla 6 Contrataciones en empresa ordinaria en valores absolutos. (2010- 2018)</i>	41

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La principal razón que me ha llevado a la elección de este tema es la estrecha vinculación con las personas con discapacidad, ya que desde pequeña he pertenecido a un grupo scout donde las personas con discapacidad siempre han formado parte activa del grupo y donde nos hemos esforzado para que el resto de la sociedad les miren y traten como iguales.

Por eso y unido a mis prácticas en Adecco, he querido conocer cuál es la labor que desempeña Fundación Adecco en la Comunidad Autónoma de Aragón y como su trabajo y esfuerzo repercute en la inserción laboral del colectivo. Para ello ha sido necesario comprender su situación actual en el mercado laboral de España y de Aragón y con toda esta información ser consciente de las barreras a las que enfrentan día a día impuestas por nuestra sociedad, para así yo también ayudar a que se rompan y que consigan vivir en un mundo más justo.

2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

La metodología que hemos empleado para la realización de este trabajo tiene un doble enfoque.

Por un lado, cuantitativo, ya que hemos recogido datos estadísticos para analizarlos y obtener conclusiones de cómo evoluciona la presencia de las personas con discapacidad en el mercado laboral desde el año 2014 hasta el 2018.

La información ha sido recogida de varias fuentes como son, el Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de población activa (EPA), la Base Estatal de Datos de Personas con Discapacidad del Inmerso, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) Informe Olivenza y el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST), para después con la ayuda de tablas y gráficos entender mejor la evolución y el estado actual de este colectivo en el sector laboral.

Por otro lado, un estudio de datos cualitativos, los cuales han estado basados principalmente en revisión bibliográfica ya que he buscado múltiples fuentes y de ellas he hecho una selección.

En esta revisión bibliográfica se han analizado las leyes más importantes desde perspectivas internacionales, europeas y nacionales. También se ha realizado un breve repaso del concepto de discapacidad y como la sociedad es parte importante de la visión que se tiene de las personas con discapacidad.

Por último un estudio del caso de Fundación Adecco, donde primeramente se ha recolectado información a través de una entrevista vía telefónica con una consultora de la fundación. Esta persona fue la seleccionada para realizar la entrevista ya que gracias a mis prácticas en Adecco tuve un contacto anterior con ella. La entrevista fue realizada la última semana del mes de Marzo del 2020 a través de una entrevista semi-estructurada.

Las cuestiones que le plantee fueron sobre los siguientes temas:

- Orígenes de la fundación.
- Metodologías con las que trabaja la fundación para conseguir la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Actividades que realiza la fundación para ayudar a las personas con discapacidad a eliminar las barreras que se encuentran a la hora de poder acceder a un empleo, como son, ayudas a la formación, mejora de competencias u otras actividades que favorezcan la empleabilidad.
- Programas de sensibilización.
- Planes de comunicación que utilizan para la difusión de programas de empleo y el reclutamiento de participantes.
- Proyectos actuales.

Tras la entrevista la consultora me comento que había mucha más información en internet, por lo que seguidamente se ha ampliado y contrastado con datos de la propia página web, entrevistas en otros medios de comunicación y en las redes sociales.

Debido al momento en el que nos encontramos, ha sido difícil poder contar con más documentación bibliográfica que la que nos ha podido aportar la biblioteca con recursos electrónicos de la Universidad de Zaragoza y Google Scholar.

3. EL CAMBIO DE VISIÓN EN LA DISCAPACIDAD

En un primer lugar, debemos tener en cuenta que conocer el pasado para comprender el presente y trabajar hacia un futuro mejor, debe ser fundamental en la historia humana ya que nos aporta conocimientos y experiencias que nos dan coherencia en el ahora y nos hacen mirar hacia delante con inteligencia. Es por eso que debemos de hacer un breve recorrido sobre el cambio que ha experimentado la manera en la que es considerada la discapacidad, ya que han conseguido pasar de ser rechazadas, hasta ser reconocidas, dándoles la importancia que se merecen y siendo totalmente necesaria su inserción social enriqueciendo tanto al individuo en particular como al resto de la sociedad.

La visión de la discapacidad, ha cambiado a la largo de la historia y ha ido evolucionando. En un primer lugar, la discapacidad empezó siendo vista desde un término asistencial ya que consideraba a la persona como un individuo dependiente y fue avanzando hacia un punto de vista en el que la persona con discapacidad tiene habilidades, capacidades y posee los mismos derechos que cualquier otra persona.

Los diferentes conceptos sobre la discapacidad están relacionados con los acontecimientos sociales, políticos, culturales y económicos que se producen en cada época de la historia ya que los hijos son el reflejo de sus padres, y los ciudadanos el reflejo de la sociedad (Aparicio, 2016)

En las culturas antiguas creían que las personas con discapacidad tenían poderes sobrehumanos o castigos divinos y esto hacía que se generase rechazo. Es en el siglo XV cuando surgen los primeros centros llamados manicomios, donde orientan la discapacidad hacia la rehabilitación con tratamientos que persiguen la inserción social de los pacientes.

A principios del S. XX la evolución de la medicina y psicología, ayudó a aumentar el conocimiento sobre muchos trastornos y se pudo dar respuesta a muchas preguntas anteriormente planteadas. Se evolucionó hacia un enfoque más asistencial, creando los primeros centros especiales.

Ya es a mitad del S.XX cuando se observa que el contexto social es un factor determinante, en la evolución de las personas con discapacidad, ya que según el comportamiento de la sociedad, el nivel de las limitaciones cambia logrando potenciarlas o suavizarlas.

Igualmente aparecen las primeras asociaciones formadas con personas con discapacidad, donde ellas y sus familiares se unen para defender sus derechos y así logrando paso a paso más presencia en nuestra sociedad. En España, en el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido, hoy en día llamada Ley General de la Discapacidad.

El concepto de discapacidad como hemos visto ha ido evolucionado y es difícil hacer una sola definición, ya que es la propia sociedad la que la define con su manera de pensar de actuar y de comportarse.

No obstante la OMS¹ ha creado una definición para que podamos comunicarnos de una manera uniforme, definiéndola como *“un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”*.

En España se refleja esta definición en el art 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Diciendo que *“Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanente que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*.

Así pues, por fin en España la discapacidad no es vista solo como un problema del individuo, sino que su interacción con la sociedad es también determinante en la discapacidad de una persona.

Por otro lado, es importante que planteemos la terminología que vamos a utilizar a lo largo de todo el documento para que tengamos claro su significado, ya que el lenguaje y la manera de comunicarnos es una herramienta muy potente, capaz de condicionar cualquier realidad. Con el lenguaje se puede integrar o marginar, evolucionar, tener un enfoque transformador y visibilizar nuestros valores (Queiruga, 2008).

Uno de los primeros cambios lingüísticos que ayudaron a este cambio de visión fue sustituir la palabra minusválido por persona con discapacidad. Los términos discapacitados, minusválidos, inválidos, minusvalía, retrasados, o incapacitados, deben ser sustituidos por personas con discapacidad.

Una persona con discapacidad no es un minusválido, ya que no es “menos valido” sino que tiene una discapacidad específica, que puede que limite algún aspecto, tarea de la vida cotidiana.

Por otro lado tendríamos el término **exclusión**, que según (Walker, 1997) se define como un proceso dinámico que lleva a ser expulsado total o parcialmente, de cualquiera de los sistemas sociales, económicos, políticos y culturales que determinan la integración de una persona en la sociedad. Este término ya no se utiliza para las personas con discapacidad ya que es un concepto negativo, elitista y poco educativo.

También debemos de hacer referencia al término **integración**, que a pesar de tener características semejantes a la inclusión, se diferencia de que acoge a todos pero selecciona internamente a un grupo representativo, lo que quiere decir que se da la integración de todas las personas pero dentro de este mismo existe exclusión. Poco a poco la sociedad va siendo consciente de que este término tampoco es adecuado para referirnos a las personas con discapacidad. La mayor parte de las personas que lo utilizan es por la falta de conocimiento.

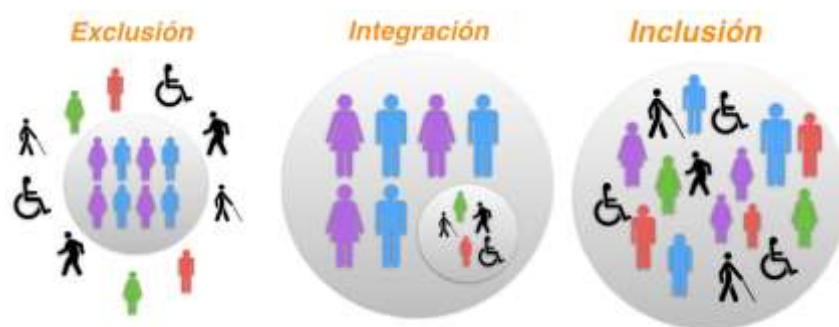
¹ Organización Mundial de la Salud.

Y por último tendríamos la **inclusión** que es el enfoque más positivo ya que responde a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005)

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo o razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce, o el ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. (RAE)

Ilustración 1 podremos entender de una manera más visual los conceptos de exclusión, integración e inclusión.

Ilustración 1 Exclusión, integración e inclusión.



(Fuente (Gonzalez, 2017))

Con esto nos tenemos que dar cuenta que el lenguaje no es solo una cuestión de forma, sino también de fondo y que el cambio del vocabulario empleado ayuda al cambio de visión que la sociedad tiene sobre las personas con discapacidad.

4. CONTEXTO NORMATIVO

Cada persona con discapacidad es diferente, pero lo que les une a todas es que en mayor o menor medida necesitan protección legislativa para poder ejercer sus derechos y libertades. La llegada de la democracia supuso un antes y un después para las personas con discapacidad otorgándoles derechos que anteriormente eran prácticamente inexistentes.

En el siguiente apartado vamos a exponer las normas que están recogidas en nuestro ordenamiento jurídico y las principales medidas que se han adoptado a favor de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito socio laboral.

4.1. Contexto internacional

4.1.1. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Desde una perspectiva internacional debemos de destacar la **Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Al ser España parte de la Organización de las Naciones Unidas, este tratado internacional pasa a ser también parte de nuestro ordenamiento jurídico y nos corresponde difundirla y darla a conocer.

Antes de adentrarnos en analizar el tratado internacional vamos a definir su significado. Según el Ministerio de Exteriores *“un tratado internacional o convención es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional que tiene fuerza vinculante”*. Es decir, que es de obligado cumplimiento para los Estados una vez que lo firman y ratifican.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 entrando en España en vigor el 2 de abril del 2008.

Esta convención supuso un antes y un después para este colectivo, ya que se trató la discapacidad como un asunto de Derechos Humanos. (Jiménez & Bueno, 2017)

El objetivo principal es promover, defender y garantizar el “goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad así como promover también el respeto de su dignidad” tal y como dice el artículo 1 de la Convención.

Los principios en los que se basa esta convención están recogidos en su art 3 y son los siguientes:

- El respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La no discriminación.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas.
- La igualdad de oportunidades.
- La accesibilidad.
- La igualdad entre el hombre y la mujer.
- El respeto a la evolución.

Por otro lado, en relación al trabajo y el empleo, es el art 27 de este convenio el que contempla el derecho de las personas con discapacidad, al empleo libre, prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo y obliga a los Estados miembros a asegurar que las personas con discapacidad puedan promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio, empleando a personas con discapacidad en el sector público, promoviendo su empleo en el sector privado y asegurando que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo, todo esto sumándole que deben de recibir el mismo salario con las mismas condiciones de trabajo que los demás.

4.2. Leyes nacionales

4.2.1. Constitución Española

En nuestra Constitución Española es el artículo 49 el que se dedica expresamente a regular los derechos de las personas con discapacidad mencionando que *“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”*.

Este artículo es el más importante para este colectivo y recoge dos panoramas. Por un lado les hace titulares de los derechos fundamentales reconocidos a todas las personas y por otro lado integra a las personas con discapacidad en la sociedad haciéndoles que participen de manera activa en ella.

Por otro lado en la Constitución Española aparecen una serie de artículos que tratan, el principio de igualdad de oportunidades y que son utilizados para preservar el respeto y reconocimiento de las personas con discapacidad y así puedan desarrollar sus vidas en igualdad de oportunidades que el resto de la sociedad. Los artículos son los siguientes:

- Artículo 9.2 CE “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 14. Igualdad ante la ley. "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 15.3. Infracciones graves: "El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional."
- Artículo 35 de la Constitución Española “otorga el derecho al trabajo así como a la libre elección de profesión, arte u oficio.”
- Artículo 40.1 1. “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”.

4.2.2. Estatuto de los trabajadores

Por otra parte está el Estatuto de los trabajadores, que es la ley encargada de regular las relaciones laborales estableciendo un marco mínimo por el que se rijan las relaciones entre el empleador y el empleado y donde se establecen las obligaciones y los derechos de ambas partes.

En su artículo 4.2.C, reconoce como derecho básico de los trabajadores el derecho a “no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

4.2.3. Ley general de discapacidad

Una de las leyes más importantes que a día de hoy existen en España es La Ley General de la Discapacidad (LGD, a partir de ahora), aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre.

Esta ley agrupa en una sola 3 leyes anteriores que son:

- **Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) 13/1982 de 7 de Abril:** Fue la primera ley que trataba la integración laboral para personas con discapacidad desarrollando el art. 49 de la Constitución Española.
Supuso un antes y un después hacia un nuevo cambio de mentalidad ya que se estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad, subsidios económicos. Esta ley dio reconocimiento al concepto de dignidad como un factor fundamental para la igualdad, así como una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo.
- **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad:** Esta ley supuso un aliciente hacia políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en la accesibilidad universal y la lucha contra la discriminación, ya que las dificultades a las que se enfrenta una persona con discapacidad no solo eran asignadas por el simple hecho de serlo, sino que en la gran mayoría eran los obstáculos que la propia sociedad les implantaba.
- **Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y**

accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Vigente hasta el 04 de Diciembre de 2013): Esta ley en términos generales amplió los casos de discriminación a leves, graves o muy graves, según la importancia de los hechos.

La LGD por lo tanto, surge con el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidad y de trato para las personas con discapacidad, respecto al resto de ciudadanas/os. Promueve la autonomía personal, el acceso al empleo, su inclusión en la comunidad y la erradicación de toda forma de discriminación. Una de las grandes modificaciones que se produce es el vocabulario empleado, como por ejemplo eliminando la palabra “minusválido” por “persona con discapacidad” e “inserción/integración” por “inclusión”

En el ámbito del empleo, la LGD en su art. 37.2 *“Tipos de empleo de las personas con discapacidad”* clasifica por primera vez los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad podrán ejercer su derecho al trabajo como son: el empleo ordinario, el empleo protegido en centros especiales de empleo, enclaves laborales y el empleo autónomo.

En el apartado 6, nos detendremos a analizar las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, pero es importante que también conozcamos brevemente otras modalidades, como son:

- El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo y son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad. Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo. Su principal objetivo es ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
- Enclave Laboral es el contrato que se realiza entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

4.3. Leyes autonómicas

4.3.1. Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad

En Aragón es la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad la que promueve y garantiza los derechos de las personas con discapacidad y de sus familias.

Es en El título IV de la ley donde se recoge todo lo relativo a la formación y el empleo, donde se plantea, entre otras actuaciones, la aprobación de un Plan de empleabilidad para corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral.

Son las administraciones públicas de Aragón las que deben de llevar a cabo políticas de formación profesional y empleo, adoptando medidas de acción positiva destinadas a impulsar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incluyendo, entre otras modalidades, el empleo por cuenta propia y mediante empresas cooperativas, teniendo en cuenta la situación específica de las mujeres.

Deberán también garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo en las ofertas de empleo público.

Por otra parte, el Instituto Aragonés de Empleo debe de llevar a cabo directamente, o a través de las entidades que prevea la Ley, las actuaciones sobre orientación y colocación de personas con discapacidad demandantes de empleo, para lo cual prevé la posibilidad de realizar consultas y/o colaboraciones con las entidades representativas de las personas con discapacidad, con organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Aragón y con los agentes económicos y sociales más representativos en Aragón.

En materia de empleo público según el Art 27 “el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad y en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 8% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad”.

5. EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. EN CIFRAS

En la actualidad encontrar un trabajo estable es tarea complicada y más para las personas con discapacidad. Es importante que todas las personas del colectivo accedan a un empleo remunerado, el cual les ayude a desarrollar una mayor autonomía, estabilidad e independencia económica sintiéndose parte activa de la sociedad.

Para ser más conscientes de la realidad, vamos a analizar los datos de las personas con discapacidad de España y de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de empleo, durante el periodo 2014-2018.

Las variables que vamos a tratar son: La actividad de las personas con discapacidad, ocupadas, paradas e inactivas. Nivel de estudios de las personas con discapacidad, distribución según ocupación y relación de actividad y sexo de las personas con discapacidad.

A continuación vamos a analizar los datos obtenidos desde las siguientes páginas oficiales. Observatorio de la discapacidad, IMSERSO, Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, Informes Olivenza, e Instituto Aragonés de Estadística.

Antes de adentrarnos en analizar los datos, debemos de conocer la diferente terminología a la que nos vamos a referir:

- **Población activa:** Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados. (EPA,2017)
- **Población Ocupada:** Es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia. (INE, 2017)
- **Población Desempleada:** Se consideran paradas a todas las personas de 16 o más años que se encuentran sin trabajo, están buscándolo y están disponibles para trabajar. (INE, 2017)
- **Población inactiva:** Abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia, según los criterios OIT. (INE,2017)
- **Tasa de actividad:** La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de empleo de un país y se define como el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años. (INE,2005)

- **Tasa de ocupación o empleo:** Mide el grado en que la fuerza de trabajo de un país participa en la producción y se mide a través del cociente entre la población ocupada y la población en edad de trabajar. (Díaz-Giménez, 1999)
- **Tasa de desempleo:** Es el porcentaje de población activa que no encuentra trabajo. (Navalpotro, 2003)
- **Contrato temporal:** Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.
- **Contrato indefinido:** Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

5.1.Situación laboral de las personas con discapacidad en España.

Como ya hemos comentado anteriormente, en el apartado contexto normativo, la llegada a finales del 2013 de la LGD, supuso mejoras para este colectivo. Como podemos observar en el siguiente gráfico, las personas con discapacidad en edad laboral han aumentado estos últimos años y esto implica una respuesta en materia laboral, que les ayude a romper barreras y acceder a un empleo digno y estable.

¿Han sido efectivas las herramientas que se propusieron los legisladores para la inclusión laboral de este colectivo? ¿Hay equidad entre hombres y mujeres o por el contrario la brecha de género también afecta a este colectivo? A continuación analizando los datos estadísticos, vamos a dar respuesta a todas estas preguntas.

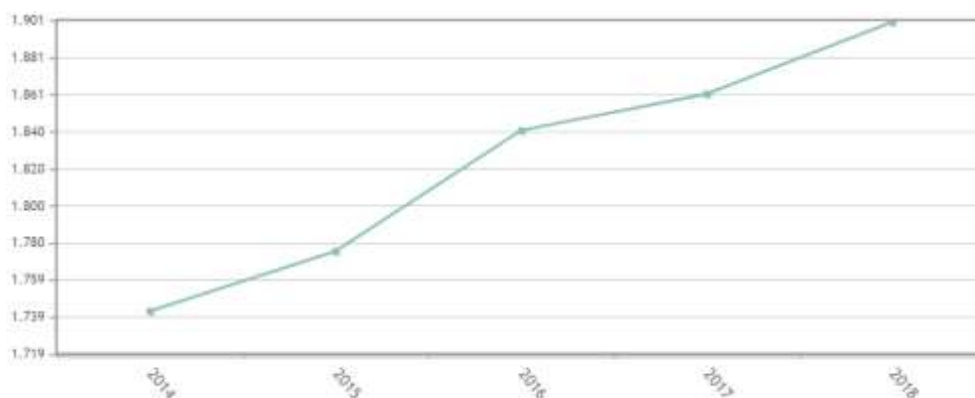
Según el Informe de la Base Estatal de datos de las personas con valoración del grado de discapacidad, a día 31 de Diciembre del 2017 hay en España un total de 3.177.531 personas con discapacidad englobando en este colectivo a aquellas personas que tienen un grado superior o igual al 33% de discapacidad. Comparándola con el total de la población España representa el 6,8% sobre el total, de los cuales 1.596.114 son hombres y 1.581.417 son mujeres.

El último Informe del Mercado de Trabajo Estatal de las Personas con Discapacidad, realizado en abril del 2019, con datos globales del 2018 nos muestra que hay en España 1.899.800 personas con discapacidad que están en edad de trabajar. Esta cifra supone un 6,3% sobre el total de la población española en edad laboral.

Como vemos en el [Gráfico 1](#) en tan solo 4 años han aumentado las personas con discapacidad en edad laboral en un 9,05%. Este aumento puede ser provocado por diversas causas, una de ellas según la OMS es por un aumento global en las condiciones de salud crónicas como son la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de salud mental y por lo tanto, estas enfermedades han derivado en un aumento de la discapacidad.

Tendríamos que reflexionar en que quizás nuestra manera de vivir y las condiciones de trabajo a las que estamos expuestos no sean las más adecuadas.

Gráfico 1 Personas con discapacidad en edad laboral en miles (2014-2018).

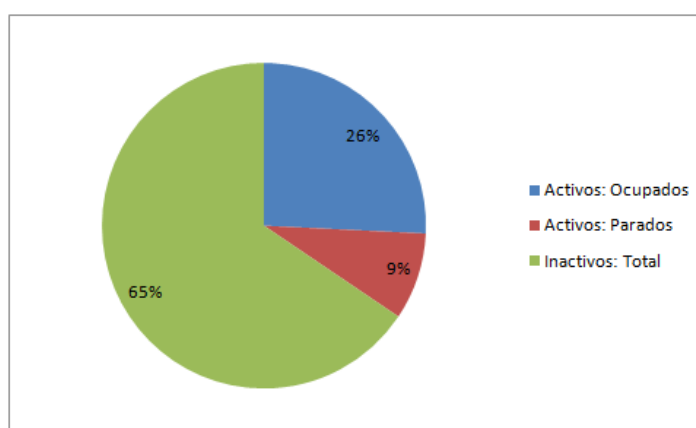


(Fuente: INE)

Por otro lado observamos en el gráfico 2 y en el gráfico 3 que del total de las personas discapacitadas que están en edad de trabajar, un 26% está ocupado, un 9% parado y un 65% inactivo, frente a las personas sin discapacidad que están en edad de trabajar las cuales tienen unos datos de 66% ocupado, 12% parado y 22% inactivo.

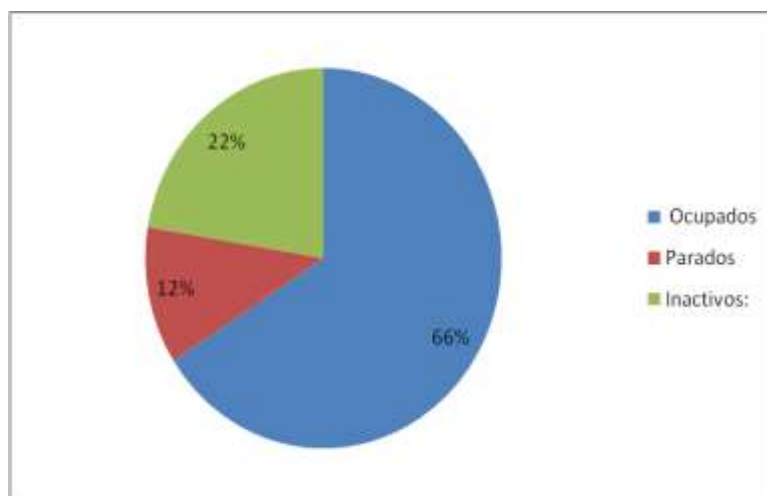
Si estos datos los comparamos nos damos cuenta que en la población de personas con discapacidad activas hay más parados que en las personas sin discapacidad activas, siendo la tasa de parados de personas con discapacidad de un 25,2% frente a un 15,1% de la población general sin discapacidad según EPA 2018.

Gráfico 2 Actividad personas con discapacidad % Año 2018



Fuente (INE y elaboración propia)

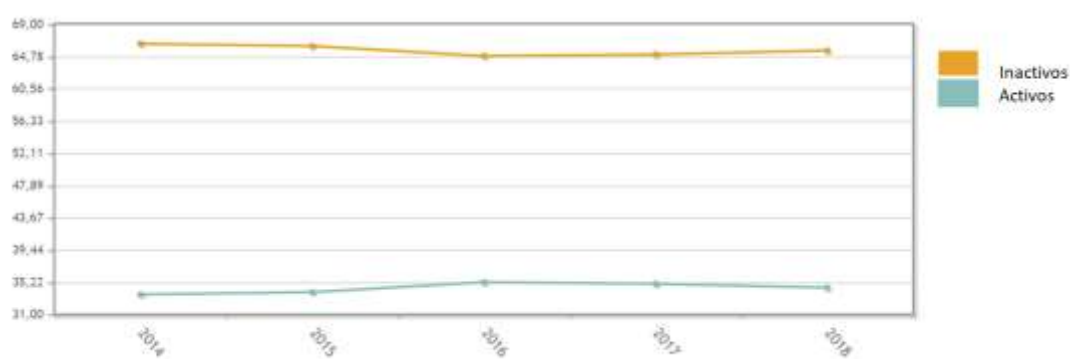
Gráfico 3 Actividad personas sin discapacidad % Año 2018



Fuente (INE y elaboración propia)

Lo que más llama la atención es el porcentaje de inactivos. Aunque es cierto que en los últimos años se ha incrementado la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, aun sigue siendo baja ya que en el 2018 hay un 65 % de inactivos, frente a un 34 % de activos, (Ver [Gráfico 4](#)). En España la tasa de actividad en 2018 es 58,61% según EPA 2018T4. Por lo tanto esto nos hace ver que las personas con discapacidad en relación a la tasa Española es bastante desequilibrada.

Gráfico 4 Activos e inactivos en las personas con discapacidad (%) (2014-2018)

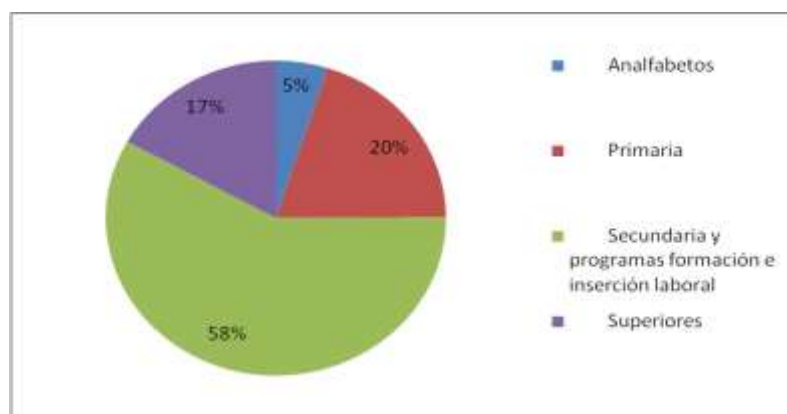


Fuente (INE y elaboración propia)

Las razones por la falta de inactividad pueden ser varias, uno de los problemas de la inactividad es la escasez de estudios superiores y la menor calificación profesional, sin olvidarnos de las limitaciones y el rechazo social que tienen a la hora de trabajar.

En relación a la baja cualificación, el nivel de analfabetismo es en las personas con discapacidad es casi el doble que el porcentaje de la población Española, siendo este un 3,2% según INE 2018T4.

Gráfico 5 Inactivos según nivel de estudios en las personas con discapacidad. (%) Año 2018



Fuente (INE y elaboración propia)

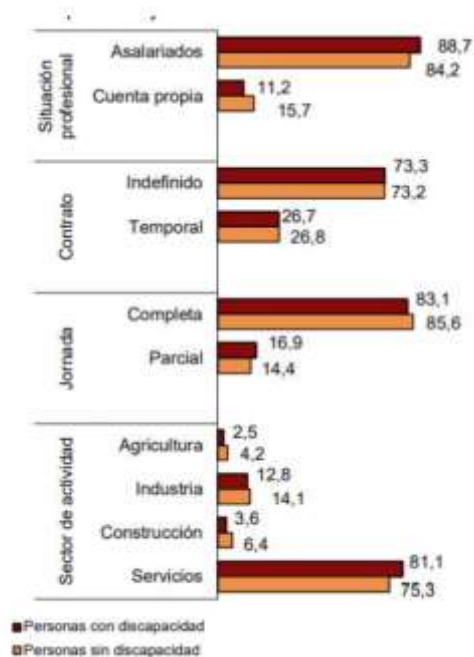
El siguiente gráfico nos muestra la distribución según las características de ocupación y vemos como la mayoría de las personas con discapacidad son asalariados frente a un pequeño 11,2% que decide trabajar por su cuenta. Lo que supone en ambos casos 4 puntos menos que la población española.

Por otro lado, es mayor el número de contratos indefinidos frente a los temporales, esto por una parte es beneficioso ya que les hace estar en un puesto de trabajo más estable.

Este porcentaje se muestra de manera igualitaria tanto en la población discapacitada como en las personas sin discapacidad. En relación con la jornada de trabajo las personas sin discapacidad tienen un menor porcentaje en la jornada completa, frente a las personas con discapacidad siendo esta 85,6%.

Y por último a tener en cuenta, es que el 81,1% de las personas con discapacidad trabaja en el sector servicios y este porcentaje es un 6% mayor en las personas sin discapacidad.

Gráfico 6 Distribución, según características de la ocupación %. Año 2018

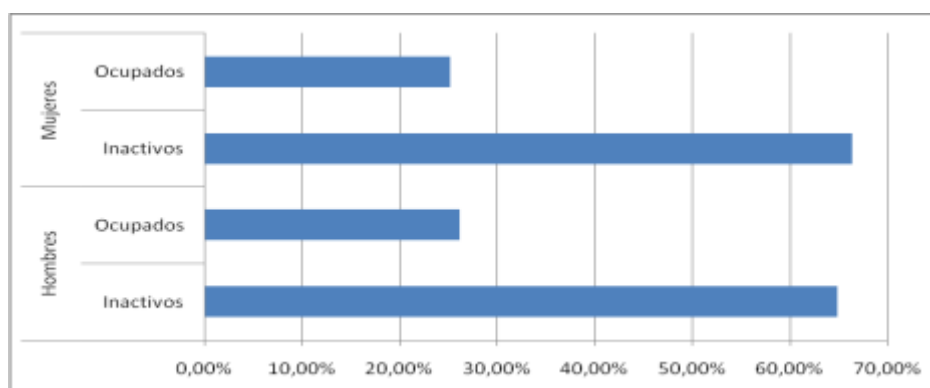


(Fuente: INE)

En cuanto a las personas que se encuentran en edad de trabajar un 57,51% son hombres y un 42,62% son mujeres. En el

Gráfico 7 podemos observar la actividad por sexos, donde el 64,9% pertenece al grupo de hombres activos, frente a un 66,4% de mujeres activas. Respecto a la ocupación no hay una diferencia muy señalizada ya que un 25,20% de las mujeres trabaja frente a un 26,20% de los hombres.

Gráfico 7 Relación con la actividad y sexo. % Año 2018.



(Fuente INE y elaboración propia)

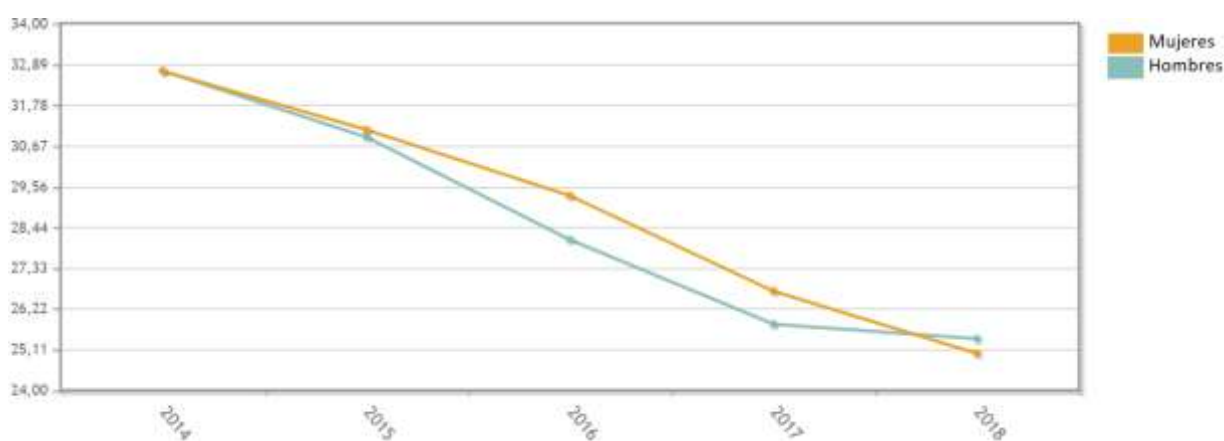
El **Gráfico 8** nos muestra varios parametros a tener en cuenta.

El primero es, que la bajada del paro de este colectivo se produjo el mismo año que entro en vigor la LGD, por lo que podríamos decir que esta ley ayudó a las personas con discapacidad a su inclusión laboral. Pero a un queda mucho camino por hacer y es responsabilidad de todos mejorar las vías que lleven a este colectivo a poder acceder a un empleo ordinario.

Debemos de crear sistemas y metodologias de formación y aprendizaje que sean utiles para que las personas de este colectivo tengan mas oportunidades de acceder al mercado laboral.

Tambien es significativo que las mujeres registran en 2018 una tasa de paro de 25% frente a un 25,4% de los hombres. Como vemos en el gráfico la tasa de paro de las mujeres discapacitadas ha sido mayor a lo largo de estos 4 años, por lo que no debemos de olvidar que ser mujer y discapacitada, es un doble muro al que se tienen que enfrentar día a día. Sí que es cierto que en los últimos años la brecha por género ha disminuido viniendo acompañada por mayores bonificaciones para la empresa que contrata mujeres discapacitadas. Es fundamental tambien empoderar a las mujeres discapacitadas.

Gráfico 8 Tasa de paro por sexo en las personas con discapacidad. % (2014-2018)



(Fuente INE y elaboración propia)

5.2. Situación laboral de las personas con discapacidad en Aragón.

A continuación, vamos a pasar a analizar los datos estadísticos en la Comunidad Autónoma de Aragón.

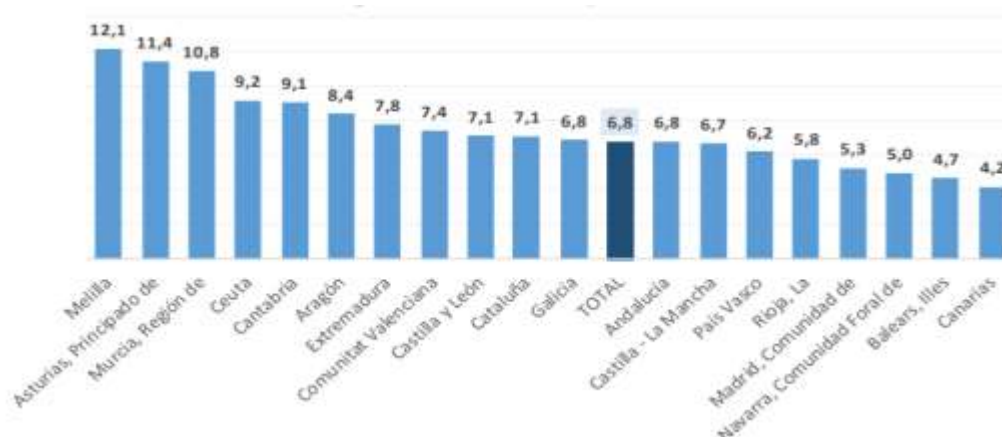
En la Comunidad Autónoma de Aragón hay 109.851 personas con discapacidad, lo que representa un 8,4% sobre la población total de la comunidad que es 1.308.750. Es en la provincia de Zaragoza donde se encuentra la mayor concentración de este colectivo siendo un 75,10%. En el [Gráfico 9](#) podemos observar como la Comunidad Autónoma de Aragón, está por encima de la media siendo la sexta comunidad con más personas con discapacidad.

Tabla 1 Personas reconocidas con grado de discapacidad igual o superior al 33%. Año 2018.

	POBLACIÓN	PERSONAS CON GD >= 33%	% SOBRE LA POBLACIÓN
ARAGÓN	1.308.750	109.851	8,4
HUESCA	219.702	20.337	9,3
TERUEL	135.562	7.015	5,2
ZARAGOZA	953.486	82.499	8,7
ESPAÑA	46.572.132	3.177.531	6,8

Fuente: (IMSERSO y elaboración propia)

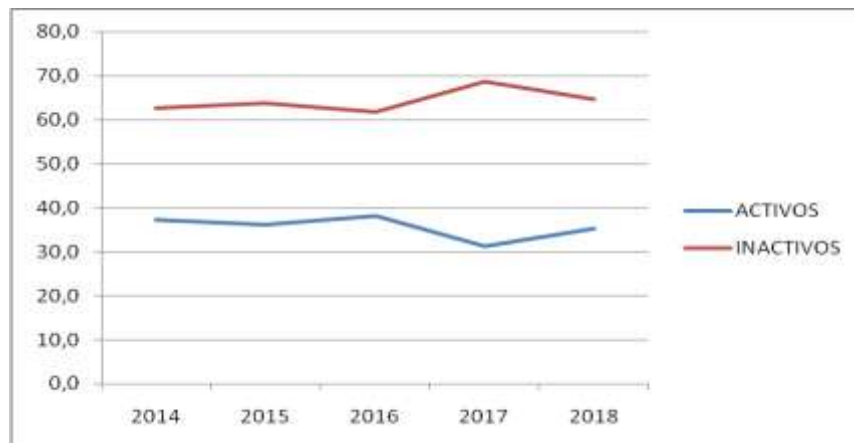
Gráfico 9 Personas con grado de discapacidad reconocido mayor o igual al 33%. CCAA. Año 2018



Fuente (INFORME IMSERSO 2018)

En nuestra Comunidad Autónoma de Aragón también prevalecen los inactivos frente a los activos, como mostraban también los datos españoles. En el 2018 se registró un 35,4% de personas activas frente a un 64,6% de inactivos.

Gráfico 10 Activos e inactivos en la Comunidad Autónoma de Aragón. % (2014-2018)

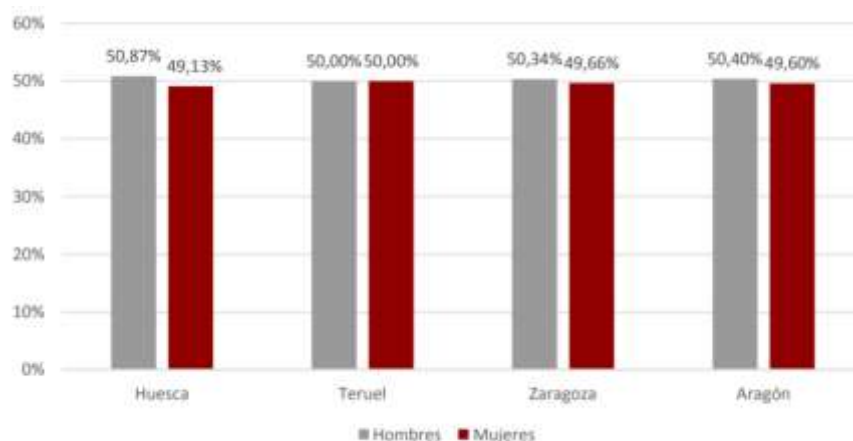


(Fuente: Elaboración propia)

Los datos del [Gráfico 11](#) representan el paro de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Aragón dividido por género en el año 2018. Como podemos ver en el gráfico no hay grandes diferencias de una provincia a otra y se produce en cierta medida una igualdad en mujeres y hombres parados.

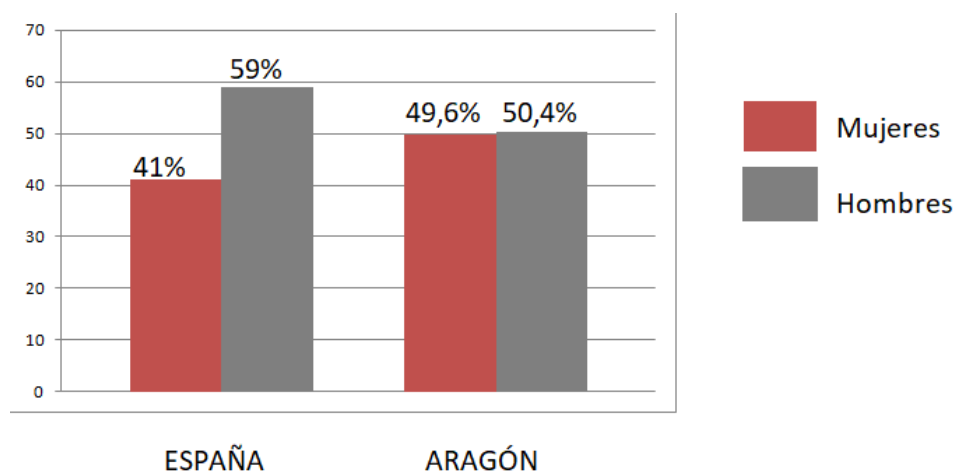
Comparando los datos de la Comunidad Autónoma de Aragón con los datos Españoles se aprecia que en Aragón hay más igualdad en los porcentajes de paro respecto a los totales de paro de las personas con discapacidad en España.

Gráfico 11 Paro por género y provincia. Personas con discapacidad % Año 2018



Fuente (IAEST)

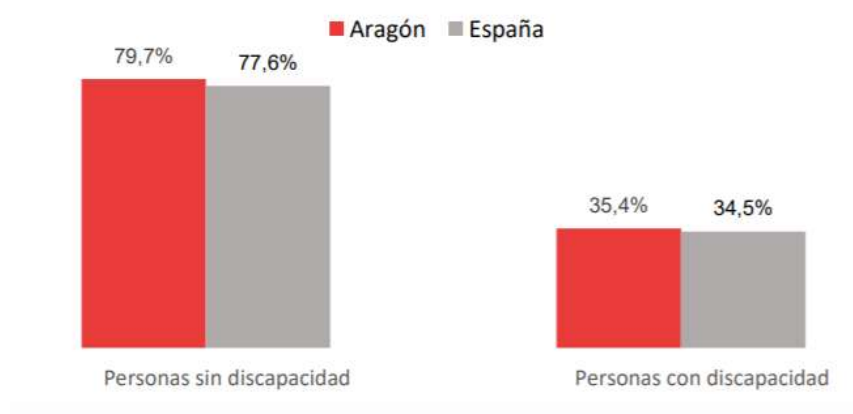
Gráfico 12 Paro. Personas con discapacidad. % Año 2018



Fuente (Elaboración propia)

La Comunidad Autonoma de Aragón, en relación a la tasa de actividad se encuentra por encima de la media nacional tanto en personas sin discapacidad, como con personas con discapacidad dando un valor de 35,4% en este colectivo.

Gráfico 13 Tasa de actividad. % Año 2018



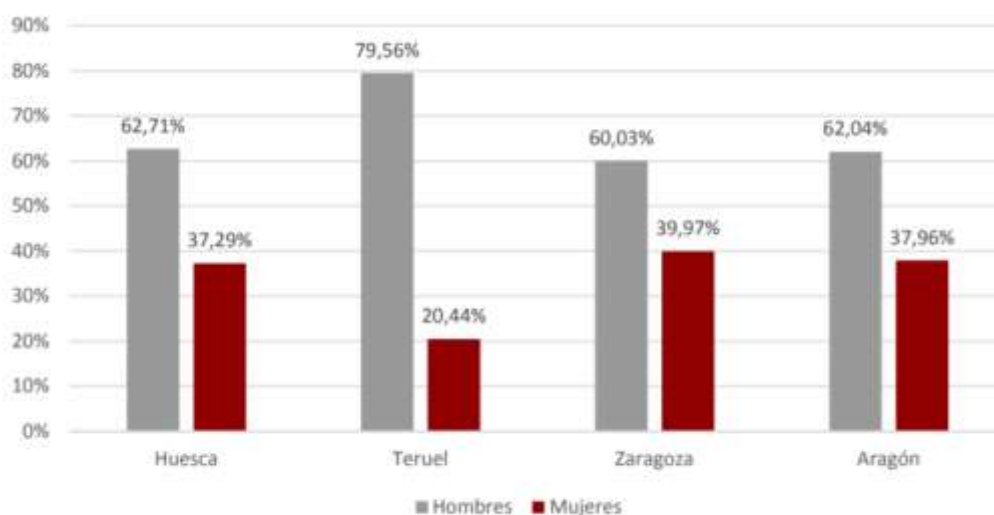
Fuente (IAEST)

Los datos del **Gráfico 14**, hacen referencia a las contrataciones del año 2018 en la Comunidad Autónoma de Aragón, donde podemos observar la gran desigualdad que se produce entre hombres y mujeres.

La provincia de Teruel es donde más desigualdad hay, ya que el 79,56% de los contratos van destinados a hombres y apenas un 20,44% de las mujeres discapacitadas consiguen un contrato de trabajo.

Es en la provincia de Zaragoza donde se produce la mayor contratación de mujeres con discapacidad con un 39,97% frente a un 60,03% de los hombres. Estas cifras son realmente alarmantes ya que las contrataciones de mujeres representan en Aragón solo un 37,96%, siendo el porcentaje de los hombres mucho mayor con un 62,04%.

Gráfico 14 Contratación por género y provincia. % Año 2018



Fuente (IAEST)

En la **Tabla 2** no se muestran datos muy beneficiosos para la población discapacitada en nuestra comunidad autónoma. El 89,45% de los contratos son temporales, de los cuales el 56% son destinados a hombres y el 44% a mujeres. La alta temporalidad hace que las personas con discapacidad no puedan encontrar la estabilidad laboral que necesitan.

Por otro lado, el sector de actividad con más contratación en Aragón es el sector servicios, seguido de la industria, agricultura y construcción. Las dos actividades económicas predominantes son los servicios de comidas y bebidas y los servicios a edificios y actividades de jardinería, ocupaciones que por lo general son de baja cualificación y con sueldos inferiores.

Tabla 2 Tipo de contrato provincia y género en personas con discapacidad, en valores absolutos.

Año 2019

	Huesca		Teruel		Zaragoza		Aragón	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	22	12	7	6	82	62	111	80
Temporales	200	120	102	22	708	464	1.010	606
Total	222	132	109	28	790	526	1.121	686

Fuente (IAEST)

Tabla 3 Contratación por sector de actividad y género en las personas con discapacidad, en valores absolutos. Año 2019.

	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	62	7	69
Industria	246	62	308
Construcción	51	5	56
Servicios	762	612	1.374
Total	1.121	686	1.807

Fuente (IAEST)

6. LA INCLUSIÓN LABORAL EN EL EMPLEO ORDINARIO

Tal y como hemos nombrado en el apartado *Ley general de discapacidad*, existen diferentes vías para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo.

En este apartado vamos a conocer con más detalle la modalidad de empleo ordinario, ya que nuestro estudio de caso ayuda a las personas con discapacidad a dar visibilidad a las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo y favoreciendo su inclusión laboral.

El empleo ordinario consiste en el desempeño de una actividad remunerada en el entorno habitual de trabajo, donde el profesional con discapacidad desempeña las mismas funciones que cualquier otro empleado, aunque en ciertos casos sea necesario ajustar algunas tareas a las necesidades del trabajador. (Gil, I. 2020)

Las personas con discapacidad pueden prestar sus servicios tanto en empresas públicas como privadas. Estas empresas estarán obligadas a cubrir un cupo mínimo de personas de este colectivo.

Así pues, el art. 42 titulado *Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad*, establece que *“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa”*

A continuación vamos a pasar a analizar este artículo en profundidad ya que es una de las claves para la inclusión laboral de este colectivo en España.

- **Cuota de reserva del 2%**

A día de hoy en España todas aquellas empresas ya sean públicas o privadas que tengan en plantilla 50 o más personas trabajadoras contratadas, deben cumplir obligatoriamente la cuota de reserva en favor de personas con discapacidad. En este caso la cuota de reserva será de un 2% del personal total de la empresa.

Se incluyen en el cómputo a aquellas personas que están contratadas a través de contratos de puesta a disposición.

El procedimiento es el siguiente:

Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las empresas que empleen un número de trabajadores igual o superior a 50 trabajadores, deberán de enviar a la oficina de empleo de la provincia en que tengan su sede y a las provincias donde tengan sus centros de trabajo, una relación detallada de los trabajos ocupados por trabajadores con discapacidad. El plazo que tienen las empresas para presentar el documento es en el primer trimestre natural de cada año.

Por otro lado, tal y como dice el mismo artículo hay una serie de empresas que podrán quedar exentas de manera excepcional de la cuota de reserva, es decir del 2%. Esto se refiere

a acuerdos de la negociación colectiva, tanto estatales como inferiores (autonómicos o del sector productivo al que pertenezca la sociedad) como el ámbito en que esta obligación puede ser paliada “parcial o totalmente”. Igualmente, “por opción voluntaria del empresario”, puede comunicarse a la autoridad laboral la decisión de renunciar a la cuota. En ambos casos, deben ejercerse una serie de medidas alternativas.

- **Excepcionalidad y medidas alternativas**

La excepcionalidad y medidas alternativas son mecanismos que la LGD plantea para facilitar a las empresas el cumplimiento de la ley mediante diferentes vías a la contratación directa, siempre que la empresa justifique la imposibilidad de incorporar trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril dispone, en su artículo 2, lo que se detalla a continuación:

“Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

1. **Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo:** La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que elige esta medida.
2. La **celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo**, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
3. **Donación o acciones de patrocinio de carácter monetario a favor de asociaciones o fundaciones de utilidad pública:** Consiste en la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Cuando la entidad que realiza las acciones de colaboración sea una fundación o una asociación su objeto social deberá ser entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
4. **Enclave laboral:** La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

El importe anual que se debe invertir para cumplir con las medidas alternativas es:

En el caso de contrato de compra de bienes, de prestación de servicios con CEE o trabajadores autónomos con discapacidad o enclaves laborales, el importe mínimo es de tres veces el IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar.

Para las donaciones o acciones de patrocinio económico, el importe mínimo es de 1,5 veces el IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar.

Por otro lado, el certificado de excepcionalidad establece la posibilidad de que las empresas de más de 50 trabajadores queden exentas de la obligación de contratar a un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, marcado por la LGD. Este certificado es el que permite el cumplimiento de la legislación ya que acredita que la empresa no puede cumplir con el 2% de trabajadores con discapacidad en plantilla. Para que esto ocurra se tiene que dar alguno de los siguientes motivos:

- **Imposibilidad de cubrir la oferta.** Ni los Servicios Públicos de empleo competentes, ni las agencias de colocación, pueden atender la oferta de trabajo presentada, fundamentalmente por no existir demandantes de empleo con discapacidad disponibles o si existiesen no estuvieran interesados en la oferta.
- **Alegación de causas.** Existen cuestiones de carácter productivo, organizativo o económico que imposibilitan o dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad.

En ambos supuestos el plazo para resolver la excepcionalidad es de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.

La duración del certificado de excepcionalidad es de dos años, después de esto deberá renovarse. Se tramita a nivel regional, solicitándose en los servicios públicos de las CCAA.

Por otro lado las empresas a la hora de contratar tendrán bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, optando mayormente por contratos indefinidos y temporales.

Tabla 4 Bonificaciones generales, contrato indefinido

	Contrato indefinido	
	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500 €	5.700 €
Mujeres	5.350 €	5.700 €

Fuente (SEPE y elaboración propia)

Tabla 5 Bonificaciones generales, contrato temporal

Contrato temporal de fomento de empleo		
	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500 €	4.100 €
Mujeres	4.100 €	4.700 €

Fuente (SEPE y elaboración propia)

La bonificación también dependerá de si el contrato se realiza a tiempo parcial o completo. En el caso de realizarse parcial la bonificación será proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin que pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Por otro lado, también existen las modalidades de contratación siguientes:

Contrato de formación, en el que la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas. En ningún caso se pueden superar los 4 años.

Contrato en prácticas la duración del contrato debe de ser de 6 meses a 2 años. La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de sus estudios.

El **Contrato de trabajo de interinidad** para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad, se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el tiempo en que persista la situación.

La transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en indefinidos con bonificación. Subvención de 3.907 por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Por otro lado, las empresas recibirán, en caso de que sea necesario, una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.

7. FUNDACIÓN ADECCO

Fundación Adecco es una organización privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro declarada de benéfico asistencial y que se constituye como elemento fundamental para el desarrollo de la estrategia nacional de responsabilidad social corporativa en el ámbito social y en concreto para la estrategia de diversidad corporativa & Inclusión socio laboral llevada a cabo por The Adecco Group.

Los orígenes le remontan al año 1996, donde las empresas de recursos humanos Ecco y Adia se fusionan creando el Grupo Adecco, compañía global, líder en el sector con gran impacto sobre las estrategias y políticas de empleo y recursos humanos. En España tras la legalización de las ETT y la reforma laboral de 1994, el Grupo Adecco define su papel para fomentar y activar el empleo.

Es en enero de 1999 cuando la ONU presenta el Pacto Mundial de Naciones Unidas, una llamada a la acción para empresas sostenibles, realizando un llamamiento internacional a empresas y líderes influyentes para que adopten, apoyen y promulguen principios asentados sobre la Declaración de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Desde ese momento el objetivo de Adecco es abordar, desde el compromiso empresarial nuevos retos hacia un modelo globalizado basado en la sostenibilidad. El principio número 6 del Pacto Mundial, sobre la “eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, supuso un impulso definitivo para que Adecco España creara su Fundación, la Fundación Adecco.

Hoy en día, el equipo de la Fundación Adecco tiene aproximadamente un total de 200 profesionales. Este equipo está formado por consultores de integración, expertos en discapacidad y consultores de diversidad e inclusión corporativa.

Tiene 15 delegaciones repartidas por toda España para dar servicio a nivel nacional. En nuestra comunidad autónoma la delegación se encuentra en Zaragoza exactamente en Calle Alfonso I, 17, 2ª planta, oficina 14.

La fundación Adecco se regula a través de sus estatutos que fueron acordados por los fundadores y por el patronato el 3 de Octubre de 2017. Como bien dice el art 3 de los estatutos el “Régimen normativo” de la fundación se regirá por la Ley 0/02 de 26 de diciembre de fundaciones. Tal y como dice esta ley “Son fundaciones las organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general. Las fundaciones se rigen por la voluntad del fundador, por sus Estatutos y, en todo caso, por la Ley.” Deberán perseguir fines de interés general” y están protegidos por el art 34.1 de la CE.

El principal objetivo de Fundación Adecco es mejorar la vida a través de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años desempleados de larga duración y otras personas que por diversas circunstancias se encuentran en situación de riesgo de exclusión social o de especial vulnerabilidad, al mismo tiempo que desarrolla estrategias de Diversidad Corporativa e Inclusión socio laboral.

Tal y como comenta en la entrevista vía telefónica la consultora de Adecco “debemos de definir claramente las bases de nuestra fundación, el porqué y para que existe, es decir nuestra cultura a través de la cual nos identifiquen ante los candidatos, clientes, proveedores y todos los que conocen de su existencia”

La misión, visión y valores de la Fundación Adecco fueron redactados en una sesión de cocreación realizada por todos los empleados que la componían en el año de su nacimiento.

La misión de una organización es el motivo por el que existe, es decir su razón de ser. En este caso para Fundación Adecco es lograr el empleo para todos. Un empleo es la mejor solución contra la exclusión, preparado y orientado a las personas más vulnerables de nuestra sociedad.

Por otro lado, **la visión** es una manifestación que indica hacia dónde se dirige una empresa o en lo que pretende convertirse en el largo plazo. En este aspecto la fundación, se centra en contribuir a crear un modelo socio laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades. Todo esto dentro de un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

Por último, otra señal de identidad de Fundación Adecco son **los valores** por los que se mueve que están vivos, vigentes y son compartidos por todos sus grupos de interés. Los valores de Fundación Adecco son los siguientes:

- **Solidaridad:** Apoyando incondicionalmente a las personas en situación de vulnerabilidad sin esperar nada a cambio.
- **Humildad:** Siendo conscientes de que solos no pueden alcanzar la misión. Necesitan el compromiso de las personas, la sociedad y las empresas.
- **Dignidad de la persona:** Defienden la dignidad de todas las personas como valor y derecho fundamental, innato, inviolable e intangible.
- **Respeto a la diversidad y empatía:** Para la Fundación Adecco la diversidad es reconocer el talento de todas las personas y aceptar con empatía su vulnerabilidad como esencia de lo humano. Por ello, promueven la igualdad y equidad para lograr la unidad y el bien común.

- **Profesionalidad:** Tienen como base el conocimiento de la realidad social y empresarial, el trabajo en equipo, la innovación, la excelencia en gestión y la transparencia que les permiten optimizar sus recursos e invertirlos en la sociedad de manera eficiente y sostenible.

Según el último estudio del INE del año 2018 sobre condiciones de vida, hay una tasa de 26,1 por ciento de personas que se encuentran en riesgo de exclusión, siendo el desempleo y la discriminación laboral factores determinantes de esta situación. La labor de fundación Adecco es hacer frente a la exclusión social en España mediante la generación de empleo.

Actualmente vivimos en un mundo con volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad (VUCA) donde las empresas tienen que avanzar hacia una transformación adaptando sus RRHH hacia nuevos retos. Uno de ellos es la Diversidad e Inclusión que han adquirido un valor estratégico basado en el talento y en no etiquetas. Para que esto sea posible hay que empezar generando un cambio a todos los niveles de la empresa donde la formación, el dialogo y sensibilización deben de ser primordiales.

La gestión de la diversidad tiene que responder a la realidad de cada negocio y depende en gran medida del tipo de liderazgo asumido en el interior de la organización. La diversidad aplicada al talento en las empresas no debe responder a raza, edad, género, condición o prejuicio los cuales, hace que nuestra sociedad sea tristemente empobrecida. Estas deben de ser identificadas y combatidas con lo verdaderamente importante que son las competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes aportadas por la persona. (Casalengua, E. 2017).

Fundación Adecco ha desarrollado el modelo #DiversidadSinEtiquetas para implementar las estrategias de diversidad e inclusión en empresas pequeñas, medianas y grandes.

En primer lugar consiste en ayudar a las empresas a establezcan un cambio cultural dentro de la organización hacia un modelo inclusivo en el que la diversidad sea un valor fundamental.

Cuando una persona en riesgo de exclusión social se pone en contacto con Fundación Adecco ya empieza para él “El ciclo de la Inclusión”, que es una nueva metodología de trabajo y gestión que consiste en un camino de largo recorrido que tiene como objetivo final lograr la integración laboral de una forma normalizada.

Se trata de un ciclo que para cada persona no tiene porque ser perfecto, ni empezar desde el inicio, ya que cada persona tiene diferentes circunstancias que le hacen único pero lo que si tienen en común es un destino igual, el empleo en una empresa ordinaria.

La forma en la que ayudan a las personas se inicia, a través de una primera entrevista de acogida, tras la que se diseña un itinerario personalizado de empleo para cada candidato. Este proceso incluye un plan de intervención y acompañamiento propuesto por los consultores en el que dependiendo de sus necesidades se orienta laboralmente a la persona. Trabajan para mejorar el nivel de contratación y empleabilidad y según el caso se les propone hacer talleres de empleo, para atender las demandas de un mercado laboral cambiante y exigente, aumentando las competencias que necesita adquirir, para posteriormente, empezar con la parte de intermediación y búsqueda activa de empleo.

(16 años) y hasta los 64 años. Desde Adecco valoran la gran importancia que tiene la familia en el proceso de inclusión.

Este programa ayuda a que se desarrollen competencias y habilidades que permiten a las personas con discapacidad incrementar su autonomía y empleabilidad para que puedan desempeñar en un futuro una ocupación o actividad laboral y de esta forma integrarse en la sociedad de manera plena.

Por otro lado puedes si no acogerte al plan familia porque la situación de la persona sea diferente o simplemente porque no hayas sido seleccionada, en este momento se inicia el **itinerario de empleo** que es un plan de intervención y acompañamiento para las personas con discapacidad.

En esta primera fase de acompañamiento se les detecta las carencias de competencias que son imprescindibles para encontrar un empleo. Es la fase con mayor especialización y en la que mayores recursos se invierten desde la Fundación Adecco.

Las carencias formativas, la inadecuación de las competencias de los candidatos con las exigencias del mercado laboral, son las principales barreras que encuentran las personas con discapacidad para la búsqueda de empleo.

Una vez analizadas las expectativas profesionales, competencias, habilidades, necesidades o carencias formativas de los candidatos, y con el conocimiento de la demanda laboral, se proponen acciones formativas compensatorias y complementarias que favorezcan la mejora de su empleabilidad.

Estas formaciones se llevan a cabo a través de los siguientes programas formativos:

1. Cursos, becas y postgrados.
2. Talleres para la búsqueda de empleo
3. Planes de capacitación profesional (PCPs).
4. Proyecto Unidos
5. Habilidades pre-laborales: #TodosIguales Cursos, becas y postgrados (competencias técnicas)

A través de estos planes formativos, los beneficiarios se introducen en el entorno laboral para poner en práctica conocimientos adquiridos en la formación profesional, universitaria o no reglada.

En muchas ocasiones no saben cómo comenzar la búsqueda de empresas, ni se sienten preparados por lo que en Fundación Adecco realizan diferentes talleres en los que enseñan a las personas con discapacidad a cómo deben buscar empleo. Son itinerarios especiales de orientación laboral como por ejemplo:

- Automotivación para el empleo

- Internet, redes sociales y portales de empleo.
- Entrevista de trabajo
- Mercado laboral: oferta y demanda
- Taller de imagen personal para el empleo
- El CV y la carta de presentación
- Taller para la búsqueda activa de empleo

La siguiente fase es **la intermediación laboral** con las empresas, que es una acción fundamental en el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad. Consiste en crear y facilitar vías de comunicación entre las dos partes implicadas en un proceso de selección: el candidato con discapacidad y la empresa que busca profesionales.

Durante toda la fase de orientación laboral conocemos y profundizamos en el perfil de las personas, con el objetivo de realizar de forma correcta la intermediación.

En este proceso de intermediación con la empresa, la Fundación Adecco implica al beneficiario responsabilizándole de la búsqueda de ofertas de empleo que se ajusten al objetivo profesional definido en la fase de orientación. De esta forma, hacemos que el beneficiario no dependa del consultor de la Fundación Adecco para alcanzar el éxito en el proceso de inclusión.

Por otra parte los puestos Diana son intermediaciones muy dirigidas y definidas en un itinerario de empleo. En este caso el consultor de la fundación elabora de manera conjunta con el beneficiario un listado de empresas diana en las que enfocarse y determina las principales vías para realizar una prospección laboral.

En este momento los consultores pueden dar respuesta a un pedido que les hayan mandado o proponer una propuesta activa a una empresa ya que crean tener el candidato idóneo para ella. Una vez cerrada la entrevista con la empresa se prepara esta con el beneficiario y se dan pautas básicas para acompañarle durante el proceso de selección.

En Fundación Adecco existe una unidad de apoyo a la inclusión que está formada por un equipo de consultores que acompañan al beneficiario y a la empresa durante las primeras etapas de la relación laboral. Su objetivo es que cada persona con discapacidad pueda realizarse profesionalmente, explorando y exprimiendo al máximo su potencial y abordando, siempre que sea posible, su contratación en el mercado ordinario de trabajo.

Para alcanzar una inclusión laboral exitosa, es necesario crear entornos sensibles e inclusivos, eliminando prejuicios y sesgos inconscientes y diseñando procesos que respondan a las necesidades de las personas y que al mismo tiempo contribuyan a la mejora de la competitividad corporativa.

Es por ello la importancia de consolidar la cultura de las empresas y que estén basadas en los principios de diversidad, equidad e inclusión. Fundación Adecco desarrolla acciones de diálogo y sensibilización dirigidas a los grupos de interés de la empresa. Forman a departamentos estratégicos para la compañía y adaptan los procesos de la gestión de Recursos Humanos.

Por último desarrollan campañas de comunicación interna y campañas de posicionamiento corporativo en materia de diversidad e inclusión con el objetivo de hacer frente a la discriminación laboral y a los prejuicios y estereotipos existentes en las empresas.

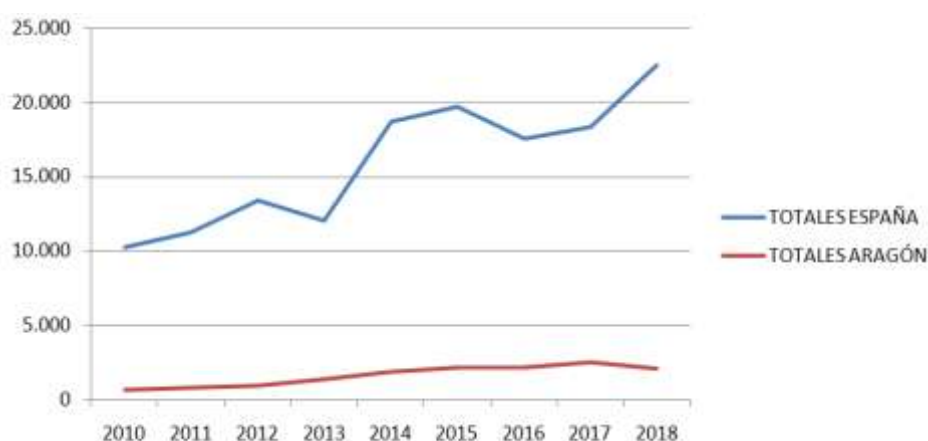
7.2. Fundación Adecco En Aragón. Cifras

Fundación Adecco realiza una gran labor de inserción laboral y fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón.

A continuación vamos a exponer los datos que hemos reunido a través de las memorias de actividad anuales. Estas memorias son documentos donde aparecen los resultados de sus actividades. Los datos recogidos son del periodo 2010 - 2018

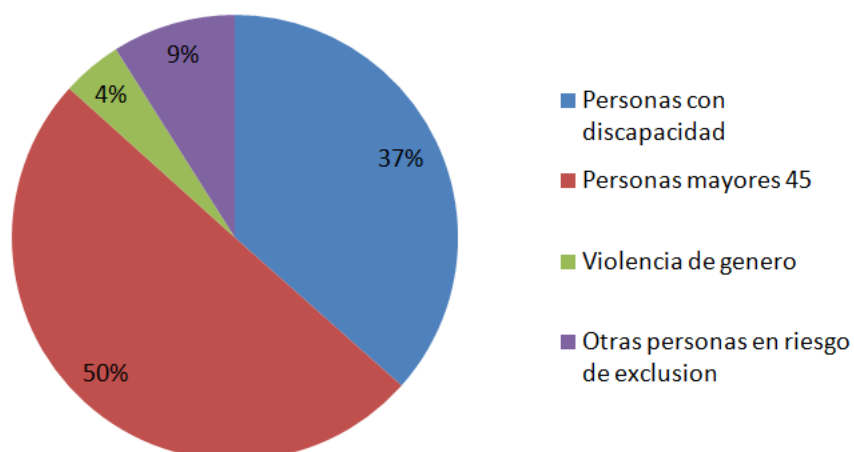
En el **Gráfico 15** podemos observar la evolución en valores absolutos de las personas que fueron orientadas durante estos últimos 8 años. La labor de fundación Adecco está aumentando tanto a nivel nacional como regional. El total de orientaciones en Aragón asciende en 2018 a 2.064 personas, de las cuales un 37% son personas con discapacidad. Este último colectivo como vemos en el **Gráfico 16** es el segundo más orientado en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Gráfico 15 Personas orientadas en valores absolutos. (2010-2018)



Fuente (Fundación Adecco y elaboración propia)

Gráfico 16 Personas orientadas en Aragón. % Año 2018

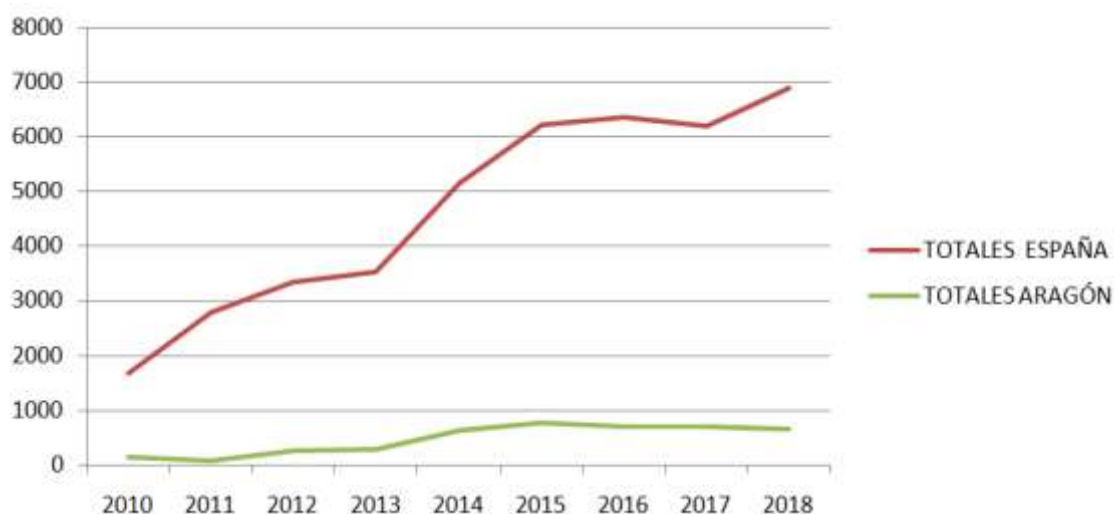


Fuente (Fundación Adecco y elaboración propia)

En el gráfico 15 podemos comprobar cómo gracias a la orientación y a una buena tutorización por parte de los consultores las cifras en contrataciones en la empresa ordinaria han aumentado durante los últimos años en España.

Desde el 2010 al 2018 ver se ha triplicado el número de contratos a las personas con discapacidad en la empresa ordinaria en nuestra comunidad autónoma de Aragón. Aunque esta subida no ha sido lineal ya que a partir del 2015 se ha producido un descenso hasta el 2018, que conlleva por lo tanto un -16,53%. Viendo el progreso hay una tendencia a la baja para futuros años.

Gráfico 17 Contrataciones en el empleo ordinario en valores absolutos. (2010-2018)



Fuente (Fundación Adecco y elaboración propia)

Tabla 6 Contrataciones en empresa ordinaria en valores absolutos. (2010- 2018)

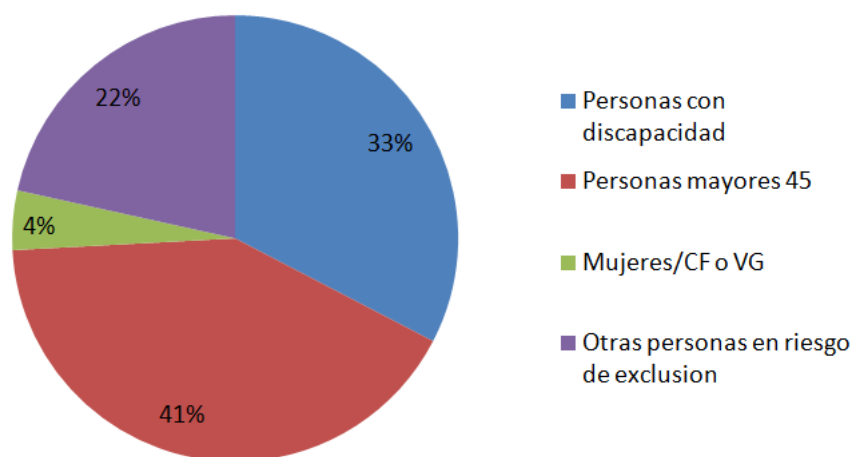
ARAGÓN	
AÑO	Personas con discapacidad
2010	67
2011	58
2012	184
2013	149
2014	210
2015	254
2017	215
2018	212

Fuente (Fundación Adecco y elaboración propia)

Respecto a las contrataciones sigue la misma dinámica que en el apartado de orientaciones, ya que las personas con discapacidad son el segundo colectivo dentro de las personas en riesgo de exclusión social más contratadas.

Si comparamos el número de personas orientadas con las contratadas podemos observar que en el año 2018 un 20,07% de las personas orientadas pudieron acceder a una empresa ordinaria. A pesar de que no es el 100%, es una buena cifra para seguir trabajando y esforzándose con mejoras en el futuro.

Gráfico 18 Contrataciones en la empresa ordinaria. % Año 2018



Fuente (Fundación Adecco y elaboración propia)

8. CONCLUSIONES

Tras analizar los puntos anteriormente expuestos llego a las siguientes conclusiones:

La sociedad ha cambiado la manera en la que perciben a las personas con discapacidad. Empezaron siendo consideradas seres con castigos divinos a ser personas que deben de tener los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad.

La manera en la que la sociedad piensa, siente, se expresa y actúa tiene que ser vista de una manera inclusiva ya que es de vital importancia para el desarrollo profesional de la persona con discapacidad.

Las normativas que han ido surgiendo durante el siglo XX y XXI han hecho que a día de hoy tengamos en España una ley que ayude a este colectivo a garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y por lo tanto tener más garantías para poder acceder a un empleo.

Tenemos que darnos cuenta que del total de las personas que están en edad de trabajar, el 6,3% son personas con discapacidad, una cifra bastante representativa para hacernos ver al resto de la ciudadanía que la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, es una necesidad.

Es cierto que los datos han mejorado desde la llegada de la LDG, pero las medidas implantadas todavía no son suficientes ya que apenas un 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas.

Por otro lado, es importante remarcar que del total de la población discapacitada que está en edad de trabajar un 65% son inactivas, esto es debido a diferentes causas como son un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas y necesidades reales del sistema productivo, las propias limitaciones que se hace la persona por su discapacidad, el entorno y la familia.

Sería necesario que nuestros poderes públicos e instituciones tomaran medidas con urgencia para reactivar la actividad entre las personas con discapacidad.

La Comunidad Autónoma de Aragón es la sexta Comunidad Autónoma que tiene más personas con discapacidad y es en la provincia de Zaragoza donde se concentra el 75,10% de las personas con discapacidad que están en edad de trabajar. Por lo general la Comunidad Autónoma de Aragón sigue la tendencia de los valores Españoles, siendo en la provincia de Huesca donde se da el mayor porcentaje de parados hombres de este colectivo, con un 50,86% y es en la provincia de Teruel con un 50% donde mayor porcentaje de paro femenino hay.

Es importante reseñar que en la Comunidad Autónoma de Aragón se producen desigualdades de género a la hora de formalizar un contrato. Es en la provincia de Teruel donde se observa mayor desigualdad ya que un 79,56% son contrataciones en hombres, frente a un 20,44% que se produce en mujeres.

No nos podemos olvidar de las grandes dificultades que por lo general tienen las mujeres a la hora de poder acceder a un empleo, en este caso, si además son discapacitadas tienen que hacer frente a una doble barrera para acceder al empleo. Hay una necesidad de seguir luchando y de crear políticas sociales transversales al género y a la discapacidad.

Por otra parte ha sido muy enriquecedor conocer de principio a fin como Fundación Adecco ayuda a este colectivo en nuestra Comunidad Autónoma de Aragón, durante el año 2018 a ofrecido su ayuda y orientado a 755 personas con discapacidad de las cuales un 20% han sido contratadas en empresas ordinarias. Por que no olvidemos que para una persona con discapacidad ser contratada en una empresa ordinaria, es la plena inclusión.

Es esperanzador darse cuenta de que existen organizaciones que realmente velan por los derechos de las personas con discapacidad y unen todos sus esfuerzos para comprenderles, formales y finalmente poderles ayudar a acceder a una empresa ordinaria. La involucración de Fundación Adecco también repercute en los datos obtenidos en la Comunidad Autónoma de Aragón ya que gracias al asesoramiento, formación y finalmente contratación de las personas discapacitadas hace que los porcentajes de activos y contratados de Aragón tengan una evolución positiva y con miras hacia un futuro donde no falten las ganas por hacer un mundo mejor a las personas con discapacidad.

En la entrevista telefónica con la consultora remarcó que son tiempos difíciles para que las personas con discapacidad accedan a un empleo, pero todavía es más difícil si además de ser persona con discapacidad tienes más de 45 años. Esto hace darnos cuenta de que el problema de la inactividad no solo es el nivel de estudios o la baja cualificación profesional, sino que también la edad es una gran barrera para poder acceder a un empleo.

Desde mi punto de vista, Fundación Adecco hace una gran labor y ojalá la mayoría de la sociedad mirase y tratase a las personas con discapacidad como lo hacen ellos.

En resumen, ha sido gratificante poder realizar este trabajo ya que me ha ayudado a conocer más a este colectivo y ver todo lo que han tenido que luchar para llegar a donde están.

Los profesionales de RRHH vamos a jugar un papel muy importante en el rol que las personas con discapacidad van a tener en las empresas y debemos de ser los impulsores de acciones que conlleven a la plena inclusión. Desde el momento de reclutar, seleccionar, formar y desarrollar el talento, tenemos que tener en nuestra mente que el colectivo de personas con discapacidad también es necesario y que se merecen las mismas oportunidades que el resto de las personas.

Gracias a este trabajo tengo claro que en un futuro quiero poner mi granito de arena en la organización que este sabiendo que la inclusión es fundamental para una persona con discapacidad, como lo es la sociedad que le rodea.

9. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, B. (2017). El empleo protegido y ordinario. Recuperado de https://sid.usal.es/idocs/F8/ART21852/alonso_olea.pdf

Aparicio, T. T. (11 de Mayo de 2016). Reflejos de la sociedad. *El país*

Aragón. Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón. Boletín Oficial del Estado de 25 de mayo de 2019.

Aspadex plena inclusión. (2019, 15 octubre). La discapacidad a lo largo de la historia. Recuperado de <https://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>

Casalengua, E. (2017). Razones para la diversidad del talento en la empresa. Recuperado de <https://www.equiposytalento.com/tribunas/seprotem-ett/razones-para-la-diversidad-del-talento-en-la-empresa>

Celsa Cáceres Rodríguez. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. 2020, de Dpto. de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de La Laguna. Tenerife. Islas Canarias. España. Sitio web: <http://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>

COCEMFE. (2018). COCEMFE propone a los medios de comunicación incorporar el lenguaje inclusivo con las personas con discapacidad. Abril 2020, de El Portal de las Personas con Discapacidad Sitio web: <https://www.discapnet.es/actualidad/2018/12/cocemfe-propone-los-medios-de-comunicacion-incorporar-el-lenguaje-inclusivo-con>

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2006).

Díaz-Giménez, J. (1999). *Macroeconomía: primeros conceptos*. Antoni Bosch editor.

Equipo Vértice, (2008). Dirección estratégica.

E. Alicia Amate, Arnando J. Vasquez. (2006). Discapacidad, lo que todos debemos saber. Abril 2020, de Organización Panamericana de la salud Sitio web: <https://www.centrodecirugia.org/docs/discapacidad-oms.pdf>

España. Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. Boletín Oficial del estado de 27 de diciembre de 2002.

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. Boletín Oficial del Estado de 24 de octubre de 2015.

España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado de 3 de diciembre de 2013.

Estatal, S. P. D. E. (s. f.). Contratación de personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacidad.html>

Fundación Adecco. (2017). Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>

Gil, I. (2020, 2 mayo). De la LISMI a la Ley General de Discapacidad (LGD). Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>

Güler, S. (2018). Cada día aumenta el número de personas con discapacidades en el mundo. Recuperado de <https://www.aa.com.tr/es/mundo/cada-d%C3%ADa-aumenta-el-n%C3%BAmero-de-personas-con-discapacidades-en-el-mundo/1328364>

IAEST. (2020, 11 mayo). Estadísticas de empleo y discapacidad.

IMERSO. (2018). *BASE ESTATAL DE DATOS DE PERSONAS CON VALORACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD* ((Informe a 31/12/2017).

INE. (2014). Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA).Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

INE. (2019). El empleo en las personas con discapacidad. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

Infocop. (2014). Pasado y presente de la discapacidad: Nueva Ley General de Discapacidad. Abril 2020, de Consejo General de la Psicología de España Sitio web: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=5001&cat=44

Jiménez, S. Y., Larrañaga, E., Morales, J. F., & Abad, J. R. B. (2009). *Exclusión: nuevas formas y nuevos contextos* (Vol. 125). Univ de Castilla La Mancha.

Navalpotro, J. S. (2003). *Teorías y modelos macroeconómicos*. ESIC Editorial.

Palacios, A. Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos* (Primera edición ed.). Recuperado de https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf

Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. (2019). Guía sobre la regulación del empleo para personas con discapacidad en la empresa ordinaria. . Obra social la Caixa, 1, 127.

Walker, A., & Walker, C. (Eds.). (1997). Britain divided: The growth of social exclusion in the 1980s and 1990s.