

## Trabajo Fin de Grado

LAS MEDIDAS PARA LA EFECTIVA INCLUSIÓN  
LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.

MEASURES TO BE TAKEN FOR THE EFFECTIVE LABOUR INSERTION OF  
DISABILITY WOMEN.

Autora

Inés Peiró Souto

Directora

M.<sup>a</sup> José Lopera Castillejo

Facultad de Derecho

2021/2022

*«No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar,  
estoy cambiando las que no puedo aceptar»*

Angela Davis.

## ÍNDICE.

LISTA DE ABREVIATURAS UTILIZADAS. ....	5
I. INTRODUCCIÓN. ....	7
1. CUESTIÓN OBJETO DE ESTUDIO.....	7
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS. ....	8
3. METODOLOGÍA. ....	10
II. DISCAPACIDAD Y FACTOR DE GÉNERO.....	12
III. EMPLEO ORDINARIO. ....	17
1. FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.....	17
2. EMPLEO CON APOYO.....	20
3. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y ACCESIBILIDAD. ....	22
4. EL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.....	23
5. RESERVA DE EMPLEO Y CUOTA.....	25
IV. EMPLEO PROTEGIDO. ....	29
1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	29
2. ENCLAVES LABORALES. ....	32
3. CENTROS OCUPACIONALES. ....	34
V. EMPLEO AUTÓNOMO: PROGRAMA EMPRENDEDORES.....	35
VI. INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN. ....	37
1. SUBVENCIONES: EN PARTICULAR, LAS DE LA CCAA DE ARAGÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD. ....	37
2. BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	39
3. FOMENTO FISCAL AL EMPLEO. ....	40
VII. CONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO PÚBLICO. ....	41

VIII.	CONCLUSIONES. ....	43
IX.	BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS INFORMÁTICOS DE CONTENIDO JURÍDICO.....	46
	ANEXO NORMATIVO. ....	49
	ANEXO I .....	50
	ANEXO II .....	51

## LISTA DE ABREVIATURAS UTILIZADAS.

Art. Artículo.

BEPD. Base Estatal de datos de Personas con Discapacidad.

BOA. Boletín Oficial de Aragón.

BOE. Boletín Oficial del Estado.

CCAA. Comunidad Autónoma.

CE. Constitución Española.

CERMI. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

CEMUDIS. Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad.

COCEMFE. Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.

Cit. Citado anteriormente.

DME. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros especiales de Empleo.

Dir. Director.

Directiva 2000/78/CE. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea.

EAA. Estatuto de Autonomía de Aragón.

EPA. Encuesta de Población Activa.

ET. Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

INE. Instituto Nacional de Estadística.

LCSP. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratación del Sector público.

Ley de Empleo. Aprobada por el RDL 3/2015, de 23 de octubre de 2015.

LGDPD. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social aprobada por RDL 1/2013, de 29 de noviembre.

LGSS. Ley General de la Seguridad Social aprobada por el RDL 8/2015, de 30 de octubre.

LIM. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.

LO. Ley Orgánica.

LO 3/2022. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional

Ley 6/2022. Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la LGDPD.

Núm. Número.

ODS. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ODISMET. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo.

OMS. Organización Mundial de la Salud.

P. Página.

RD. Real Decreto.

RDL. Real Decreto Legislativo.

RD 820/2007. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, que regula programa empleo con apoyo.

RD 364/2005. RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se aprueba el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

RETA. Régimen Especial de Trabajadores Autónomo regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio.

SEPE. Servicio Público de Empleo.

STC. Sentencia.

STS. Sentencia del Tribunal Supremo.

TJUE. Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

UE. Unión Europea.

UNCRPD. Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, en Nueva York el 13 de diciembre de 2016.

VV.AA. Varios Autores.

## I. INTRODUCCIÓN.

### 1. CUESTIÓN OBJETO DE ESTUDIO.

En el presente trabajo procedo a desarrollar el tema del fomento de la actividad laboral en las mujeres con discapacidad. Actualmente, en el plano jurídico se ha tomado consideración de este problema que nos lleva preocupando a la sociedad desde hace tiempo. La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ha sido un proyecto que ha aunado diferentes posturas, pero todas ellas respetando la posición de las mujeres con diversidad funcional y su derecho al trabajo. Así, se ha conseguido convertir la inclusión mencionada en un asunto de lucha transversal, cuyas barreras políticas están obsoletas. Socialmente, este colectivo ha reivindicado su presencia exigiendo un espacio en nuestras aulas de estudio, nuestros círculos de amistades, en el espacio laboral...

La necesidad de inclusión en la actividad laboral es debido a la autonomía e independencia que el empleo representa. Para la evolución de una persona, el sentimiento de autosuficiencia es necesario, y ello se resalta más en el caso de las mujeres con discapacidad. Se entiende, por tanto, que el empleo es un elemento más para el desarrollo de una vida autónoma. Un ejemplo de la importancia del empleo para este colectivo es el testimonio de Shaiza: «Para mí, el trabajo me da una identidad. Evidentemente como mujer, la independencia económica es importantísima y, respecto a mi discapacidad, necesito esa independencia»<sup>1</sup>.

La importancia mencionada de la inclusión tiene su base en el hecho de que las mujeres con discapacidad se encuentran ante numerosas barreras en la esfera personal. Dentro de esta esfera podríamos recoger el ámbito laboral aquí tratado o el social e incluso educativo, todos ellos guardando una interrelación. Es incuestionable la situación de discriminación que sufrimos las mujeres en nuestros espacios profesionales. Si a esta situación añadimos el factor de la discapacidad, nos encontramos ante la exclusión profesional de este colectivo social. Se manifiesta dicha exclusión, por ejemplo, en una gran inactividad laboral de las mismas. En conclusión, podemos determinar que este tema se debe tratar desde una perspectiva de género, debido a la interseccionalidad que presenta con las diferentes formas de discriminación.

---

<sup>1</sup> Recogido en MORRIS, J., *Encuentros con desconocidas: Feminismo y Discapacidad*, Narcea, Madrid, 1996, p. 70.

En estos momentos se encuentra en elaboración por parte del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 un nuevo Libro blanco de empleo y discapacidad que situará el foco en la escasa participación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral y las medidas necesarias para asegurar las condiciones de seguridad, igualdad y accesibilidad<sup>2</sup>. Su preparación se encuentra en manos del Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Sepe, la Fundación ONCE y CERMI.

## 2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.

Mi elección ha venido determinada por mi interés en el estudio del hecho debido a la cercanía personal y el atractivo académico actual sobre el tema. Esta actualidad es consecuencia de las recientes normativas que han sido desarrolladas. Como es el caso de la Ley 8/2021, de 2 de junio<sup>3</sup>, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. A raíz de esta legislación se produjo la supresión de las antiguas instituciones de protección de las personas con discapacidad. De este modo, se pasa de un sistema en el que las personas con discapacidad eran tuteladas a uno en el que son asistidas para desarrollar más ampliamente su marco personal de autonomía. Es decir, se eliminan la incapacitación judicial junto con la tutela, la patria potestad prorrogada y la prodigalidad. Y, de esta manera, se añaden nuevas instituciones que corresponden a la asistencia, curatela, defensor judicial y guardador de hecho. Además, debemos añadir a estas la tutela de menores y los poderes y mandatos preventivos. Intentando, por ende, primar la voluntad de las personas con discapacidad mediante su apoyo en la vida cotidiana.

Con esta nueva legislación se ha eliminado la distinción entre capacidad de obrar y capacidad jurídica, pero se mantiene la diferenciación. Se ha sustituido, también, el procedimiento de incapacidad por uno de designación de apoyos. Se ha enfocado el tema desde la perspectiva de la especialidad para cada caso de discapacidad y para cada persona. Para tratar el tema con dicha especialidad, se ha determinado que no todas las personas requieren el mismo grado o tipo de apoyo. A pesar de la evidente intención de

---

<sup>2</sup> Se puede encontrar más información de dicho libro en COCEMFE, *Libro blanco de la discapacidad orgánica: Estudio sobre la situación de las personas con discapacidad orgánica*, 2022.

<sup>3</sup> Publicada en el BOE, núm. 132, de 03 de junio de 2021.

elevant la libertad y autonomía de las personas con discapacidad, el Tribunal Supremo ha declarado la posibilidad de adoptar dichas medidas en oposición a la intención de la persona<sup>4</sup>.

Concretamente en Aragón, se desarrolló la Ley 5/2019 de 21 de marzo, de los Derechos y Garantías de las personas con discapacidad: en la cual se prioriza la intervención de la persona con discapacidad en su vida cotidiana, es decir, se centra en la voluntad de la persona.

Esta actualidad también está presente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS). En la Agenda 2030, los miembros tanto de las Naciones Unidas como de otro alcance universal se comprometieron a fomentar el empleo, la reducción de desigualdad y la accesibilidad como claves para lograr la integración de las personas con discapacidad. Concretamente, en el objetivo I para poner fin a la pobreza se menciona expresamente a las personas con discapacidad en una de las metas consistente en implementar medidas de protección social. También es así, en el objetivo IV basado en garantizar una educación inclusiva y equitativa. Otro objetivo con gran importancia para el tema tratado es el objetivo VIII, sobre trabajo decente y crecimiento económico, donde se marca como meta lograr un empleo que sea inclusivo, pleno e igualitario para las personas con discapacidad. Por último, también se menciona a este colectivo en el objetivo X de reducción de desigualdades, en el objetivo XI para lograr asentamientos humanos inclusivos y en el objetivo XVI centrado en promover sociedades pacíficas e inclusivas. Pero también es cierto que, a pesar de la elaboración de estos ODS, solo el 17% de las organizaciones que han participado han realizado de manera activa las iniciativas recogidas<sup>5</sup>.

Asimismo, en relación con la actualidad, en el Plan de Empleo para 2022<sup>6</sup> se menciona como eje del objetivo estratégico 5, y en respuesta al art. 10 de la Ley de Empleo, el fomento de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad mediante

---

<sup>4</sup> STS 589/2021, núm. 1951/2019, (Sala 1º) de 8 de septiembre de 2021.

<sup>5</sup> Según se recoge en VV.AA., *Objetivos de desarrollo sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Diagnóstico sobre las contribuciones actuales del CERMI y sus organizaciones para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y orientación*, CINCA EDICIONES S.A., 2019, p. 15.

<sup>6</sup> Aprobado en la Resolución de 26 de abril de 2022 y publicado en BOE, núm. 106, de 4 de mayo de 2022.

programas de inserción tanto en el mercado protegido como ordinario. Otorgándole, de esta manera, presencia como una de las metas para este año a nivel estatal de empleo.

Desde mi perspectiva personal, he tenido la gran suerte de poder compartir espacios con personas con discapacidad. En estos espacios he podido aprender y crecer como persona, aparte de adquirir una perspectiva que sólo te puede aportar la experiencia. He podido observar en *Fundación Down Zaragoza; proyecto de empresa simulada* las barreras que tienen que afrontar estas personas en el plano laboral. Primero, por la falta de oferta para aquellas actividades que pueden desarrollar; condicionada, por supuesto, por los estigmas de la sociedad, y, por otro lado, de la falta de respaldo de nuestros gobiernos a nivel económico. Por ello, apuesto por realizar un estudio del tratamiento jurídico que ha recibido este tema.

### 3. METODOLOGÍA.

Para proceder al desarrollo del presente trabajo, me he orientado en la estructura marcada por el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, de aprobación de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (en consiguiente, LGDPD). Concretamente, con respecto al capítulo VI relativo al derecho del trabajo. En este sentido, me he guiado por las medidas positivas que se enfocan en la inclusión laboral de este colectivo dentro de tres ámbitos: empleo ordinario, empleo protegido y el empleo autónomo. Conforme al desarrollo de estas medidas he ido cumplimentando con las legislaciones encontradas y la jurisprudencia que he considerado interesantes. También he considerado conveniente hacer referencia al empleo público, ya que es uno de los ámbitos donde más representación hay de trabajadores con discapacidad.

Me he centrado en las medidas de inclusión directa, dejando como mención las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social y el fomento fiscal del empleo, sin entrar en su profundo desarrollo. En algunas de estas medidas, según mi criterio de relevancia, también he especificado el caso de nuestra Comunidad Autónoma.

El principal análisis que quiero llevar a cabo es la barrera laboral para las mujeres con discapacidad. Precisamente, la perspectiva de género no se ha abordado con relación a este tema hasta la reciente aprobación de la Estrategia sobre Discapacidad 2022-2030. Por lo que, en la mayoría de las medidas que he estudiado en el trabajo, no se aprecia este enfoque de género que promete integrar la Estrategia.

Dicha necesidad de enfoque de género la he basado en los datos que nos aportan diferentes estudios y encuestas, en las que se sitúa a las mujeres con discapacidad como un colectivo precario en el ámbito laboral. Otra de las materias que he pretendido abordar es la ineficacia de estas medidas. A pesar de contar con bastantes medidas de fomento, el número de mujeres con discapacidad que trabajan es bastante escaso.

Por otro lado, incorporo la normativa más reciente en relación con tema de la discapacidad, tanto la reforma laboral, como en materia de empleo o formación profesional. Esto es como consecuencia las emergentes legislaciones que está abordando nuestro gobierno sobre el tema. Es una muestra del interés tanto social como político sobre el asunto tratado.

Desde la información secundaria que nos aportan las investigaciones cuantitativas procedentes del INE, he considerado importante añadir diversos anexos con tablas gráficas. Igual que un anexo con la normativa más reciente con la intención de que sea más cómodo visualizar dicha actualidad mencionada.

## II. DISCAPACIDAD Y FACTOR DE GÉNERO.

Atendiendo a la definición de discapacidad de la OMS, esta se refiere a las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo<sup>7</sup>. Cada una de ellas reúne unas características que deben ser manejadas desde la especialidad. Los conceptos de minusválido, tullido... han sido declarados obsoletos por su claro componente discriminatorio. A partir del Foro de Vida Independiente surge el concepto de Diversidad Funcional<sup>8</sup>, creado por la propia comunidad de personas con discapacidad.

Un instrumento importante para entender la discapacidad es la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (en adelante, UNCRPD). Dicha Convención elaborada en Nueva York en 2006 fue ratificada por España en el año 2008. Nos da una definición de discapacidad recogida en su art. 1 UNCRPD: «las personas con discapacidad incluyen a 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». El elemento importante de esta definición es la alusión a su dificultad para interactuar con las diversas barreras, pudiendo enlazarlo así con el Considerando e) de la Convención<sup>9</sup>.

Conforme a lo definido por el artículo mencionado podemos extraer dos elementos que configuran el concepto de discapacidad. Por un lado, la deficiencia o diversidad funcional (física, mental, intelectual o sensorial) que presente la persona.

---

<sup>7</sup> VV.AA., *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*, IMSERSO, 2001, p. 4.

<sup>8</sup> Pero como menciona MARTÍNEZ-PUJALTE, la utilización de este término nos puede llevar a la confusión o eliminación del carácter discriminatorio que sufren las personas con discapacidad debido a que el factor de diversidad solo hace referencia a la parte biológica o psíquica de la persona. Y no a la discriminación que sufren por ello. MARTÍNEZ-PUJALTE, A.-L., «El concepto de discapacidad a partir de la Convención de Naciones Unidas», en *Anales de Derecho y Discapacidad*, núm. 1, 2016, p. 15.

<sup>9</sup> Este Considerando nos dice: «reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las *demás*». Por lo que estaríamos ante un concepto cambiante que podremos transformarlo tanto en cuanto cambien las barreras de estas personas para con su sociedad.

Y, en segundo lugar, las barreras tanto objetivas como subjetivas que presentan estas personas a la hora de poder formar parte en la sociedad como sujetos activos<sup>10</sup>. En consonancia con la definición otorgada por la UNCRPD, se introduce en el ordenamiento jurídico español una definición de discapacidad. Particularmente, aparece en la LGDPD en sus art. 2.a) y 4<sup>11</sup>.

En el desarrollo de la UNCRPD, nos encontramos su art. 27 que se centra en el trabajo y el empleo. Importante elemento en la inclusión laboral es la alusión a la obligación de fomentar las oportunidades de empleo y, por ello, fomentar la inclusión y actividad laboral de las personas con discapacidad (concretamente, aparece en su art. 27.1.e)). Siguiendo la línea de antidiscriminación de las personas con discapacidad, y aún en el ámbito europeo, cabe mencionar la Directiva del Consejo 2000/78/CE que establece un marco general para la igualdad de tratamiento en el empleo y ocupación. Dicha directiva introduce cuatro elementos necesarios a la hora de analizar la actividad laboral de las personas con discapacidad: discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y orden de discriminar a otra persona.

La discapacidad es algo presente en la vida cotidiana. El último estudio realizado en 2020 por el INE nos muestra que en España encontramos 4,38 millones de personas que podrían mostrar alguna incapacidad siendo el 58,64% mujeres<sup>12</sup>. Algo innegable en nuestra sociedad, y que cada vez está más latente y presente en las legislaciones, es el hecho de que las mujeres siempre ocupan en el ámbito laboral una situación más precaria. Un ejemplo de esta situación es la conocida brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>13</sup>. En el ANEXO I vemos la evolución de los últimos tres años de los salarios de mujeres y hombres, con y sin discapacidad. Exigir una igualdad de salarios es necesario, pero no

---

<sup>10</sup> El profesor MARTINEZ-PUJALTE define la discapacidad como: «la situación caracterizada por la existencia de barreras a la plena participación social de una persona, relacionadas con la circunstancia de que esta presenta una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial». En MARTÍNEZ-PUJALTE, A.-L., «El concepto de discapacidad ...» *cit.*, p. 14. Con esto el profesor determina que los dos elementos mencionados son algo indispensable para declarar la situación de discapacidad de una persona. Ello debido al hecho de que sin una discriminación sobre la deficiencia no podríamos hablar de discapacidad.

<sup>11</sup> RDL 1/2013, de 29 de noviembre. En el art. 2 de dicha ley se define la discapacidad como «situación que resulta de la interacción de personas con deficiencias previsiblemente permiten y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad».

<sup>12</sup> Encuestas disponibles en INE, *Discapacidad. Cifras relativas y absolutas*, 2020, disponible en <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=8495&capsel=8509>, consultado el 13 de abril.

<sup>13</sup> Podemos ver un poco más de información sobre esta desigualdad en SERRA, M. L., *Derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad. Informe España 2018*. (CERMI). Ediciones Cinca, 2019, p. 85-92.

nos sirve si olvidamos a las mujeres con discapacidad, que se encuentran en una clara situación de desigualdad.

Refiriéndonos a los datos que nos aporta la EPA en el último trimestre de 2021, encontramos una reducción del paro, pero dejando aun así a las mujeres en un número más alto<sup>14</sup>. Donde se debe centrar la atención es en el hecho de que en la ocupación de empleos a tiempo completo la presencia de los hombres es mayoritaria, mostrándonos como en los empleos a tiempo parcial encontramos más representación femenina. Podemos determinar que este hecho se debe a la obligación socialmente establecida de ser las mujeres las que asuman labores domésticas. El rol social, aún presente, sobre los trabajados feminizados hace que muchas mujeres con discapacidad enfoquen su vida en el ámbito doméstico, sin acceder al mercado laboral<sup>15</sup>. Aparte de esto, otro factor determinante que debemos tener en cuenta sobre estos datos es el hecho de la dificultad de acceder al mercado laboral para muchas mujeres. Por último, si a este añadimos la discapacidad como factor, nos podemos encontrar ante muchas barreras. Esto es lo que se conjuga alrededor de la discriminación interseccional<sup>16</sup>. Históricamente, se ha venido desarrollando una rama filosófica determinada como feminismo interseccional que vendría a aclarar los diferentes factores que influyen en la discriminación de las mujeres para su posterior reflexión. En el estudio concreto, nos encontraríamos con el factor de género, con el de discapacidad y de falta de formación procedente de la pobreza, todos ellos actuando interseccionalmente<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> En este sentido la encuesta nos muestra un total de 1.448.000 hombres parados frente a 1.655.000 de mujeres. INE, *Encuesta Población Activa*, 2021. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595). Consultado el 9 de mayo de 2022.

<sup>15</sup> Podemos encontrar más desarrollo en el estudio realizado en VV.AA., «Discapacidad y empleo: una perspectiva de género» en *Alternativas: cuadernos de trabajo social*, núm.11, 2003, p. 59-85.

<sup>16</sup> En relación con la interseccionalidad véase SERRA, M. L., «La interseccionalidad como paradigma» en *Mujeres con Discapacidad: Sobre la Discriminación y Opresión Interseccional*. Dickinson S.L., 2017, p. 77-88.

<sup>17</sup> Véase más información sobre la discriminación de las mujeres con discapacidad en BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., «Empleo y Discapacidad: un análisis en perspectiva de género» en *Revista de Documentación Laboral*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 120, II, 2020, p. 28-30.

Para contextualizar la opresión de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, debemos acudir a cómo el concepto de opresión ha sido un tema tratado desde las ramas filosóficas<sup>18</sup>. Aunque no es el tema de desarrollo de este trabajo, considero importante hacer una breve mención para poder situar la discriminación que sufre este colectivo.

El filósofo Jonathan Barnes elaboró una concepción de la opresión de las personas con discapacidad. Esta se debe a la concepción de cuerpo capacitado que se desarrolló con la sociedad occidental. Barnes nos dice que la sociedad asocia el «cuerpo capacitado» como «un bien económico de la comunidad». Es decir, nuestra sociedad se rige por el carácter productivo que puede conseguir el sistema de nuestra fuerza de trabajo. Por lo tanto, las personas con discapacidad, como no pueden producir ningún bien económico, son marginadas y oprimidas de la sociedad.

Por otro lado, la autora Iris Marion Young<sup>19</sup> elabora su concepto de opresión basándose en cinco elementos: explotación, marginación, carencia de poder, imperialismo y violencia. Todos ellos vienen a determinar que las personas con discapacidad son marginadas y excluidas de la sociedad debido a la pobreza que generan. Dicha pobreza viene marcada por su característica de dependencia que se origina por la falta de recursos directamente relacionada con la no posibilidad de acceso al mercado laboral.

Como conclusión, la autora defiende una Justicia Social contra esta opresión. Dicha Justicia tendría sus bases en el reconocimiento de las personas con discapacidad. Pero no solo un reconocimiento formal, sino también un reconocimiento material. En este reconocimiento material es donde situaríamos el efectivo fomento de la actividad laboral para el colectivo.

Ante esta situación, se han elaborado unas consiguientes medidas para paliar esta inactividad laboral de las personas con discapacidad, y concretamente, de las mujeres que reúnen esta característica. Para ello, y como nos dice la Directiva 2000/78/CE, encontramos como medidas positivas los ajustes razonables y la acción positiva.

---

<sup>18</sup> Para esto seguiré las ideas expuestas en FERNÁNDEZ MORENO, A., & ANGÉLICA ACOSTA, M., «De la opresión al reconocimiento: reflexiones desde la discapacidad from oppression to recognition reflections from disability», en *Revista chilena de terapia ocupacional*, 2014, p. 98-105.

<sup>19</sup> Todo se desarrolla a lo largo de su extensa obra YOUNG, I., *La justicia y la política de la diferencia*, Ediciones Cátedra, Ed, Madrid, 2000, p. 86.

Las mismas suponen una respuesta a la obligación interpuesta al gobierno y a las comunidades autónomas de fomentar el empleo de colectivos que sufren dificultades en la integración en el mercado laboral. Así se recoge en el art. 30 de la Ley del Empleo, aprobada por el RDL 3/2015, de 23 de octubre, las medidas para los colectivos prioritarios, entre los que encontramos las mujeres con discapacidad.

### III. EMPLEO ORDINARIO.

#### 1. FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.

Es sabido que una baja cualificación supone una consecuente inactividad laboral. Cuando situamos este hecho en las personas con discapacidad, nos ponemos en la situación de que es muy difícil que accedan al mercado laboral<sup>20</sup>. Atendiendo a lo dispuesto por el Observatorio sobre Discapacidad y mercado de trabajo (en adelante, ODISMET) observamos que el 8,5% de las mujeres con discapacidad se hallan cursando estudios frente al 91,5% que no<sup>21</sup>. Además de este porcentaje, solo un 20,9% ha realizado estudios superiores. Todo ello se plasma con otro dato que nos aporta ODISMET: el 65,4% de las mujeres con discapacidad en edad de trabajar y condiciones se hallan inactivas frente a solo un 34,6% que se encuentran activas (aunque solo un 26,9% ocupadas). Asimismo, cabe mencionar que en el caso de las mujeres con discapacidad sensorial la tasa de empleabilidad es del 42,9%, con gran diferencia en el caso de discapacidad intelectual, que es de un 22,5%, o en el de la mental, que es de un 25,3%<sup>22</sup>.

En lo referente a los diferentes niveles de formación, podemos observar la tabla presentada en el ANEXO I. Gracias a esta conseguimos determinar que el estudio de la Educación Secundaria Obligatoria cuenta con más presencia de hombres con discapacidad en los centros ordinarios, aumentando así la cifra de mujeres con discapacidad que estudia en los centros especiales. Por otro lado, es cierto que la presencia de hombres y mujeres en formación universitaria está igualada<sup>23</sup>.

En la actualidad, ha sido aprobada la Estrategia sobre Discapacidad 2022-2030<sup>24</sup>. Sus novedades son la introducción de la perspectiva de género e interseccionalidad tras las demandas sociales sobre el tema. La Estrategia se ha conjugado mediante una metodología participativa, contando con una encuesta abierta a las personas con

---

<sup>20</sup> Véase más sobre la inactividad laboral en ALCÁZAR ÓRTIZ, S., «Discapacidad y Empleo: el marco jurídico antidiscriminación en el ámbito de la Unión Europea» en *El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ante el espejo del Derecho Social*, Gutiérrez, I (dir.), Tirant lo Blanc, 2017, p. 30

<sup>21</sup> ODISMET basa su estudio atendiendo a los datos aportados por el INE mediante sus datos estadísticos de EPA y BEPD.

<sup>22</sup> Datos recogidos en el Estudio social sobre la situación de las mujeres con discapacidad en España: Informe Final, elaborado por CEMUDIS, 2021, p. 26.

<sup>23</sup> En lo referente a la universidad, lo cierto es que la presencia de las mujeres ha descendido dos puntos y se sitúa en un 47% según FUNDACIÓN UNIVERSIA, «Mujer, discapacidad y universidad» en *Universidad y discapacidad: V estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario de las personas con discapacidad*, Fundación Universia, 2021, p. 85.

<sup>24</sup> Disponible en <https://www.siiis.net/documentos/ficha/574700.pdf>. Consultado el 4 de mayo de 2022.

discapacidad y sus familiares y grupos de discusión. La misma se va a financiar con el Plan de Transformación y Resiliencia España Puede. Promete dar respuesta a la preocupación puesta en la empleabilidad y derechos de las mujeres y niñas con discapacidad.

Como menciono al principio de la exposición, uno de los factores determinantes de nuestro sistema económico y social es la productividad de las personas. En línea a la concepción de que las personas con discapacidad, y concretamente las mujeres, son «menos productivas», podemos ver su baja tasa de ocupación laboral y de estudios. Por ello, es importante recordar la necesidad de promover este empleo mediante la formación de este colectivo. De este modo se recoge en el apartado 5.1 del Manifiesto de las Mujeres con discapacidad en Europa adoptado en Bruselas en 1997. En el mencionado se especifica la importancia de los programas de formación profesional para poder acceder al mercado laboral, dotando a estas personas de un instrumento muy interesante que son los servicios de apoyo. Otro inciso con relevancia del manifiesto es la exigencia de que dichos programas, que están destinados a fomentar tanto el empleo como la formación profesional, deben atender las situaciones especiales y particulares de las mujeres con discapacidad. Es decir, el asunto se debe tratar desde la especialidad<sup>25</sup>.

Dicha importancia de formación se pone de manifiesto a lo largo de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional<sup>26</sup> (en adelante, LO 3/2022). Dicha legislación menciona expresamente en sus objetivos la importancia de formación de este colectivo. Por ello, se establece en el apartado 10 del art. 6 la orientación de las personas en el ámbito laboral derribando los estigmas de género y de discapacidad, primando la autonomía de las decisiones y gestión de la formación. También se plasma en apartado 12 de dicho art. sobre la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Esta idea se desarrolla conforme al derecho a la educación regulado en el capítulo IV de la LGDPD, además del derecho al trabajo de la misma ley que encontramos en el capítulo VI<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Dichas ideas se plasman a lo largo del punto 5 sobre empleo, formación profesional del FONDO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD, *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*, Instituto Vasco de la Mujer, Ed., 2003, p. 17-19.

<sup>26</sup> Publicado en el BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

<sup>27</sup> Cabe mencionar una STS 992/2018, núm. 186/2016, de 29 de noviembre de 2018 sobre la aplicación de la LGDPD. Esta STS establece que no será de equivalencia, en contradicción al art. 4.2 de la ley, el caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez con el de discapacidad para aplicación de la ley.

Dentro de las modalidades de oferta laboral se centra una de ellas en las personas con necesidades educativas especiales, así lo manifiesta el art. 70 de la LO 3/2022. Por ello, se establece que en el caso de que las medidas de atención a la diversidad e inclusión se queden escasas podrán darse ofertas laborales del grado A, B, C y D. Siempre atendiendo a la especificidad que supone la situación de cada mujer con discapacidad en concreto. Para ello también, en el acceso a los ciclos de formación profesional, se deberá respetar las medidas cuyo objetivo consista en la accesibilidad de las personas con discapacidad (conforme al art. 46 de la LO 3/2022). Todo ello dando la posibilidad de la presencia de personal de apoyo para el asesoramiento sobre la formación laboral de este colectivo a lo largo de su educación según el apartado 3 del art. 89 de la ley mencionada.

En Aragón, mediante la Resolución de 8 de febrero de 2021<sup>28</sup>, en cumplimiento del punto 5.8 del anexo del Decreto 30/2016 de 22 de marzo, se dictan las instrucciones para la admisión del alumnado con discapacidad, reservando de esta manera un 5% de las plazas a este colectivo. Como vemos en la tabla del ANEXO II, los hombres cuentan con una mayor participación en la formación profesional, tanto básica como de grado medio, frente al grado superior que destaca la presencia de mujeres. A pesar de ello, la cuota mencionada no diferencia entre géneros.

Otro elemento clave para la inclusión de las personas con discapacidad son los contratos formativos en alternancia, mencionados en el art. 11.2 del ET. Así se refleja en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado<sup>29</sup>. A raíz de la legislación se modifica el ET en su disposición adicional vigésima que regula dichos contratos formativos. De esta manera, se prevé otorgar bonificaciones del 50% de la cuota de la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato formativo y, además, les será de aplicación los beneficios destinados a contratos de formación en alternancia y de prácticas. Todo ello conforme a la disposición adicional 43ª de la LGSS. Dicha bonificación será vigilada por la Inspección del Trabajo y Seguridad Social.

---

<sup>28</sup> Publicado en BOA, núm. 39, de 23 de febrero de 2021.

<sup>29</sup> Publicado en BOE, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

## 2. EMPLEO CON APOYO.

El empleo con apoyo correspondería a otra medida fomento de la actividad laboral cuya finalidad consiste en integrar a este colectivo en el mercado ordinario de trabajo. La misma se basa en la orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, tal y como marca el art. 2 del RD 870/2007, de 2 de julio. Este RD está encargado de regular los contenidos comunes del programa de empleo con apoyo. Para eso, regula el funcionamiento íntegro de los programas mencionados: desde los sujetos activos que pueden ser beneficiarios de la subvención, la forma en que se debe desarrollar la actividad y las entidades colaboradoras. También encontramos su mención como intermediación laboral en el art. 30 y siguientes de la Ley de Empleo.

Para poder acceder a este tipo de medida, se debe ser una persona con discapacidad inscrita en los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SEPE) y ser un demandante no ocupado. Esta medida la podemos situar bajo el concepto de formación y empleo, ya que consiste en una orientación mediante una formación. La idea se concibió en la ya derogada Ley de Integración social de los Minusválidos, concretamente en su art. 37 (en adelante, LIM). Y aparece reflejada como un derecho al trabajo en el art. 37 apartado 2 letra a) de la LGDPD.

De esta manera, se define el empleo con apoyo como un «conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes»<sup>30</sup>. La medida se llevará a cabo mediante el apoyo de los preparadores laborales, con formación específica.

De relevancia para el tema, es el RD 1069/2021, de 4 de diciembre<sup>31</sup>, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Destaca concretamente la disposición final segunda que modifica el mencionado anteriormente RD 820/2007. La modificación se da en unos artículos con la intención de ampliar el concepto de personas beneficiarias de esta medida de fomento, añadiendo a las personas con espectro autista,

---

<sup>30</sup> Encontramos dicha definición en el art. 41 de la LGDPD.

<sup>31</sup> Publicado en BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2021.

hasta entonces completamente omitidas en la normativa. De esta manera, podemos entender que podrán ser sujetos activos del programa de empleo con apoyo en el mercado ordinario las personas con espectro autista. En la legislación sobre esta acción de discriminación positiva no se hace ninguna mención desde la perspectiva de género.

Podemos nombrar en esta materia algunos ejemplos de desarrollo de esta actividad, como es el caso de «*Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA*»<sup>32</sup>. En este caso se divide el empleo en 5 etapas. Una primera que se centra en la búsqueda de empleo por parte de la entidad con las entidades colaboradoras. Después, se procede a valorar a los candidatos mediante dos perspectivas; una globalizada y otra individual. En tercer lugar, se procede a analizar y valorar el puesto de trabajo. Una vez efectuado esto, se realiza la adaptación y entrenamiento en el puesto para, por último, llevar a cabo una fase de seguimiento y valoración.

Este tipo de empleo puede reunir la característica de ser remunerado o no. Aunque en principio el salario es un elemento esencial en este tipo de medidas, muchas empresas colaboradoras no lo consideran y ofrecen trabajos voluntarios o prácticas laborales. Dichas formas de trabajo son importantes desde la perspectiva de crecimiento personal de las mujeres con discapacidad, pero se alejan de la idea principal de autonomía que se espera obtener con el empleo.

Para atender a los gastos derivados de esta medida se prevén una partida de subvenciones, expuestas en el art. 8 del RD 820/2007. Concretamente en Aragón, en el año 2021, se destinó una serie de subvenciones para este tipo de medida mediante la ORDEN EPE/879/2021, de 12 de julio. El objetivo de dicha subvención consiste en la contratación de preparadores laborales, cubrir los costes indirectos y las acciones de prospección y captación de puestos de trabajo que se encuentren suscritos a convenios de estos empleos entre empresas ordinarias y entidades beneficiarias.

---

<sup>32</sup> DOWN ESPAÑA, *Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA*, 2016. Disponible en: <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>. Consultado el 19 de abril de 2022.

### 3. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y ACCESIBILIDAD.

Con esta medida encontramos la obligación del empresario de adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad. Aparece regulada en el art. 40 de LGDPD, pero no específica cómo deben realizarse estas adaptaciones<sup>33</sup>. También se reconoce en el art. 15 apartado 1 letra d) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el ET en su art. 4.2<sup>34</sup>. De esta manera, se consigue romper con las dificultades físicas para dichas personas a la hora de acceder a los empleos. Es concebida esta adaptación como un deber del empresario para con los empleados.

El propio artículo nos dice que se debe adaptar conforme a la situación concreta de cada persona. Pero incluye una exención, cuando la adaptación suponga una carga excesiva. El concepto de carga excesiva es bastante ambiguo y ocasionaba que muchas empresas encontrasen una vía para no cumplir con dicha adaptación. Por ello, se traspone en el párrafo II del apartado 2 del art. 40 LGDPD la definición de carga excesiva, que aparece en el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE. Determinando que no supondrá una carga excesiva si la subvención destinada a esta adaptación cubre de manera significativa el precio de esta<sup>35</sup>.

Específicamente en la contratación del sector público se recoge en la disposición adicional 18ª de la Ley de Contratación del Sector Público (en adelante, LCSP) la adaptación de los puestos de trabajo en relación con lo dispuesto en la LGDPD.

En este ámbito, adquiere especial interés la accesibilidad cognitiva, entendiendo esta como la manera en la que las personas con discapacidad se informan y se comunican en el entorno tanto social como laboral. A raíz de la dificultad que se encuentra para la

---

<sup>33</sup> Por ello, habrá de suponer que se realizarán dichas medidas conforme a las correspondientes disposiciones reglamentarias según se dice en FÉRNANDEZ ORRICO, F.J., «Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario», en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 195, 2017, p. 89-90.

<sup>34</sup> Se reconoce así expresamente en el ET como un derecho (art. 4.2.b)): «2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...] b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad».

<sup>35</sup> Cabe traer a colación la STC del TJUE, de 10 de febrero de 2022, en el asunto C-485/20, HR RAIL. En esta se interpreta los ajustes razonables, mencionados en el considerando 20 de la Directiva 2000/78/CE, no como una lista exhaustiva sino como una numeración de ejemplos de las medidas que se pueden adoptar. Por lo tanto, el traslado de un trabajador a otro puesto de trabajo para el que resulte apto es considerado también una obligación por parte del empresario, en tanto en cuanto haya una vacante en el puesto de trabajo. Dejando la extinción laboral como la última opción.

comprensión de la información y comunicación, se elabora la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social<sup>36</sup>. La modificación de la ley incluye, de manera más extensa y profundizando, la accesibilidad cognitiva. En este sentido, se añade expresamente dicha accesibilidad como una condición básica dentro del derecho a la vida independiente regulado en el capítulo V de la LGDPD.

Siguiendo la línea expuesta de promoción de la accesibilidad cognitiva, se imponen una serie obligaciones o previsiones a largo plazo. Dentro de estas, podemos ver la elaboración de un estudio sobre la situación de accesibilidad cognitiva en el plazo de dos años, según la disposición adicional primera de la Ley 6/2022. También se prevé la aprobación de un reglamento sobre esta materia dentro de tres años, en relación con la disposición adicional segunda. Y, atendiendo a la disposición adicional tercera de la misma ley, se procederá a aprobar el II Plan Nacional de Accesibilidad. Por último, como consecuencia de esta legislación, se crea el Centro Español de Accesibilidad Cognitiva, dentro del Real Patronato sobre Discapacidad, cuya función consiste en la promoción y estudio de la accesibilidad cognitiva.

#### 4. EL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.

Dentro de los ajustes positivos encontramos los contratos temporales en el mercado ordinario, regulados en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo<sup>37</sup>. Concretamente, en su disposición adicional primera, se establece que estos contratos se centran en la contratación de personas con discapacidad superior a un 33%, pensionistas con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y pensionistas con pensión de jubilación o incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Con la condición de que estos se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo, además de no encontrarse vinculados a la empresa contratante en los

---

<sup>36</sup> Publicada en el BOE, núm. 78, de 1 de abril de 2022.

<sup>37</sup> En SANTERO SÁNCHEZ, R., CASTRO NÚÑEZ, B. & MARTÍN BORROSO, V., «Integración laboral de mujeres con discapacidad» en *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, núm. 3, 2017, se analiza la preferencia de la contratación mediante esta modalidad frente al contrato indefinido. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183485>.

veinticuatro meses anteriores. Tampoco cabe contratar a aquellos trabajadores que hayan estado en una relación laboral de carácter indefinido en los tres meses anteriores.

Los contratos se caracterizan por tener una duración de entre un año y tres con jornada parcial o total. Estos contratos se pueden articular en diferentes modalidades, como son los contratos para la formación en alternancia, el contrato para la obtención de prácticas profesionales y el contrato de personas con discapacidad que provienen de enclaves laborales.

Por dicha contratación, y atendiendo al art. 2.2 de la Ley 43/2006, el empresario recibe unas bonificaciones dependiendo de la modalidad contractual. Si el trabajador es una persona con discapacidad física o sensorial superior al 65% o con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual de 33% o más, se le bonificará con 341,66€ al mes contratado. Si los contratos son mediante un contrato temporal de fomento de empleo la bonificación consistirá en 291,66€ al mes. Por otro lado, en el caso de que el trabajador sea una mujer o una persona de 45 años o más, las bonificaciones anteriores ascenderán en 50€ al mes en cada caso. Es decir, se puede acumular las circunstancias expuestas. Aparte, cabe la posibilidad de transformar este contrato en uno indefinido, mediante lo cual también se bonificará al empresario.

Este contrato es una medida de fomento no causal por lo que para la extinción de la relación laboral no se necesita una causa, sino que con terminar el periodo de vigencia laboral procede la extinción de este<sup>38</sup>. Al terminar el mencionado periodo de vigencia se le compensará al trabajador con la cantidad económica correspondiente a doce días de salario por año de trabajo.

Se beneficia de esta modalidad de contratación las empresas de inserción social reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre. En el art. 15 de la ley se desarrolla específicamente esta manera de contratación laboral. Añade las peculiaridades de que se podrá volver a realizar este contrato a aquellas personas contratadas en los dos años anteriores siempre que el objetivo de inserción no haya obtenido el resultado deseado. Además de la distinción de que el contrato podrá ser inferior a un año si así lo toma en consideración

---

<sup>38</sup> Así lo determina STS 333/2020, núm. 138/2018, de 14 de mayo de 2020. Conforme a la misma se sienta doctrina sobre estos contratos de carácter especial. Concretamente, determina que al acabar la duración del contrato no se encuentra en una situación de despido, sino en una extinción de la relación laboral.

los servicios sociales públicos. Y, por último, las subvenciones corresponderán a unas cuantías diferentes conforme al art. 16 apartado 3 de la ley 44/2007.

## 5. RESERVA DE EMPLEO Y CUOTA.

Dentro del mercado ordinario, nos encontramos con otra medida de fomento de la actividad laboral, la cuota de reserva de puestos de trabajo regulada en el art. 42 de la LGDPD. La finalidad de dichas cuotas es incentivar la contratación de las personas con discapacidad. Respaldado por el art. 17.2 del ET, prevé tanto las exclusiones como reservas y preferencias para contratar por ley.

Lo primero de todo, es que esta cuota está reservada tanto para las empresas privadas como para las públicas. Así se manifiesta en el apartado 2 de dicho art. que nos traslada a la disposición adicional cuarta de la LCSP. Esta hace referencia a la cuota reservada en los Centros Especiales de Empleo, que estudiaremos más tarde.

La cuota se aplicará a aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores en su plantilla. La misma consistirá en la reserva de plazas laborales para personas con discapacidad, como mínimo un 2%. En el caso de los empleados públicos, este porcentaje se incrementará hasta un 7%<sup>39</sup>. Para realizar el cálculo del porcentaje, recurriremos a las normas que se determinan en la disposición adicional primera del RD 364/2005. No se exige forma en la que se deba materializar el empleo, es decir, se da espacio a cualquier modalidad laboral. A pesar de ello, es importante recalcar que sí que se excluyen dos formas: el trabajo becario y socios trabajadores en cooperativas de trabajo asociado<sup>40</sup>.

Esta obligación legal presenta una peculiaridad, la excepción a la que podrán recurrir los empresarios. Esta excepción se representa con cuatro medidas alternativas<sup>41</sup>. Primero de todo, para encontrarnos en esta situación se deberá llegar mediante una opción voluntaria del empresario o un convenio colectivo (tal y como establece el art. 83 apartado 2 y 3 del

---

<sup>39</sup> Determinado por el art. 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el RDL 5/2015, de 30 de octubre.

<sup>40</sup> Criterio técnico 98/2016, aprobado el 24 de junio, sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, p. 8-9.

<sup>41</sup> Así expuesto en GUTIÉRREZ COLOMINAS D., «La regulación española de la cuota de empleo de personas con discapacidad y medidas alternativas: reflexiones propuestas de mejora a propósito de su compatibilidad con la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad» en *Revista de Documentación Laboral*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm, 120, II, 2020, p. 41-58.

ET). Para el primero de los casos, el sujeto deberá realizar una declaración de excepcionalidad ante la autoridad laboral correspondiente. Dicha declaración tiene que darse por los supuestos expuestos en el RD 364/2005. Estos se pueden sintetizar en, por un lado, la imposibilidad por parte de la empresa de atender a las necesidades de empleo, o que pudiendo hacer frente a las necesidades, la persona contratada no esté interesada, o incluso que no haya ninguna solicitud para el mismo. Y, por otro lado, que por la naturaleza de la actividad profesional suponga una especial dificultad a las personas con discapacidad realizar el correspondiente trabajo. Para acreditar dicha excepcionalidad acudiremos a la Orden de 24 de julio de 2000<sup>42</sup>. En su art. 2 determina el procedimiento administrativo que se debe seguir en cada causa de excepción en la que nos encontremos para solicitarla.

Como he mencionado anteriormente, tenemos cuatro modalidades de medidas alternativas recogidas en el art. 2 del RD 364/2005. La primera de ellas consistiría en la realización de un contrato, bien civil o mercantil, con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo, con el objeto de suministrar bienes. Por otro lado, tenemos la opción de formalizar otro contrato, igual que el anterior con los mismos sujetos, pero en este caso para la «prestación de servicios ajenos y accesorios para la actividad normal de la empresa». En tercer lugar, se puede optar por efectuar una donación o realizar acciones de patrocinio cuyo objetivo sea el desarrollo de actividades de inserción laboral. Y, en último lugar, tenemos la opción de crear un enclave laboral.

No podemos entender que estas medidas se dan de una manera subsidiaria, sino que se posibilita acceder a ellas cuando se reúne la cualidad de excepcionalidad mencionada. Se debe mirar con mucho rigor que no suponga una manera de exonerarse las empresas de cumplir sus obligaciones legales. Para ello, tenemos el Criterio técnico 98/2016 que nos permite abordar los asuntos no desarrollados por la normativa en relación con algunas cuestiones aplicativas, como es el caso de la determinación de empresa pública y privada, el periodo de vigencia y cuantificación de las medidas...

---

<sup>42</sup> Orden de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el RD 27/2000, de 14 de enero.

En este sentido podemos observar el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023<sup>43</sup>. Su objetivo número 6, dentro de la reducción de desigualdades, nos habla de garantizar la igualdad y no discriminación, reservando el apartado 3 para las personas con discapacidad. Así, se deja constancia de que de una manera más exhaustiva se procederá a verificar los expedientes de excepcionalidad que solicitan las medidas alternativas a las cuotas de empleo. Todo ello con la finalidad de potenciar, de esta forma, la contratación de este colectivo. Destaca dentro de esta resolución la mención en su actuación 5 dentro del objetivo 4 sobre la importancia de observar desde la interseccionalidad a estos colectivos que sufren múltiples discriminaciones.

La efectividad de esta medida de discriminación positiva la podemos ver en el hecho de que la representación de las personas con discapacidad en el mercado ha aumentado de un 0,88% en 2007 hasta 1,56% en 2019<sup>44</sup>. En las cuotas no se aplica ninguna referencia a la perspectiva de género, por ello es importante fijarnos en el dato de que las mujeres representan el 38,44% frente a los hombres que lo hacen un 61,56%<sup>45</sup>. En este sentido, podemos interpretar claramente que la baja presencia laboral de las mujeres en comparación con los hombres supone una problemática.

Así, es solicitado por CEMUDIS, la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad, que se pongan en marcha cuotas de reserva de empleo para las mujeres con discapacidad<sup>46</sup>. Aparte de que el problema se viene arrastrando desde la poca incidencia en la formación profesional de estas mujeres, lo cierto es que, una vez acaban la formación, se encuentran con otro problema, la imposibilidad de acceso al mercado de trabajo.

Por último, las empresas tienen la obligación de comunicar a la Oficina de Empleo de su provincia una relación detallada sobre la actividad laboral reservada a las personas con

---

<sup>43</sup> Aprobado mediante el acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021 publicado en la Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Publicado en BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2021.

<sup>44</sup> Datos ofrecidos por el OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES LABORALES 2020, *Informe del mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2021. Datos 2020*, SEPE, Madrid, 2021, p. 35.

<sup>45</sup> OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES LABORALES 2020, *Informe... cit.*, p. 37.

<sup>46</sup> SERVIMEDIA, CEMUDIS propone «cuotas de reserva específicas para mujeres con discapacidad» en educación y empleo, <https://www.servimedia.es/noticias/cemudis-propone-cuotas-reserva-especificas-para-mujeres-discapacidad-educacion-empleo/3160389>, 31 de marzo de 2022.

discapacidad y de los puestos de trabajo ocupadas por los mismo<sup>47</sup>. Lo mencionado aparece plasmado en el art. 5 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

---

<sup>47</sup> Sobre la obligación de la comunicación se puede observar con más detenimiento en FÉRNANDEZ ORRICO, F.J, «Cuotas de reserva... *cit.*», p. 80.

#### IV. EMPLEO PROTEGIDO.

##### 1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Ante la dificultad que presenta para un gran número de mujeres con discapacidad el acceso al mercado ordinario, se desarrollan los denominados centros especiales de empleo. La dificultad mencionada puede darse o por el hecho de la barrera social que hemos observado o bien porque la discapacidad no permite desarrollar las actividades laborales.

Estos centros aparecen regulados en el art. 43 de la LGDPD, entendiéndose tales como una medida para reforzar la actividad laboral y el trabajo de las personas con discapacidad, cuando estas no lo puedan hacer en condiciones habituales<sup>48</sup>. En este sentido, se asegura que estas personas accedan a un trabajo remunerado. Como línea de partida, se elaboró su reglamento, en respuesta al art. 42 de la derogada LIM, aprobado mediante el RD 2273/1985, de 4 de diciembre, aún vigente. De esta manera, se menciona que también se utiliza los centros como instrumento para una inclusión posterior en el mercado ordinario. Es decir, es una forma de preparación para acceder al mercado laboral de una manera más autónoma y fomentar la integración. Como consecuencia, los trabajadores de los centros especiales de empleo, pueden ser beneficiarios de la medida de empleo con apoyo mencionada en el apartado 2 del tercer punto del trabajo.

En el mencionado reglamento de estos centros, concretamente en su art. 4, se excluye de entender centros especiales de empleo los centros ocupacionales o aquellos reconocidos de educación especial. Además, recalca en su art. 2 que este tipo de centros se ajustará en su gestión a las empresas ordinarias lo más parecido posible.

La singularidad que reúne esta medida de fomento se debe al carácter de especialidad que recoge la relación laboral conforme al art. 2.1.g) del ET. Esta relación laboral se desarrolla en más profundidad en el RD 1368/1985, de 17 de julio<sup>49</sup> (en adelante, DME) modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo. Se excluye de la modalidad a aquellas personas que realizan un trabajo en el centro cuando dicho trabajo es esencial para el funcionamiento

---

<sup>48</sup> Así aparece en PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., & ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo* (29<sup>a</sup>), Centro de Estudios Ramón Areces, 2021, p. 746-748.

<sup>49</sup> RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

y aquellas personas con discapacidad que no realicen su actividad laboral en el centro, sino en otra empresa.

En el DME, en referencia a la relación laboral, se hacen varias remisiones al ET. Especialmente, en los derechos y deberes laborales, la promoción del trabajo, el tiempo de trabajo...

Atendiendo al art. 2 del DME, para poder acceder como trabajador a este tipo de entidades, se debe ser una persona con discapacidad de al menos un 33%, con una disminución de su capacidad productiva igual o superior. Conforme a lo determinado por el art. 4. Uno del DME, deberá estar inscrito el usuario en las oficinas de empleo. De esta manera, será el centro el que colabore con la oficina de empleo determinando las vacantes de trabajo, con las características necesarias para este.

Para ello, cobra gran importancia la labor de los equipos multiprofesionales<sup>50</sup>. Los mismos son los encargados de elaborar una relación detallada entre las personas con posibilidad de ser trabajadores y su discapacidad y sus circunstancias personales, además de colaborar en el centro mediante los servicios de ajuste personal y social reconocidos en el art. 43.2.II de la LGDPD. Para regular estos equipos profesionales, denominados Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, se desarrolla el RD 469/2006, de 21 de abril.

En dichos centros, un 70% de la plantilla debe corresponder a personas con discapacidad. Para su consiguiente inclusión, se deberán realizar los ajustes necesarios y de una manera específica para cada sujeto. Además, es determinante que el centro sea promovido y participado en un 50% por una entidad pública o privada que carezca de ánimo de lucro. De igual forma, otro elemento imprescindible, es el hecho de que deben estar inscritos en el correspondiente Registro de Centros de Administración Central o Autonómica.

En la regulación de los centros especiales de empleo se realiza una modificación mediante la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 introduciendo, en este

---

<sup>50</sup> Sobre el tema, véase SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Especialidades en la discapacidad: empleo protegido y perspectiva de género» en VV.AA. (dir. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.) *Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 390.

sentido, a las personas con espectro autista como sujetos con posibilidad de ser trabajadores de estos centros.

Cabe traer a colación los contratos reservados que aparecen en la disposición adicional cuarta de la LCSP. De esta manera, se reservará a los centros especiales de empleo un porcentaje de contratos públicos para sus trabajadores. Se acordará mediante el Consejo de Ministros, pero en el ámbito de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales. En nuestro ámbito autonómico, encontramos la Orden del Consejero del Departamento de Hacienda de Administración Pública, por la que se concretan los departamentos, organismos y contratos sobre los que se materializará la reserva de contratos a favor de centros especiales de empleo y empresas de inserción para el ejercicio 2022.

El art. 44 de la LGDPD reconoce el derecho a recibir una subvención o ayuda financiera a los centros con la intención de mejorar y conseguir los objetivos de estos. Por ello, se marca en el reglamento de estos centros que su financiación también recae sobre las ayudas que procedan a realizar las administraciones públicas<sup>51</sup>.

En consonancia a lo mencionado, en el año 2021 se publica la Orden TES/501/2021, de 21 de mayo<sup>52</sup>, para incrementar de una manera extraordinaria las subvenciones que tienen como fin fomentar los centros especiales de trabajo y se deroga la anterior concesión de ayudas que aparecían en la Orden Ministerial del 16 de octubre de 1998. En concreto, en Aragón, dichas subvenciones aparecen reguladas por la ORDEN EIE/282/2016, de 17 de marzo, modificada por la ORDEN EPE/637/2021, de 27 de mayo.

En Aragón, en la ORDEN VMV/1795/2021, de 30 de noviembre<sup>53</sup>, se previó una primera partida presupuestaria de 4,5 millones para el programa de integración laboral de las personas con discapacidad que se encuentran en estos centros. Pero, debido a la alta demanda de solicitudes, se ha ampliado dicha partida hasta los 10,5 millones.

Para muchas mujeres con discapacidad, que se encuentran en una situación de discriminación social donde los elementos determinantes son la discapacidad y el género, acudir a los centros especiales de empleo es su manera de conseguir la visibilización necesaria en el ámbito laboral. Con ello, parece que sólo actuando bajo el paraguas del

---

<sup>51</sup> Corresponde al RD 2273/1985, de 4 de diciembre, mencionado anteriormente.

<sup>52</sup> Publicada en BOE núm. 124, de 25 de mayo de 2021.

<sup>53</sup> Publicada en BOA núm. 264, de 30 de diciembre de 2021.

mercado protegido es posible conseguir esa igualdad laboral. De la otra manera, en el mercado ordinario, nos encontramos con los datos mencionados anteriormente sobre la poca presencia laboral. Ello, nos permite entender la necesidad de medidas como la desarrollada en este epígrafe.

En una nota de prensa de este mismo año, la Federación empresarial española de asociaciones de centros especiales de empleo, por motivo de la celebración del 8M, reivindicó la presencia de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. Exigió, para ello, políticas públicas eficientes con la intención de erradicar la brecha salarial, la falta de contratación laboral de mujeres con discapacidad y cualquier barrera que se puedan encontrar en el mercado laboral<sup>54</sup>.

Por último, los centros funcionan como un cumplimiento alternativo a lo visto anteriormente relativo a la reserva de cuota laboral. Así, aparece como medida alternativa la celebración de un contrato con los centros especiales de empleo según el art. 2 apartado primero letra b) del RD 364/2005, analizado anteriormente.

## 2. ENCLAVES LABORALES.

Los enclaves son un elemento imprescindible que funcionan de intermediario entre las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo. De tal forma, es un contrato mercantil temporal que tiene como finalidad la realización de actividades laborales de los trabajadores de los centros especiales en empresas del mercado ordinario vinculadas a los primeros. Tiene una mención expresa en el art. 46 de la LGDPD, dejando su desarrollo a los reglamentos.

Aparecen regulados en el RD 290/2004, de 20 de febrero, teniendo la consideración de medida de fomento para el empleo de estos colectivos. Una de las características de este contrato es que, en el caso de que así lo deseen, el mismo puede pasar de ser de duración determinada a uno indefinido. Además de la posibilidad de cambiar la situación del trabajador en el centro especial de empleo a una excedencia voluntaria durante la realización del trabajo en el mercado ordinario.

---

<sup>54</sup> Comunicado disponible en: <http://www.feacem.es/es/sala-de-prensa-y-publicaciones/noticias/feacem-exige-la-plena-igualdad-de-las-mujeres-con>. Consultado el 13 de abril de 2022.

En estos contratos se sigue manteniendo la relación laboral especial recogida en el art. 2.1.g) del ET, siendo la modalidad contractual cualquiera de las reguladas en el ET. Así lo determina la disposición adicional octava de la Ley 43/2006.

La dirección y organización de la actividad laboral desarrollada por el enclave corresponderá al Centro Especial de Empleo del que se contrate al trabajador<sup>55</sup>. En esta línea, destaca el contrato formativo dentro del enclave para ayudar así a la adaptación en el puesto de trabajo. Aparece recogido dicho contrato de formación en el DME, concretamente en el apartado Dos del art. 7 y en el art. 13 del RD 1451/1983.

Por otro lado, otra de las modalidades contractuales destacables son el contrato de trabajo a distancia, mencionado en el art. 7. Tres del DME<sup>56</sup>. Se desarrolla conforme al art. 13 del ET, pero también conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia<sup>57</sup>. Adquiere su gran importancia debido a la pandemia COVID-19. Pero, también destaca su eficiencia porque en muchas situaciones para la trabajadora supone una mayor accesibilidad laboral esta modalidad.

Podrán aprovecharse del enclave laboral, como empresa colaboradora, todas las empresas del mercado ordinario conforme al art. 4 del RD 290/2004, con la idea de facilitar el cumplimiento de la cuota reservada. En cambio, para ser centro beneficiario mediante el enclave laboral, el centro en cuestión tiene que llevar al menos 6 meses de actividad laboral con una actividad propia.

En el caso concreto de los trabajadores, los que formen el enclave al menos un 60% deberán reunir dificultades para acceder al mercado ordinario, tal y como marca el art. 6 del RD 290/2004. Aparte de encontrarse como mínimo el 75% de estos 3 meses en ese centro especial de empleo. Es importante observar que en el mismo art. 6 se reconoce como personas con discapacidad que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo a las mujeres con discapacidad de al menos 33%. Se resalta que este colectivo puede ocupar hasta un 50% del 60% mencionado.

---

<sup>55</sup> Así aparece en MARTÍNEZ ANDRODIAS, R., «España» en *Promoción del empleo de personas con discapacidad: Recopilación de normativas y buenas prácticas de algunos países de Europa y de América Latina*, núm. 32/2020, Herramientas Eurosociales, 2020, p.38-39.

<sup>56</sup> Véase más sobre este tipo de contratos en MARTÍN VALVERDE, A., & GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo* (30ª), Tecnos, 2021, p. 614-617.

<sup>57</sup> Publicada en BOE, núm. 164, de 10 de julio de 2021.

### 3. CENTROS OCUPACIONALES.

Mencionado este servicio en el art. 52 de la LGDPD, considero que debe hacerse una especial referencia al mismo. A pesar de no ser una medida de fomento laboral *per se*, su principal finalidad es preparar para el acceso a la vida laboral a las personas con discapacidad. Su regulación se encuentra en el RD 2274/1985, de 4 de diciembre y se conciben como centros con atención habilitadora o rehabilitadora para las personas con discapacidad<sup>58</sup>.

Como marca el art. 2 apartado Dos del RD mencionado previamente, este tipo de servicios se ofertan a aquellas personas con discapacidad que no se pueden integrar en una empresa ordinaria o en un centro especial de empleo. Únicamente deben reunir tres requisitos para proceder a formar parte de estos centros. En primer lugar, ser mayor de edad. Por otro lado, que los equipos multiprofesionales valoren a la persona conforme a su discapacidad y, por último, que estos mismos equipos entreguen una resolución sobre el motivo de su imposibilidad de realizar actividades laborales en una empresa o en un centro especial de empleo. No debemos olvidar que estos centros no constituyen una forma de relación laboral, sino que se entienden como un servicio social.

En Zaragoza capital contamos con 14 centros de esta especialidad. Dentro de sus labores se encuentran el ajuste personal y social, el cuidado y seguridad del usuario, la manutención, el transporte... Además de la atención psicológica, la rehabilitación, terapia ocupacional y actividades deportivas, de ocio y tiempo libre.

Ante el Justicia de Aragón se han denunciado, además de la falta de plazas en estos centros, la ausencia de salario que supone para los usuarios. Aunque sí que se recibe un tipo de gratificación por las labores realizadas en los centros.

---

<sup>58</sup> Como se menciona en MOLLA, C. L., & FÉRNANDEZ, H. G., «Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido» en Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, Tomo 28, núm. 23, 2017, p. 92.

## V. EMPLEO AUTÓNOMO: PROGRAMA EMPRENDEDORES.

Una de las opciones que se plantea y se fomenta por parte del gobierno es el empleo autónomo. Debido a las dificultades que hemos observado que engloba el trabajo de las personas con discapacidad, el empleo autónomo supone una opción interesante.

Recogido en el art. 47 de LGDPD, como una medida de fomento, se le otorga, por parte de los poderes públicos, el respaldo necesario. El objeto de este empleo es tanto la realización de actividades laborales por cuenta propia como a través de entidades de economía social. Por consiguiente, es considerado una relación laboral de carácter especial y se prevé por ello su regulación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)<sup>59</sup>. Dentro de las medidas de apoyo para esta modalidad encontramos la formación profesional, el asesoramiento técnico y el apoyo financiero.

Conforme al art. 71. 32ª del EAA, se atribuye la competencia para legislar en materia de fomento a la comunidad autónoma. Concretamente en el art. 77. 2ª del EAA se recoge las competencias ejecutivas en las políticas activas de ocupación. Por ello, a raíz de la Orden EPE/363/2022, de 22 de marzo<sup>60</sup>, que convoca la subvención de la Orden EPE/35/2021, de 28 de enero<sup>61</sup>, se visibiliza el programa EMPRENDEDORES en Aragón.

El programa está orientado a personas autónomas o socios de una cooperativa. Se incluye a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad de al menos un 33%. El mencionado programa contempla una serie de subvenciones. Entre ellas destacan las destinadas para el establecimiento como autónomo, otra financiera y un incentivo a la consolidación de proyectos, además de ayudas para la asistencia técnica y la formación. A continuación, procedo a mencionar algunas de estas subvenciones que considero más relevantes, sin llegar a entrar en demasiada casuística. En lo referente a la subvención correspondiente a establecerse como autónomo, tiene una cuantía de 6.000€ en referencia a las personas con discapacidad. En este caso si la trabajadora es mujer, la cuantía se

---

<sup>59</sup> Véase más información sobre la distinción entre trabajo autónomo y asalariado en UNIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA, «Bloque 2: Acceso al empleo, apoyos, contratación y bonificaciones» en *Guía sobre la regulación del empleo para personas con discapacidad en empresa ordinario*, OBRA SOCIAL “LA CAIXA”, 2015, p. 55.

<sup>60</sup> Publicado en BOA, núm. 64, de 1 de abril de 2022.

<sup>61</sup> Publicada BOA, núm. 29, de 11 de febrero de 2021.

incrementará un 10%. En el incentivo para la consolidación de proyectos, cuando la beneficiaria sea mujer se podrá obtener 1.100€ de ayuda.

Como he mencionado previamente, el hecho de ser mujer y con discapacidad cierra más las puertas del mercado. Otro factor es el hecho de la dificultad de emprender en nuestro país. Pero, a pesar de estas circunstancias, cabe nombrar con orgullo que en nuestro estado contamos con varias mujeres emprendedoras con discapacidad. Algunos de estos nombres son Diana Arias, Patricia Acebes y Ana Isabel Martín, cuyos proyectos están orientados a las personas con discapacidad. La primera de ellas, Diana Arias, ha elaborado un juego en plataforma digital denominada Decedario cuya finalidad es estimular cognitivamente a las personas con diversidad funcional. Actualmente ayuda a 140.000 familias y un total de 763 de profesionales beneficiarios<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> Datos extraídos de su página web, disponible en: <https://www.decedario.com>. Consultado el 20 de abril de 2022.

## VI. INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN.

### 1. SUBVENCIONES: EN PARTICULAR, LAS DE LA CCAA DE ARAGÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.

Otra de las medidas para fomentar la actividad laboral son las subvenciones reguladas en el RD 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo<sup>63</sup>. Ahora procedemos a observar algunas de ellas.

Para el mercado ordinario acudimos a la subsección 2º, de la sección 3ª, del capítulo V bajo la denominación de Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Las podemos agrupar en cuatro categorías. La primera consistente en aquellas empresas que realicen contratación indefinida de este colectivo y los contratos temporales, de duración determinada o formativos. Por otro lado, la subvención destinada a la colocación de trabajadores con discapacidad, que venían realizando su actividad en centros especiales, en empresas del mercado ordinario. Esta subvención deja la posibilidad de que lo mencionado se realice mediante enclaves laborales. En tercer lugar, la destinada a la adaptación del puesto de trabajo. Y en último lugar, tenemos la subvención para financiar aquellas actividades que tengan como objeto orientar y acompañar en el puesto de trabajo a la persona, es decir, el empleo con apoyo. Otra de las subvenciones presentadas en la normativa es la destinada a aquellas cooperativas que introduzcan socios y socias con discapacidad como trabajadores. En este caso, la cuantía sería la misma que para los contratos indefinidos.

Siguiendo la estructura del RD 818/2021, en el mercado protegido, se desarrolla el correspondiente programa de inclusión laboral. En este encontramos las subvenciones por inversión fija generadora de empleo, la subvención del coste salarial y aquella para la adaptación del puesto de trabajo. Además de la destinada a los servicios de ajuste personal y social, cuya regulación aparece de manera más extensa en el RD 469/2006. Aparte de estas, destaca la subvención de 7.814€ para los contratos de jornada completa celebrados con enclaves laborales. Esta la encontramos en el art. 12.1.a) del RD 290/2004, dándose una reducción proporcional de la misma si la jornada es parcial.

---

<sup>63</sup> Publicada en BOE, núm. 233, de 29 de agosto de 2021.

En concreto en el ámbito autonómico de Aragón, al amparo del art. 148.1.13º CE, y tal y como se recoge en el art. 79 del EAA, la Comunidad Autónoma tiene capacidad para otorgar subvenciones de este carácter. En Aragón, en la ORDEN EIE 608/2016, de 7 de junio, se regulan la concesión de determinadas subvenciones destinadas al fomento por cuenta ajena de las personas con discapacidad. En muchas de estas subvenciones podemos observar que sí se enfoca este tema desde la perspectiva de género.

Por un lado, tenemos la contratación indefinida de trabajadores que sean de enclaves laborales, que encontramos en el art. 11 de la orden. En esta subvención en concreto se incentiva hasta 8.000€ cuando se contrate a un trabajador con discapacidad en jornada completa. Pero en el caso de que no sea un trabajador con especiales dificultades la subvención consistirá en 5.000€, salvo que sea una mujer con discapacidad en cuyo caso se incrementará un 15% hasta 6.000€. Para ser beneficiaria de la misma debe encontrarse en una situación de discapacidad intelectual o mental superior al 33% o discapacidad física o sensorial superior al 65%.

Otra de las subvenciones con elementos de género sería el caso de la contratación temporal del art. 8 de la orden. Destinada para aquellas personas que se encuentren inscritas en el SEPE y desempleados: con una discapacidad igual o superior al 33% o 65%. La cuantía de la subvención en lo referente a la contratación de mujeres con una discapacidad física o sensorial igual o superior al 33% consiste en 2.400€. En el caso del sujeto pasivo de la subvención sea una mujer con discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral superior al 33% será de 3.000€. Y, por último, en el caso de discapacidad física o sensorial superior al 65% la cuantía de la subvención para las mujeres se mantiene en 3.000€.

Cabe mencionar también las subvenciones que tienen por objeto la contratación indefinida y la transformación en indefinidos los contratos temporales de fomento del empleo, regulada en el art. 7 y 9 respectivamente de dicha orden. En lo referente a la contratación indefinida, podrán solicitarlo las personas con discapacidad superior al 33% o al 65% que se hallen desempleadas en inscritas en el SEPE como demandantes. La cuantía de dicha subvención será de 5.000€ que se puede incrementar un 15% adicional hasta 6.000€.

Por otro lado, la transformación de contratos temporales en indefinidos está destinada a las personas con discapacidad de al menos un 33% que haya estado contratado por una empresa mediante un contrato temporal de fomento de empleo, en prácticas, para la formación y el aprendizaje o de interinidad. En dicho caso la subvención consistirá en 5.000€ incrementables un 15% hasta los 6.000€ cuando la beneficiaria sea una mujer.

En último lugar, tenemos una subvención para que las empresas adapten los puestos de trabajo a las necesidades específicas de cada empleado con discapacidad regulada en el art. 10 de la orden. Podrán beneficiarse de esta las empresas que tengan contratos indefinidos con personas con discapacidad o también contratos temporales de fomento de empleo. La ayuda será de la cuantía de 902€. Cabe traer a colación que la adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad de la empresa es una obligación que tiene el empresario para con sus trabajadores (mencionada dicha obligación anteriormente).

## 2. BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Para empezar, en el mercado ordinario encontramos la bonificación de la disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes de reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de ocupabilidad. La bonificación consiste en la exención total de las cotizaciones sociales en los contratos laborales interinos. Para que sea de aplicación la exención debe sustituirse a un trabajador con discapacidad por otro con discapacidad, cuando el primero se encuentre en una situación de incapacidad temporal. También se puede dar una bonificación del 50% en los contratos formativos como hemos visto anteriormente.

En segundo lugar, en el caso de contratación por familiares de personas con discapacidad, se les excluirá de abonar la cobertura por desempleo. Así aparece en el art. 12.2 de la LGSS y en la disposición adicional 10 del ET.

Otra de las bonificaciones de la Seguridad Social son las otorgadas por la contratación de las personas con discapacidad por tiempo indefinido regulado en el art. 7 del RD 1451/1983. Las mismas son del 70% para trabajadores de menos de 45 años y el 90% cuando superen esa edad, conforme al RD 4/1999, de 8 de enero. Los porcentajes mencionados serán del 90% y 100% correspondientemente cuando sea el caso de

contratación de mujeres con discapacidad. En el caso de que la contratación se realice mediante un enclave laboral se bonificará el 100% (art. 12.1.b) del RD 290/2004).

En cuarto lugar, encontramos diferentes incentivos en las bonificaciones para los trabajadores autónomos con discapacidad en el art. 32 del RETA, posteriormente modificado por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

Y, para terminar, cabe mencionar que aparecen otras bonificaciones a la seguridad social como medidas de impulso a la contratación indefinida. Estas aparecen en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, bajo el Programa de fomento de empleo. Las mismas se aplicarán a la contratación indefinida, el mantenimiento de la misma y para los contratos temporales con personas con discapacidad.

### 3. FOMENTO FISCAL AL EMPLEO.

Recibe el nombre de fomento fiscal aquellas subvenciones o deducciones fiscales que permite a los empleadores obtener determinados beneficios por la creación de empleos para personas con discapacidad<sup>64</sup>.

Una de estas deducciones se aplica sobre el Impuesto de Sociedades, regulado en la Ley 27/2014, de 27 de noviembre. En el art. 38 de dicha ley se recoge la deducción para los casos en los que se contrate a una persona con discapacidad. Su cuantía será de 9.000€ para cada persona con discapacidad contratada y para cada año. La discapacidad de dicha persona contratada debe oscilar entre un 33% y un 65%. En el caso de que el porcentaje de discapacidad sea superior, se aumentará la cuantía hasta 12.000€.

---

<sup>64</sup> Se recoge dicha definición bajo el epígrafe de Incentivo fiscales al empleo en MARTÍN VALVERDE, A., & GARCÍA MURCIA, J. *Derecho... cit.*, p. 476-477.

## VII. CONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO PÚBLICO.

Un espacio importante para la accesibilidad al empleo es el empleo público de personas con discapacidad, cuyo respaldo legal se encuentra en la Ley 53/2003, de 10 de diciembre. En este ámbito cobra especial importancia las cuotas de reserva y la accesibilidad que hemos analizado previamente. Pero también encontramos varias excepcionalidades desarrolladas como cumplimiento de la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero, sobre la contratación pública<sup>65</sup>, que merecen especial mención.

Las medidas expresadas anteriormente y las que mencionaré a continuación aparecen desarrolladas en el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, regulador del acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Por un lado, en los requisitos de adjudicación de los contratos públicos, se establece como criterio cualitativo para evaluar la mejor calidad-precio las características sociales, haciendo referencia al empleo de las personas con discapacidad conforme al art. 145.1º.III LCSP. En este sentido tenemos el art. 147 de la LCSP que nos habla de los criterios de desempate en la adjudicación de los contratos del sector público. Estos criterios de desempate deben aparecer en los pliegos de las cláusulas administrativas para los casos concretos donde, tras el procedimiento de adjudicación, haya una situación de empate en varias ofertas. La letra b) del apartado 1 del artículo mencionado, establece como criterio de adjudicación específico la proposición de las empresas de inserción. Junto con esta aparecen otras proposiciones con prioridad. En el caso de que aún así se siga manteniendo el empate, el apartado 2 nos marca como criterio social determinante un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad (según el artículo mencionado).

Por otro lado, la legislación de los contratos del sector público recoge una serie de condiciones especiales para la ejecución de contratos de carácter social. Así aparece en el art. 202 de la LCSP. Estas condiciones no pueden ser medidas discriminatorias que vulneren el derecho de la UE.

Otras de las medidas que incentivan la inclusión laboral son la formación del colectivo junto con la colaboración con otras entidades cuyo objetivo sea la integración laboral. La

---

<sup>65</sup> Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del consejo, de 26 de febrero de 2014.

mencionada formación también se encuentra establecida en el art. 60 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

En nuestro ámbito autonómico, resalta el RD 297/2015, de 4 de noviembre, que aprueba el reglamento sobre las medidas de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de la función pública. En la línea de este reglamento, se aprueba la Comisión Autonómica que procede a asesorar y estudiar las medidas de inclusión. Junto a este, aparece la figura de la Comisión de Coordinación y un equipo multidisciplinar.

En dicho reglamento se incluye la cuota reservada para el acceso a este colectivo al empleo público autonómico. Y aparece la especialidad de mencionar un proceso concreto para las personas con discapacidad. Por otro lado, se menciona también como importante la formación de las personas con discapacidad. Apareciendo, como principio inspirador del reglamento, en su art. 3 letra f), la igualdad entre hombres y mujeres.

## VIII. CONCLUSIONES.

A lo largo del trabajo, he podido analizar las diferentes formas de fomento laboral para el colectivo de las personas con discapacidad, concretamente las mujeres. Tras el estudio de las medidas, su eficacia y las demandas de los ciudadanos con estas características, podemos determinar y concluir cual es la verdadera situación en la que están inmersas estas mujeres y las barreras a las que se tienen que enfrentar.

Para empezar, y siguiendo el orden del trabajo expuesto, quiero hablar del reconocimiento de la discapacidad. En principio, el concepto de discapacidad gira entorno a dos ideas. La primera, el porcentaje físico de la discapacidad y, la segunda, el umbral social de dificultad de este colectivo. Por ello, determinadas sentencias analizadas en el trabajo estipulan que no es de aplicación la LGDPD para casos de incapacidad permanente total o inhabilidad. Particularmente, son numerosos los casos de mujeres con discapacidad que no se les reconoce la misma por el bajo porcentaje. Sería el caso de una mujer con un 10% de sordera, que encuentra barreras en el mercado laboral por el hecho de ser mujer y por tener discapacidad, pero no se le reconoce por no cumplir el umbral del 33%. Además, encontramos normativa de la UE e internacional que aportan diferentes criterios sobre cómo determinar la discapacidad.

En mi opinión, necesitamos una legislación unitaria internacional que enfoque el criterio de determinación de la discapacidad, según un porcentaje, pero sobre todo haciendo hincapié en las dificultades que presenta esta discapacidad en relación con la vida de la persona. Como elemento principal para ello, se debe escuchar al colectivo de discapacidad y convertirlos en la parte elaboradora. Esto se ha hecho en el desarrollo de la Estrategia sobre la Discapacidad 2022-2030 y se está haciendo en la actual elaboración del Libro Blanco de la Discapacidad.

Por otro lado, hemos podido observar que el tema de la inclusión se debe tratar con especialidad. En el trabajo no he entrado a desarrollar las medidas en relación con los diferentes tipos de discapacidad que existen, pero lo cierto es que es importante recalcar que cada persona necesita unos ajustes concretos. En relación con esto, cada caso particular, siendo indiferente el tipo de discapacidad, se debe tratar específicamente con cada sujeto. La especialidad es otro eje sobre el que tiene que enfocarse el asunto.

Considero que dicha especialidad sí que se trata como elemento transversal de las diferentes medidas estudiadas.

La idea central de mi trabajo consistía en analizar la inclusión de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral. Durante la elaboración de este trabajo, se ha aprobado la Estrategia sobre la Discapacidad 2022-2030 que incluye como eje central la perspectiva de género, idea demandada por el colectivo con discapacidad.

Como hemos podido ver en el desarrollo del trabajo, no se analiza la situación del empleo y la discapacidad con perspectiva de género. La perspectiva de género es una exigencia por parte de la sociedad, y concretamente de las mujeres con discapacidad, de enfocar las políticas públicas. La no puesta en marcha de esta perspectiva se materializa en los lamentables datos expuestos en el trabajo: una baja tasa laboral, baja tasa académica, precariedad en el empleo...

Otro punto relevante es la escasa presencia de mujeres mediante el acceso al mercado ordinario. Siendo la mayoría de los empleos, por el contrario, obtenidos mediante la forma de mercado protegido. Esto solo muestra los estigmas aún presentes en nuestra sociedad a la hora de contratar personas con discapacidad. Los estigmas privan del acceso al empleo a las mujeres con discapacidad y de conseguir la independencia y autonomía que aporta este empleo. Estos prejuicios y estereotipos sociales condicionan la vida de las mujeres con discapacidad, discriminándolas de manera indirecta. Por ello, y conforme se ha hecho en actuales investigaciones y en la Estrategia, es esencial ceder los espacios para que estas emitan sus exigencias.

*Grosso modo*, las medidas de fomento suponen un avance y son muy necesarias en esta situación. El problema al que nos enfrentamos es el bajo acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad, siendo estas las más preparadas académicamente respecto de los hombres. Es decir, estas medidas pierden su eficacia si la mayoría de las personas que acceden al mercado son hombres y se sigue excluyendo a las mujeres. Ello, claro está, por la no puesta en marcha de la perspectiva de género en las medidas.

Si bien es cierto que cuando acceden a los empleos, muchas de estas mujeres deben probar su valía constantemente a la hora de adquirir un puesto de trabajo, aparte de enfrentarse a una retribución salarial desigual que la de sus compañeros. Todas estas barreras dan

lugar a la inactividad mencionada, que supone convertir a este colectivo de mujeres en personas dependientes.

Otra de las razones por las que al colectivo de mujeres con discapacidad no se le contrata puede ser el hecho de que los trabajos que se ofertan para este colectivo son trabajos de baja cualificación. Interponiéndose así otra barrera que es la estigmatización sobre las capacidades para realizar los trabajos que tiene estas personas.

En lo referente a las medidas, cabe señalar que son acogidas con satisfacción por el colectivo con discapacidad debido al ajuste que proporcionan para poder acceder al empleo. Pero en lo relativo a los incentivos, son muchas veces rechazados dado que solo benefician a las empresas que las contratan.

Por consiguiente, y debido a la realidad social de las mujeres, es importante aplicar el elemento de la interseccionalidad y perspectiva de género al estudio de las medidas de fomento. La no utilización de estos elementos pone de manifiesto una doble discriminación que conlleva la invisibilización de estas mujeres. Siendo necesario un empleo de apoyo específico para mujeres con sus necesidades, una reserva de cuota específica...

En conclusión, debido a que el empleo supone un punto necesario para el desarrollo personal y social, considero principal determinar, dentro de las medidas de fomento, una discriminación positiva para las mujeres con discapacidad. Por lo que confío en que dicho hecho se lleve a cabo a partir de la prometedora nueva Estrategia sobre la Discapacidad 2022-2030, y sea el primer paso para conseguir la necesitada y ansiada igualdad.

Como muy gráficamente expresó Verna Myers, activista por la Discapacidad y licenciada en Derecho: «La diversidad es que te inviten a la fiesta. La inclusión consiste en que te saquen a bailar».

## IX. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS INFORMÁTICOS DE CONTENIDO JURÍDICO.

ALCÁZAR ÓRTIZ, S., «Discapacidad y Empleo: el marco jurídico antidiscriminación en el ámbito de la Unión Europea» en *El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ante el espejo del Derecho Social*, Gutiérrez, I (dir.), Tirant lo Blanc, 2017.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., «Empleo y Discapacidad: un análisis en perspectiva de género» en *Revista de Documentación Laboral*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, N<sup>o</sup> 120, II, 2020.

DECEDARIO. Consultado el 20 de abril de 2022. Disponible en: <https://www.decedario.com>

DOWN ESPAÑA, *Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA*, 2016. Disponible en: <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>.

CEMUDIS, *Estudio social sobre la situación de las mujeres con discapacidad en España: Informe Final*, 2021, CEMUDIS.

COCEMFE, *Libro blanco de la discapacidad orgánica: Estudio sobre la situación de las personas con discapacidad orgánica*, 2022.

FERNÁNDEZ MORENO, A., & ANGÉLICA ACOSTA, M., «De la opresión al reconocimiento: reflexiones desde la discapacidad from oppression to recognition reflections from disability», en *Revista chilena de terapia ocupacional*, 2014.

FÉRNANDEZ ORRICO, F.J., «Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario», en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 195, 2017.

FONDO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD, *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*, Instituto Vasco de la Mujer, Ed., 2003.

FUNDACIÓN UNIVERSIA, «Mujer, discapacidad y universidad» en *Universidad y discapacidad: V estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario de las personas con discapacidad*, Fundación Universia, 2021.

GUTIÉRREZ COLOMINAS D., «La regulación española de la cuota de empleo de personas con discapacidad y medidas alternativas: reflexiones propuestas de mejora a propósito de su compatibilidad con la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad» en *Revista de Documentación Laboral*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, N<sup>o</sup> 120, II, 2020.

INE (2021), *Encuesta Población Activa*, 2021. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

- INE, *Discapacidad. Cifras relativas y absolutas*, 2020. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=8495&capsel=8509>,
- MARTÍNEZ ANDRODIAS, R., «España» en *Promoción del empleo de personas con discapacidad: Recopilación de normativas y buenas prácticas de algunos países de Europa y de América Latina*, núm. 32/2020, Herramientas Eurosocial, 2020.
- MARTÍNEZ-PUJALTE, A.-L., «El concepto de discapacidad a partir de la Convención de Naciones Unidas», en *Anales de Derecho y Discapacidad*, núm. 1, 2016.
- MARTÍN VALVERDE, A., & GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo* (30ª edición), Tecnos, 2021.
- MOLLA, C. L., & FÉRNANDEZ, H. G., «Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido» en *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Tomo 28, núm. 23, 2017.
- MORRIS, J., *Encuentros con desconocidas; Feminismo y discapacidad*, Narcea, 1996.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES LABORALES 2020, *Informe del mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2021. Datos 2020*, SEPE, Madrid, 2021.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., & ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo* (29ª edición), Centro de Estudios Ramón Areces, 2021.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Especialidades en la discapacidad: empleo protegido y perspectiva de género» en VV.AA. (dir. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.) *Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- SANTERO SÁNCHEZ, R., CASTRO NÚÑEZ, B. & MARTÍN BORROSO, V., «Integración laboral de mujeres con discapacidad» en *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, núm. 3, 2017. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183485>.
- SERRA, M. L., «La interseccionalidad como paradigma» en *Mujeres con Discapacidad: Sobre la Discriminación y Opresión Interseccional*. Dickinson S.L., 2017.
- SERRA, M. L., *Derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad. Informe España 2018*. (CERMI). Ediciones Cinca, 2019.
- SERVIMEDIA, CEMUDIS propone «cuotas de reserva específicas para mujeres con discapacidad» en educación y empleo, <https://www.servimedia.es/noticias/cemudis-propone-cuotas-reserva-especificas-para-mujeres-discapacidad-educacion-empleo/3160389>, 31 de marzo de 2022.
- UNIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA, «Bloque 2: Acceso al empleo, apoyos, contratación y bonificaciones» en *Guía sobre la regulación del empleo para personas con discapacidad en empresa ordinario*, OBRA SOCIAL “LA CAIXA”, 2015.

VV.AA., *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*, IMSERSO, 2001.

VV.AA., «Discapacidad y empleo: una perspectiva de género» en *Alternativas: cuadernos de trabajo social*, núm. 11, 2003.

VV.AA., *Objetivos de desarrollo sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Diagnóstico sobre las contribuciones actuales del CERMI y sus organizaciones para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y orientación.*, CINCA EDICIONES S.A., 2019.

YOUNG, I. M., *La justicia y la política de la diferencia*, Ediciones Cátedra, Ed., 2000.

## ANEXO NORMATIVO.

- Resolución de 26 de abril de 2022, se publica el Plan Anual de Empleo para 2022.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Orden EPE/363/2022, de 22 de marzo, que convoca la subvención de la Orden EPE/35/2021, de 28 de enero.
- RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado.
- RD 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social que publica el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.
- RD 818/2021, de 28 de septiembre, que regula los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, que regula el trabajo a distancia.
- ORDEN EPE/879/2021, de 12 de julio, que convoca la concesión de subvenciones del programa empleo con apoyo.
- Ley 8/2021, de 2 de junio, que reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- Resolución 8 de febrero de 2021, del Director General de Innovación y Formación Profesional.

## ANEXO I.

<b>Ganancia</b>			
<b>Ganancia anual: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad</b>			
<b>Sexo y tipo de contrato</b>			
<b>Unidades: euros</b>			
	<b>Ganancia (bruta) por trabajador y año</b>		
	<b>Total</b>	<b>Personas sin discapac</b>	<b>Personas con discapacidad</b>
<b>2019</b>			
<b>Ambos sexos</b>			
<b>Total</b>	24.396,0	24.512,2	20.574,1
<b>Hombres</b>			
<b>Total</b>	26.934,4	27.104,8	21.866,6
<b>Mujeres</b>			
<b>Total</b>	21.682,0	21.758,1	18.863,7
<b>2018</b>			
<b>Ambos sexos</b>			
<b>Total</b>	24.009,1	24.132,5	19.946,2
<b>Hombres</b>			
<b>Total</b>	26.738,2	26.923,4	21.338,8
<b>Mujeres</b>			
<b>Total</b>	21.011,9	21.091,7	17.949,2
<b>2017</b>			
<b>Ambos sexos</b>			
<b>Total</b>	23.646,5	23.764,8	19.726,2
<b>Hombres</b>			
<b>Total</b>	26.391,8	26.574,5	21.079,2
<b>Mujeres</b>			
<b>Total</b>	20.607,9	20.681,4	17.730,8

**Notas:**

1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

**Fuente:**

Instituto Nacional de Estadística

## ANEXO II.

### Discapacidad. Cifras absolutas

#### Educación, escolarización y estudios en curso

#### Tipo de estudios realizados actualmente por sexo y edad. Población de 16 y más años con discapacidad.

Unidades: miles de personas

	Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Centro ordinario	Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Centro especial	Bachillerato	Formación profesional básica	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Estudios universitarios (Grado o postgrado universitario)	Educación especial
<b>Hombre</b>								
Total	3,4	1,3	4,1	3,0	5,6	2,8	7,8	11,2
<b>Mujer</b>								
Total	2,1	2,4	4,9	0,8	2,6	6,4	7,7	8,7

Notas:

- 1) Los datos correspondientes a celdas con menos de 5 mil personas han de ser tomados con precaución, ya que pueden estar afectados de elevados errores de muestreo.

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística.