



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Discapacidad: Diferencias salariales y laborales

Autor/es

Ma^a del Rocío Ruiz Mañas

Director/es

Víctor Manuel Montuenga Gómez

Universidad de Zaragoza / Economía
2013-2014

DISCAPACIDAD: DIFERENCIAS SALARIALES Y LABORALES

Autor: M^a del Rocío Ruiz Mañas
Director: Víctor Manuel Montuenga Gómez
Universidad de Zaragoza. Economía

RESUMEN

A lo largo de este Trabajo Fin de Grado procederé a mostrar la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad en la actualidad española. Antes de desarrollar mi investigación, presentaré la definición de discapacidad y describiré las políticas y ayudas dirigidas a promover y mejorar la situación de las personas discapacitadas.

El objeto de mi estudio es analizar si existen o no diferencias entre las personas discapacitadas y no discapacitadas en el mercado laboral. Inicialmente, trataré el tema de la discriminación como posible variable a la hora de encontrar y permanecer en un puesto de trabajo. Procederé también a mostrar las variables que influyen en la participación de éstas en el mercado laboral, como son la educación y la salud, principalmente. Por último, ahondaré en las ganancias salariales de las personas con discapacidad, comparado con sus respectivos homólogos.

Un punto también importante de mi exposición va a ser el análisis de la existencia de posibles diferencias entre hombres y mujeres dentro del colectivo discapacitado, en términos de participación y en términos salariales; hecho importante en una sociedad en busca de la igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

In this dissertation I analyse the situation of Spanish disabled workers. I start by defining the notion of disability and then I describe the policies, aids and benefits addressed to help and improve the situation of disabled people, in general. I also discuss the notion of discrimination.

The main goal of the study is comparing labour market ratios of abled and disabled individuals. To do that, it is important to take into account individual characteristics related to health and education. I also pay special attention to wage differences.

Finally, I also focus on gender differences in all these concepts and within abled and disabled workers.

DISCAPACIDAD: DIFERENCIAS SALARIALES Y LABORALES

<u>RESUMEN</u>	2
<u>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</u>	4
<u>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</u>	7
2.1 La discapacidad (7)	
2.2 Igualdad de oportunidades y Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (8)	
<u>CAPÍTULO III: CONTEXTUALIZACIÓN</u>	10
3.1 Hechos observados (11)	
3.2 Discriminación (13)	
3.3 Políticas para la eliminación de los obstáculos (14)	
3.4 Ayudas públicas y compensaciones. (16)	
<u>CAPÍTULO IV: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</u>	18
4.1 Metodología (18)	
4.2 Análisis descriptivo y resultados (19)	
3.2.1 Personas con discapacidad (20)	
3.2.2 ¿Posible situación de discriminación hacia el colectivo discapacitado? (22)	
3.2.3 Nivel de estudios (23)	
3.2.4 Mercado laboral (26)	
3.2.4.1 Los salarios en España (32)	
<u>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</u>	37
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	39
<u>ANEXO I</u>	41

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Desde ya muy pequeña he sentido una gran admiración por el mundo de la discapacidad, por todas esas personas que luchan cada día por superarse, tanto en los ámbitos de la vida misma como en su desarrollo en el mercado laboral; tema este último en el que me centraré un poco más adelante. Gracias a la oportunidad que me brindó la Asociación Down Zaragoza de participar con ellos, a través de actividades de ocio y tiempo libre, y de circunstancias personales, desde hace unos cuantos años he podido observar cómo todas estas personas con algún tipo de discapacidad (desde físicas hasta intelectuales), no se quedan en casa lamentándose; sino todo lo contrario, salen a la calle a buscar sus propias oportunidades de desarrollo personal, a vivir, tratando de dar forma a la frase de Stephen Hawking: *“La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito”*.

Según Chan y Zoellick (2011), las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, todo ello es consecuencia de obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos imprescindibles, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte o la información.

Este mismo informe afirma que, buscando unas medidas de desarrollo, mejores y más duraderas para estas personas y suprimiendo a su vez los obstáculos que les impiden participar en las comunidades, se podría conseguir que recibieran una educación de calidad, que encontraran un trabajo merecido y digno y que lograran que se atendiesen sus necesidades de bienestar.

En los últimos años, tal y como ha podido observar la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de sus distintos estudios y estadísticas (todos ellos disponibles para todo el público en el INE) y que plasma en el citado Informe, el empleo de las personas con discapacidad ha ido ganando más y más en visibilidad social, al tiempo que ha ido ocupando un lugar cada vez más importante dentro de las políticas de empleo y de las políticas por la inclusión social. Este creciente interés por la integración en su entorno social del colectivo discapacitado parte desde un ámbito internacional. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en el año 1982, ya aprobó el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, el cual buscaba promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas discapacitadas en la vida social y el desarrollo.

La discapacidad tiene importantes efectos sobre la participación en el mercado laboral de las personas a las que afecta. Según el Instituto Nacional de Estadística, INE (2014) *“la tasa de actividad fue del 36,2% en 2010, casi 40 puntos por debajo de la tasa de participación de la población sin discapacidad”*.

El objetivo de mi estudio va a ser el análisis de la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Para realizar dicho análisis es necesario tener en cuenta la información disponible acerca de otras variables: la adquisición del capital humano, los niveles de salud que disponen las personas discapacitadas y, finalmente, su

empleabilidad; tomando como referencia al grupo de personas sin discapacidad, para sus posteriores comparaciones. También consideraré las posibles diferencias entre las mujeres y hombres dentro del colectivo discapacitado.

Para llevar a cabo dicho objetivo comenzaré realizando un estudio de la situación en la que nos encontramos, incidiendo en las posibles desventajas que existen ante el acceso a los diferentes servicios de sanidad, información, rehabilitación, educación, empleo,... Me centraré también en los posibles tipos de discriminación que pueden llegar a sufrir estas personas, los cuales afectan a su participación en el mercado laboral. Como complemento a este último punto, dedicaré unas líneas a las posibles medidas de actuación (políticas, subsidios) que se pretenden llevar a cabo o que ya están puestas en marcha a día de hoy.

Para crear el marco conceptual y legal, me voy a servir en gran parte del anterior citado informe publicado por la OMS, el cual reúne la mejor información actualizada y disponible sobre la discapacidad. Dicho informe está escrito y difundido con el fin de mejorar la vida de las personas que sufren alguna discapacidad y facilitar la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (BOE, 2008), resultado de un largo proceso en el que participaron las instituciones pertenecientes a la ONU.

Finalmente, una vez delimitado el entorno, analizaré las posibles diferencias que puede haber entre las personas con y sin discapacidad, tanto en el ámbito de la educación, como en su posterior entrada y permanencia en el mercado laboral. Para llevar a cabo este trabajo de investigación utilizaré una serie de informes presentados por el INE. Me serviré del informe “*Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-D) (2008)*”. Desarrollar una comparativa, como la que quiero realizar, requiere información estadística que relacione el mercado de trabajo con la discapacidad. Dichas series se obtienen de la EPA (Encuesta de la Población Activa), a través de informes del Mercado Laboral, como INE (2014); y del salario, como INE (2013).

Una vez explicados los objetivos que quiero llevar a cabo con mi trabajo y el procedimiento a seguir para conseguirlos, decir que considero que la labor de investigación tiene utilidad para las autoridades, para el ámbito académico y para el público en general:

- ✓ Para las autoridades, desde el punto de vista de que en este trabajo hay información recopilada de diversas fuentes de gran prestigio, de manera que puedan acudir y controlar conjuntamente los datos obtenidos para su continuación en la labor de mejora de las condiciones de las personas con discapacidad y en su lucha por la consecución de una sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades.
- ✓ Para el ámbito académico porque pienso que es un aspecto dentro de la economía laboral que todo el mundo debería considerar, dada su importancia a día de hoy tanto a nivel nacional como mundial.

- ✓ Para el público en general, ya que considero que reúne, de manera compacta, información de interés para el estudio del mercado laboral desde una perspectiva diferente y que a veces no se tiene del todo en cuenta, la discapacidad.

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1 DISCAPACIDAD

En la actualidad contamos con más de mil millones de personas discapacitadas en el mundo, aproximadamente el 15% de la población mundial. En España se trata de aproximadamente 3,8 millones de personas, un 8,5% de la población. Tal y como enuncia la EDAD-D (2008), esta situación ha sido consecuencia de un proceso de grandes modificaciones. Los cambios demográficos que se han experimentado durante las últimas décadas en España han provocado un proceso de envejecimiento notable y de crecimiento cada vez más acelerado. Los avances médicos y la evolución del Estado de Bienestar han dado lugar un fuerte aumento de la esperanza de vida. Este aumento de la longevidad ha provocado que instituciones políticas y sociales se vean obligadas a ajustar sus objetivos a la nueva situación, una mayor demanda de protección social. Este alargamiento de la vida es uno de los factores que más influye en el incremento del colectivo de personas con discapacidad.

Dado que existen decenas de definiciones acerca de la discapacidad, comienzo por la que tomaré como punto de referencia, la definición formal, de modo que se adapte a mis necesidades de estudio. Dicha definición proviene de la OMS:

“Discapacidad” es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones a la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal. Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas; y las restricciones a la participación son obstáculos para participar en situaciones vitales. Denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud y factores personales y ambientales.

Hay que tener en cuenta que en este mundo hay muchos tipos de discapacidad y diferentes grados de severidad. El “Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad” realiza una valoración del porcentaje de discapacidad. Es a partir del 33% de discapacidad cuando el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas otorgan el certificado de minusvalía a los individuos. Su propósito es compensar las desventajas que dicha discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones de distinto tipo, con vistas a equiparar oportunidades.

A partir de este momento, la persona en cuestión obtendrá el *certificado de discapacidad*, documento oficial expedido por la Administración pública y válido en todo el territorio nacional, mediante el cual se acredita la condición (temporal o definitiva) de la discapacidad; a la vez de ser la puerta de entrada a los recursos y beneficios que hacen posible la igualdad entre las personas con discapacidad y las

personas sin ella. Según el informe de resultados del INE (2013), *en España hay menos de un 5% de la población en edad de trabajar con certificado de discapacidad.*

2.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con la CDPD, cuando hablamos de la igualdad de oportunidades nos encontramos ante un principio general que trata la igualdad de trato entre las personas. Dicho principio ha de aplicarse en todos los sectores y, en especial, en la vida profesional, la educación y el acceso a la asistencia sanitaria, los bienes y los servicios.

La CDPD fue aprobada por las Naciones Unidas en 2006. Esta convención busca promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad. Los principios de la Convención son el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre el hombre y la mujer; y el respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. Desde la OMS, Chan y Zoellick (2011) proponen medidas que se centran en crear entornos favorables, promover la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurar una adecuada protección social, crear políticas y programas inclusivos, y aplicar normas y legislaciones nuevas o mejoras de las ya existentes, en beneficio de las personas con discapacidad y de la comunidad en general.

La causa por la que se consideró necesario elaborar una Convención específica sobre los derechos de las personas con discapacidad fue que, aunque estas personas eran igualmente destinatarias de la protección establecida por los Tratados, en muchos casos dichas normas no se aplicaban, o se aplicaban de manera diferente, desventajosa, para este grupo social. Además, se dieron grandes deficiencias por parte de los Gobiernos y órganos de supervisión de los Tratados, a la hora de supervisar su cumplimiento en relación con las personas con discapacidad.

Por su parte, el reconocimiento del principio de igualdad forma parte de uno de los objetivos de la Unión Europea en materia jurídica en contra de la discriminación, el cual se encuentra integrado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Este principio ha sido reforzado por los Tratados de Ámsterdam (1996) y de Lisboa (1997).

En el caso de España, se han realizado varios informes, como son el de Pérez (2010) e INE (2014), entre otros, que evidencian las diferencias existentes entre las personas discapacitadas y no discapacitadas, llegando a la conclusión de que las personas con discapacidad eran de algún modo “invisibles” dentro del sistema de derechos humanos de la ONU. Como consecuencia de ello, la “Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, (LAAD)”, que entró en vigor el 1 de

enero de 2007, regula las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el derecho a la promoción de la autonomía personal y atención de la dependencia, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

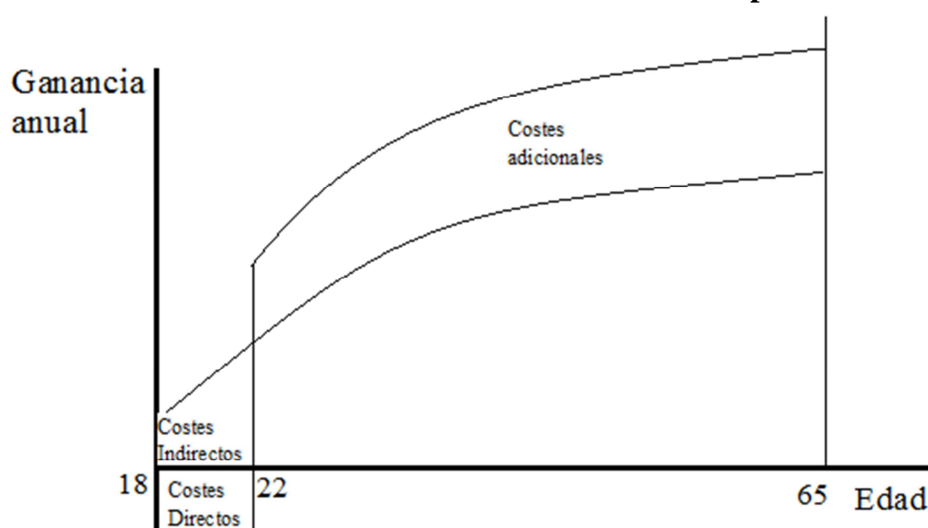
CAPÍTULO III: CONTEXTUALIZACIÓN

La Fundación Adecco (2010) señala:

“Estudios recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) mostraron que, en 27 países, las personas discapacitadas en edad de trabajar, comparadas con sus respectivos homólogos, experimentaban desventajas muy importantes en el mercado laboral, teniendo a su vez peores oportunidades de empleo. Su tasa de empleo (44%) es algo superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%), siendo la tasa de inactividad unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad”. Se observan actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, las cuales varían en intensidad en función del tipo de deficiencia que causa la discapacidad.

El objetivo de este trabajo es estudiar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, en la cual influye en gran medida la decisión de estudiar, obtener capital humano. Según la teoría económica la decisión final de participar o no en el mercado laboral depende de los costes y beneficios de cada alternativa. Los costes económicos de estudiar son de dos tipos: directos (gastos de matrícula, libros y material escolar) e indirectos o de oportunidad (ganancias a las que se renuncia no entrando en el mercado de trabajo, salario que se deja de recibir por no trabajar). Por otro lado, los beneficios económicos de la educación están relacionados con la obtención de una mayor corriente de ganancias en el futuro.

Gráfico 3.1: Teoría económica. Rentabilidad del capital humano



El individuo, para tomar una decisión comparará los costes directos y las ganancias adicionales con los costes indirectos, teniendo en cuenta que se producen en momentos temporales diferentes. Para que la comparación tenga sentido será necesario

compararlos en un mismo momento, por ejemplo, en la actualidad, mediante el valor actual: $VA(1+r) = V1$; siendo VA: valor del periodo 0 o periodo actual, r: tipo de interés y V1: valor en el periodo 1 o periodo siguiente.

En el caso de los discapacitados, aparte de la educación y la formación, un factor fundamental es el estado de salud, que determina en gran medida la decisión a la participación o no en el mercado laboral. La participación del individuo en el mercado laboral viene de comparar las ofertas salariales con su propio salario de reserva, salario a partir del cual un individuo está dispuesto a trabajar; de manera que el individuo participará si el salario que puede obtener está por encima de su salario de reserva, que depende de características personales, otras formas de renta... De este modo, la pensión por discapacidad o las subvenciones que pueden llegar a percibir las personas con discapacidad, tendrán su influencia a la hora de decidir si participar o no en el mercado laboral.

3.1 HECHOS OBSERVADOS

Acerca de la participación en atención en salud, en los estudios, en el mercado laboral, entre otros, se han observado una serie de hechos referentes a las personas con discapacidad, contrastados por Chan y Zoellick (2011) y la OMS (2013) “10 datos sobre la discapacidad”:

- ✓ Peores resultados sanitarios. Cada día hay más pruebas de que tienen peores niveles de salud que la población en general. Algunas personas pueden experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades secundarias prevenibles y a trastornos relacionados con la edad. Las personas con discapacidad tienen tasas más elevadas de comportamientos de riesgo, como el hábito de fumar, la inactividad física o una dieta ineficiente; sin contar con el mayor riesgo de estar expuestas a violencia.
- ✓ Peores resultados académicos. Los niños que padecen alguna discapacidad tienen una menor probabilidad de ingreso, permanencia y consecución de resultados en la escuela.
- ✓ Menor participación económica de estas personas; y no porque no quieran participar en el empleo, sino porque en ocasiones no se les dan las mismas oportunidades. Estas personas tienen más posibilidades de estar desempleadas, y generalmente, cuando trabajan, obtienen menores salarios, tema que más adelante me gustaría tratar en profundidad. *Datos ofrecidos por el INE (2014) indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres y mujeres discapacitados, un 31.4 y 23.3% respectivamente en España en 2012; siendo para los hombres sin discapacidad 67.1% y las mujeres sin discapacidad 54.1%.*
- ✓ Mayor tasa de pobreza que pueden experimentar debido a mayores tasas de privación, tales como la inseguridad alimentaria y como ya he enunciado antes,

el deficiente acceso a la atención de salud, unido a la existencia de unos costes adicionales de asistencia personal, médica o por dispositivos auxiliares. Debido a los costos suplementarios, entre otras cosas, la atención médica, los dispositivos de ayuda o la asistencia personal, las personas con discapacidad suelen ser más pobres que las no discapacitadas con ingresos similares. *Uno de cada cuatro discapacitados en España corre riesgo de sufrir pobreza como consecuencia de los efectos de la crisis económica*, según estudios de la *Organización Nacional de Ciegos Españoles ONCE (2012)*. Este problema afecta en mayor medida a las mujeres, *tal y como explica la ONCE a través de CERMI (2012) “la pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España (septiembre de 2013)”*

- ✓ Mayor dependencia que poseen algunos discapacitados, causada por la falta de vida comunitaria, por unos servicios deficientes o por culpa de algunas instituciones residenciales que son responsables de la falta de autonomía y de la segregación de estas personas con respecto al mundo circundante. Estas personas suelen recurrir al apoyo que procede de familiares o redes sociales; pero si solo se apoyan en estas personas, pueden causar consecuencias adversas para los cuidadores, como tensión psicológica y emocional, aislamiento y pérdida de oportunidades socioeconómicas, disminuyendo su participación económica a causa de trabajar menos horas, aumentando la posibilidad de perder el empleo y, a su vez, dando lugar a una mayor dificultad para encontrar uno nuevo. *Según el Informe INE (2011), con base en la EDAD-D (2008): en España, el 55,8% de la población discapacitada son dependientes, precisan la ayuda de una tercera persona, pues no pueden valerse por sí mismos. La dependencia tiene un perfil femenino y de elevada edad. Las mujeres representan el 34,8% de todos los dependientes. Su presencia es muy superior en las edades avanzadas. Dos de cada tres dependientes son personas de 65 y más años.*

En este sentido, Fundación Adecco (2010) muestra una serie de obstáculos:

- ✓ En el pasado, las políticas no han tenido demasiado en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad o no han conseguido obtener los resultados pertinentes a la hora de hacer cumplir las normas existentes; sin embargo, en la actualidad, esto parece estar cambiando.
- ✓ La insuficiente prestación de servicios por parte del Estado. A este punto se le añade la mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia, que pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para estas personas. Existe, aparte una insuficiente asignación de recursos a poner en práctica, influyendo, de este modo, negativamente en la sostenibilidad de los servicios.
- ✓ Un obstáculo adicional es la falta de accesibilidad a muchos edificios y sistemas de transporte y de información, dando lugar a impedimentos a las personas con discapacidad para buscar trabajo o acceder a la atención de salud.

- ✓ Además se observan prejuicios o creencias que obstaculizan el acceso de estas personas a la educación, al empleo, a la atención de salud y a la participación social, tal y como estudiaremos a continuación.

3.2 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Es importante entender inicialmente el concepto de discriminación: “*acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad*”. En el caso de discriminación laboral, se trata de una “*situación en la cual personas que son igualmente productivas (mismas habilidades, educación y experiencia) que otro grupo, son tratados de forma desigual, únicamente por presentar diferencias en una característica observable*”. La discriminación puede ser “pre-mercado”, antes de que acceda al mercado; o “en el mercado”, una vez que el individuo ha entrado en el mercado de trabajo.

Una vez nos situemos en la discriminación “en el mercado de trabajo”, la discriminación puede observarse en diferencias salariales o en diferencias en la participación (acceso y permanencia en el mercado laboral). Esta última hace referencia a la segregación ocupacional (discapacitados en unos puestos y no discapacitados en otros), a la dificultad de promocionarse en los puestos de trabajo, e incluso a la segmentación (puestos buenos frente a puestos malos; temporales o indefinidos; de tiempo parcial frente a jornada completa). Para hablar de discriminación salarial tiene que darse la situación en la que el salario percibido sea menor a la productividad ofrecida por el trabajador.

Lo primero de todo sería distinguir entre tres grupos distintos de trabajadores:

- ✓ Personas sin discapacidad.
- ✓ Personas con alguna discapacidad pero no limitadas en las actividades de la vida diaria.
- ✓ Personas con alguna discapacidad y limitadas en sus actividades de la vida diaria.

Parece lógico asumir que los individuos que tienen alguna discapacidad, pero que no están limitados en sus actividades diarias, tienen la misma productividad que un individuo sin discapacidad. Por tanto, si no hay discriminación en la fijación de salarios, no tendrían que observarse diferencias salariales en contra de este subgrupo de trabajadores una vez que se descuenta el efecto de las variables que recogen las diferencias en características entre los puestos de trabajo (estar en ocupaciones poco cualificadas) y entre los individuos (nivel más bajo de estudios, por ejemplo).

El premio Nobel de Economía Gary Becker ha desarrollado una de las teorías más importantes: “*la discriminación basada en la existencia de prejuicios o gustos discriminatorios*” o también conocida como *modelo del “gusto por la discriminación”*. Este mecanismo puede dar lugar a un menor acceso al empleo, ya que los empresarios

con prejuicios solo estarían dispuestos a contratar discapacitados a salarios tan bajos que únicamente unos pocos estuvieran dispuestos a aceptar. Se paga un salario menor a un cierto grupo de trabajadores porque, en caso contrario, el empresario no estaría dispuesto a tener esos trabajadores que “no le gustan”, a él o al resto de sus trabajadores, en su plantilla. Si tuviera que pagarles el mismo salario, no los contrataría. Todos los trabajadores son igual de productivos, pero algunos tienen una característica que hace que al empresario no le gusten.

En esta teoría también entraría la preferencia o gusto de la discriminación por parte de los compañeros de los trabajadores discapacitados (a alguien puede no gustarle trabajar con un compañero discapacitado o el empresario puede presumir que el resto de trabajadores no querrán compartir sus tareas con ese trabajador) y la discriminación por parte de los clientes (alguien no quiere comprar productos o servicios realizados por discapacitados).

También es posible la existencia de discriminación salarial sin que necesariamente el empleador tenga prejuicios contra las personas con discapacidad. A esta discriminación se la conoce como *discriminación estadística*. El problema consiste en que, en promedio, un grupo de trabajadores tiene una cierta característica que no gusta y por la que, supuestamente, va a ofrecer una menor productividad en el trabajo. Tal vez esa persona en particular no sea del promedio del grupo, pero como la empresa no lo sabe, decide remunerarla de acuerdo con la característica promedio. Por ejemplo, en promedio, las personas con discapacidad experimentan un mayor absentismo laboral, con lo que su productividad media podría ser, a causa de ello, algo más baja, pero no todas tienen por qué experimentar un mayor absentismo. Como no lo sabe, trata a esta persona como al promedio de su grupo, estima que su productividad media será algo más baja y la remunera en consecuencia. En este caso no se la está remunerando de acuerdo a sus verdaderas características personales.

Por otra parte, es posible que las empresas sean remisas a contratar discapacitados, no por prejuicios ni por discriminación estadística, sino porque necesitan incurrir en algún tipo de coste para adaptar el puesto de trabajo a una determinada discapacidad. Si no existiera ningún tipo de ayudas públicas para ello, de las cuales trataremos seguidamente, esta adaptación técnica y sus costes, generarían tanto una menor contratación de discapacitados como un menor salario de los que sí resultarían contratados, ya que ese menor salario sería la vía por la que la empresa recuperaría el coste adicional que genera ese trabajador.

3.3 POLÍTICAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LOS OBSTÁCULOS

Muchos de los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad son evitables. Con la ayuda de la actuación activa por parte de los diferentes agentes sociales, gobiernos e instituciones pueden superarse las desventajas asociadas a la discapacidad. Según el Chan y Zoellick (2011), las políticas puestas en marcha han sido:

- ✓ Introducción de modificaciones estructurales en las instalaciones y el empleo de modelos alternativos de prestación de servicios. Existen diversidad de opciones financieras que mejoran la cobertura y el acceso financiero a los servicios de salud, como son las garantías de seguros y pagos compartidos por servicios de salud de bajo costo, mejorando así el acceso y la utilización de dichos servicios.
- ✓ Tratando el obstáculo a la rehabilitación, la mejora de su eficiencia y eficacia, ampliando la cobertura y mejorando la calidad y el precio de los mismos. Algunas de las estrategias de financiación que se están llevando a cabo son la redistribución o reorganización de los servicios, la cooperación internacional, las alianzas entre los sectores público y privado y la financiación orientada a las personas pobres con discapacidad.
- ✓ Los gobiernos también están tomando medidas sobre los servicios de apoyo y asistencia, como son los centros de día, hogares de acogida y apoyo a domicilio, para lograr la autonomía de las personas discapacitadas y su participación en actividades económicas y sociales, tanto de éstos como de sus familiares.

En este trabajo nos vamos a centrar en las políticas empleadas para aumentar la participación de estas personas en la educación y el empleo. Los estados han procurado avanzar en el acceso a la tecnología de la información y comunicación mediante el desarrollo de servicios tales como la transmisión telefónica por medio de dispositivos especiales de telecomunicación, la interpretación en lengua de señas y otros formatos accesibles para la información y emisiones televisivas con subtítulos.

- ✓ La adopción de planes de educación individual para apoyar la inclusión de los niños con discapacidad en los ámbitos educativos, para lo cual se requiere de un incremento de la financiación.
- ✓ Numerosas leyes antidiscriminación que buscan promover su entrada en el mundo laboral. Las políticas no se dirigen únicamente hacia la eliminación de la discriminación salarial, sino también hacia la mejora de aquellas características que repercuten en una productividad inferior. En muchos países, la legislación exige a los empleadores realizar modificaciones razonables, como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo y los horarios y proporcionar las tecnologías auxiliares; buscando la reducción de la discriminación laboral y de los prejuicios acerca de la productividad de los trabajadores.

Existen una serie de leyes que velan por la inclusión de las personas discapacitadas en el mercado laboral. *Un ejemplo es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y otras normas de desarrollo; que disponen, para las empresas, la obligatoriedad de contratar trabajadores que tengan la condición de personas con discapacidad. De esta manera, las empresas que posean en plantilla un número de 50 trabajadores o más, se verán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral.*

En este momento nos encontramos ante el III Plan de Acción para el Empleo de las personas con discapacidad (2012-2015), promovido por la Unión Europea. Este Plan establece un amplio número de objetivos y actuaciones en seis áreas de acción general: Atención Social, a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal, Salud, Educación; Empleo, Participación Social y Atención Temprana, y en un área específica para personas con Trastorno del Espectro Autista. Aparte, el Plan de Acción contempla cuatro programas horizontales: Igualdad de Oportunidades, Mujer; Calidad, Innovación y Excelencia y Accesibilidad Universal.

3.4 AYUDAS PÚBLICAS Y COMPENSACIONES

A día de hoy, existen diferentes políticas que separan el componente de subsidio de apoyo del componente destinado a compensar los costes adicionales que asumen las personas con discapacidad, utilizando prestaciones de duración limitada y asegurando que la ayuda que reciban sea superior al salario de reserva que cada individuo posea.

Existen una serie de ayudas para la vivienda (para su compra o alquiler, para la adaptación de la ayuda habitual y para las deducciones en el IRPF por adaptación de la vivienda habitual) y ayudas para el transporte (para la adquisición y adaptación de vehículos, para la exención del impuesto de matriculación y de circulación, para la tarjeta de permiso especial de estacionamiento para minusválidos).

Además, el sistema especial de prestaciones establecido en la Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI) establece un conjunto de prestaciones económicas,

- ✓ Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM).
- ✓ Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP).
- ✓ Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte (SMGT) y de prestaciones técnicas.
- ✓ Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica (ASPF),

destinados a la protección de las personas discapacitadas que, por no desarrollar actividad laboral, no están comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

En ocasiones también se dan subsidios por pérdida de pensión de incapacidad permanente. Se trata de una ayuda para aquellas personas a las que por mejoría, se les retira una pensión de invalidez absoluta y tienen carencia de rentas.

Estos subsidios en ocasiones dan lugar a un problema muy importante, igual que otro tipo de subsidios: a veces, cuando reciben cantidades generosas de dinero, se acomodan a esa situación en la que no se trabaja y deciden solicitar la jubilación anticipada, influyendo negativamente sobre el mercado laboral.

CAPÍTULO IV: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 FUENTES DE DATOS Y ESTUDIO DESCRIPTIVO

El INE, con la colaboración del IMSERSO y la Fundación ONCE, desarrolló en el año 1999 la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES-99)*. Esta encuesta fue un paso previo a la generación del informe que voy a utilizar en la primera parte de este capítulo, la *EDAD-D (2008)*, desarrollada durante el periodo noviembre 2007- julio 2008. Se trata de una investigación acerca del número, características y situación de las personas con discapacidad, en todo el territorio nacional. Su objetivo general es atender la demanda de información para el Sistema Nacional de Dependencia, proporcionando una base estadística que permita guiar la promoción de la autonomía personal y la prevención de las situaciones de dependencia.

El método elegido por el INE en la *EDAD-D (2008)* para la recogida de información fue el de entrevista personal, que podía ser complementado en casos excepcionales, mediante entrevista telefónica.

Para este estudio, el concepto de discapacidad se ha identificado con **limitaciones importantes para realizar las actividades de la vida diaria que hayan durado o se prevea que vayan a durar más de un año y tengan su origen en una deficiencia (cualquier pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de ese órgano)**. No tiene interés entonces, aquella limitación pasajera que puede ser debida a una situación subsanable. Determinadas discapacidades producidas por ciertos trastornos suelen aparecer de forma reiterada en la vida del individuo en determinados periodos de crisis. Tienen consideración de discapacidad siempre y cuando la suma de estos periodos sea superior a un año.

El INE propone diversas variables de estudio, tales como la severidad, las ayudas técnicas y de asistencia personal, las deficiencias existentes y sus causas, su relación con el mercado laboral y la educación, su relación con las condiciones de vivienda y accesibilidad, entre otras; pero para el desarrollo de este capítulo las variables que he elegido tienen que ver con la información desarrollada en capítulos anteriores: el número de personas con discapacidad, el estudio de la posible discriminación hacia este colectivo, su nivel en educación y su participación en el mercado laboral, con sus correspondientes ganancias salariales.

Se han considerado las siguientes categorías de discapacidad: visión, audición, comunicación, aprendizaje y aplicación del conocimiento y desarrollo de tareas, movilidad, autocuidado, vida doméstica y las interacciones y relaciones personales.

Respecto a las diferencias en función de la edad, la encuesta ha distinguido entre distintos grupos. Un primer grupo sería para los comprendidos entre 0 y 5 años, aunque de este grupo se ha prescindido el estudio pormenorizado de las discapacidades dada la dificultad que tiene su detección. Un segundo grupo correspondería a los que tienen 6 o más años.

La elección del grupo de edad para el desarrollo de cada estudio es la siguiente:

- ✓ Para el análisis del porcentaje existente de personas discapacitadas se tiene en cuenta al conjunto total de personas, es decir, ambos grupos.
- ✓ Para el análisis de la posible discriminación y de la participación de la población discapacitada en la educación y en el mercado laboral se utiliza el segundo grupo de personas.

Contemplar la perspectiva del género en el diseño de políticas en materia de discapacidad es determinante para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por ello quiero dedicar una parte de mi desarrollo al estudio de la existencia o no de diferencias en el ámbito laboral entre ambos sexos, ya sea en términos salariales o en términos de participación.

Los informes INE (2013) e INE (2014) han sido los trabajos que he utilizado para desarrollar la última parte del capítulo acerca del mercado laboral.

A lo largo de la siguiente exposición, remarcar que tomaremos datos macroeconómicos de carácter nacional.

4.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y RESULTADOS

Como ya se ha señalado anteriormente, a día de hoy, más de 1.000 millones de personas sufre algún tipo de discapacidad en el mundo, aproximadamente el 15% de la población mundial, porcentaje que va en aumento a medida que la población envejece. Se trata de una cifra superior a la correspondiente a los años 70 (el 10%), según estimaciones de la OMS.

La tasa de prevalencia de las personas discapacitadas se incrementa conforme aumenta la edad. Esta tasa es una “instantánea” de una situación de salud existente, el número de personas que padecen una enfermedad determinada en un momento determinado de tiempo por cada 1.000 habitantes. Incluye todos los casos conocidos que no han resultado en la muerte, la cura, o la remisión, así como casos nuevos que se estén desarrollando durante ese período específico. Que la tasa de prevalencia crezca al aumentar la edad se debe al hecho de haber vivido más años supone haber estado más tiempo expuesto a riesgos que pueden haber llevado a una discapacidad, tales como cáncer, la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de la salud mental, y al incremento de la esperanza de vida. Dicha tasa afecta en mayor medida a los países de ingresos bajos que a los países de ingresos superiores, además de afectar más a mujeres y ancianos.

Por otra parte, subrayar el hecho de que la tasa de prevalencia ha disminuido respecto a años anteriores, según las encuestas de 1986 y 1999, tal y como muestra la siguiente tabla:

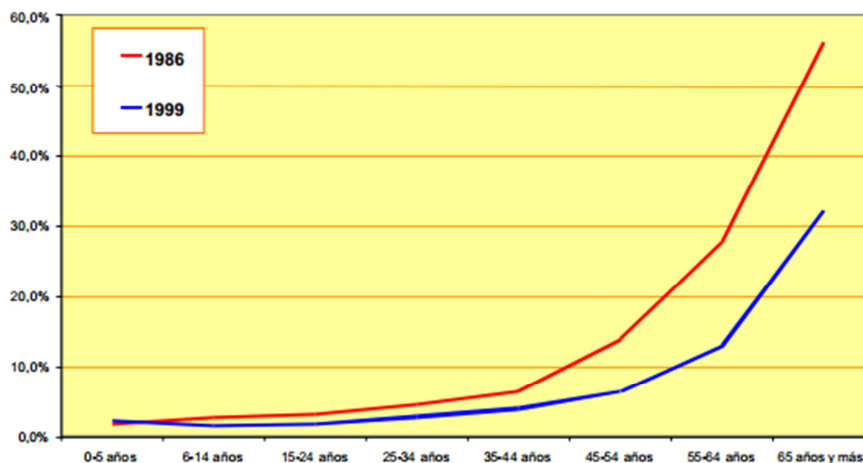
Tabla 4.1: Tasa de prevalencia de las situaciones de discapacidad según las Encuesta de 1986 y 1999 (Fuente: EPA)

	Población total	Población con discapacidad	
		Número	% sobre la población total
Encuesta de 1986	38341291	5743291	14,98%
Encuesta de 1999	39247019	3528221	8,99%

Esta divergencia ha venido causada por las diferencias metodológicas existentes entre ambas encuestas. La encuesta de 1999 es mucho más "exigente" que la del 1986 a la hora de apreciar la existencia de una situación de discapacidad.

Si tenemos en cuenta las dos situaciones anteriores llegamos al siguiente gráfico obtenido de la monografía de Jiménez y Huete (2002), que trata datos epidemiológicos:

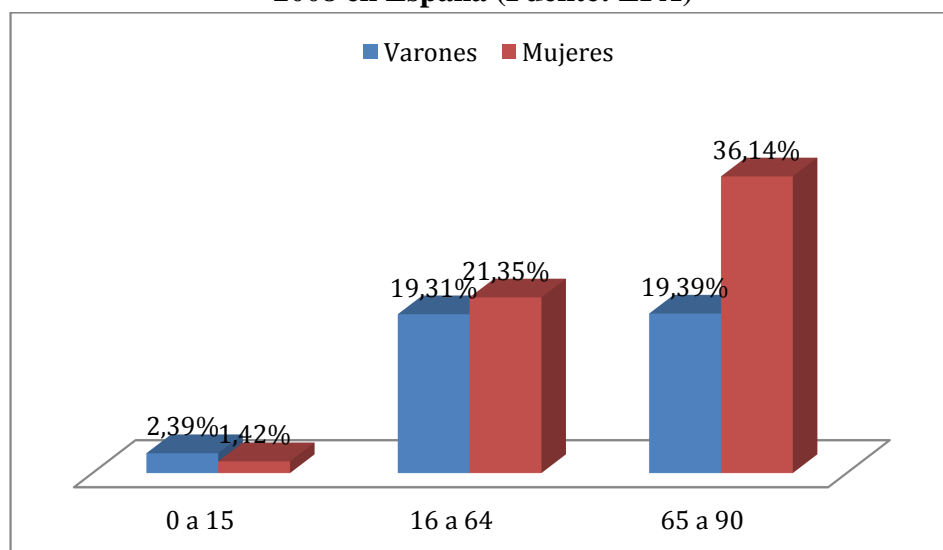
Gráfico 4.1: Tasa de prevalencia de las situaciones de discapacidad en España por grupos de edad. Comparación entre las Encuestas de 1986 y 1999. (Fuente: INE)



4.2.1 Personas con discapacidad

A través de EDAD-D (2008) obtenemos los siguientes resultados acerca del porcentaje de personas discapacitadas y la respuesta a si de verdad existe discriminación hacia el colectivo discapacitado:

Gráfico 4.2: Porcentaje de personas discapacitadas por rango de edad en el año 2008 en España (Fuente: EPA)



*Consideramos discapacitadas a todas las personas con alguna discapacidad o limitación para realizar alguna actividad.

Para el estudio de los resultados obtenidos hay que tener en cuenta que las personas, en general, pueden realizar infinidad de actividades, pero a efectos de la “EDAD-D (2008)” se recogieron un número limitado de actividades. Por ello, si una persona no tiene ninguna dificultad para realizar ninguna de las acciones propuestas por ella (sin ayudas técnicas externas ni ayudas personales), se considera persona sin discapacidad.

A efectos de este análisis, es de interés puntualizar que sólo se consideraron discapacidades aquellas que se superaban con el uso de ayudas técnicas externas (sillas de ruedas, prótesis que sustituya algún miembro, oxígeno, gafas, etc), excluyendo aquellas otras deficiencias que se pudieran superar con ayudas técnicas internas (marcapasos, clavos, lentes intraoculares de cataratas, etc).

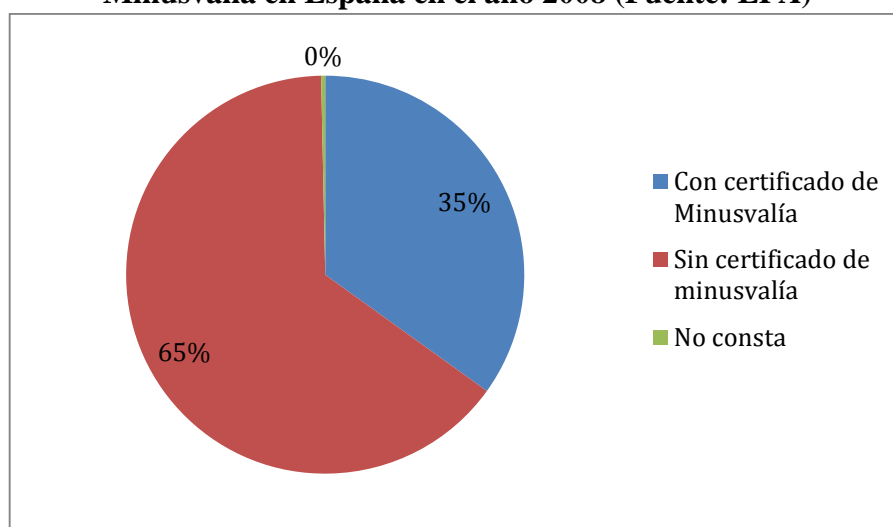
Como podemos observar en el gráfico, el porcentaje de personas discapacitadas va aumentando conforme se incrementa la edad. Queda patente la estrecha relación entre edad y discapacidad, de modo que a mayor edad mayor porcentaje de personas con discapacidad.

El mayor porcentaje en edades avanzadas corresponde al sector femenino. Se trata de un 36,14% para las mujeres, casi el doble del correspondiente al de los hombres de entre 65 y 90 años. Las hipótesis que se presentan de manera complementaria en la literatura para estas diferencias por sexo son de tres tipos: factores culturales que llevarían a una subdetección temprana de discapacidades en las mujeres (relacionadas con distintas expectativas sociales para las personas en función de su género); factores socioeconómicos (mayor exposición a riesgos por parte de los varones que conllevan la muerte en lugar de la discapacidad, lo cual rebaja la tasa de prevalencia para ellos a edades más altas); y factores biológicos (relacionados con la mayor supervivencia de las

mujeres afectadas por discapacidades, lo cual aumenta la tasa de prevalencia para ellas a edades más altas).

Para el desarrollo de este capítulo nos centraremos en el segundo intervalo de edades, entre 16 y 64 años, en la población en edad de trabajar, donde el porcentaje de personas con discapacidad en 2008 rondaba en promedio el 20%. También estudiaremos el primer intervalo (entre 0 y 15 años) en relación a la educación como paso previo para su posterior introducción en el mercado de trabajo.

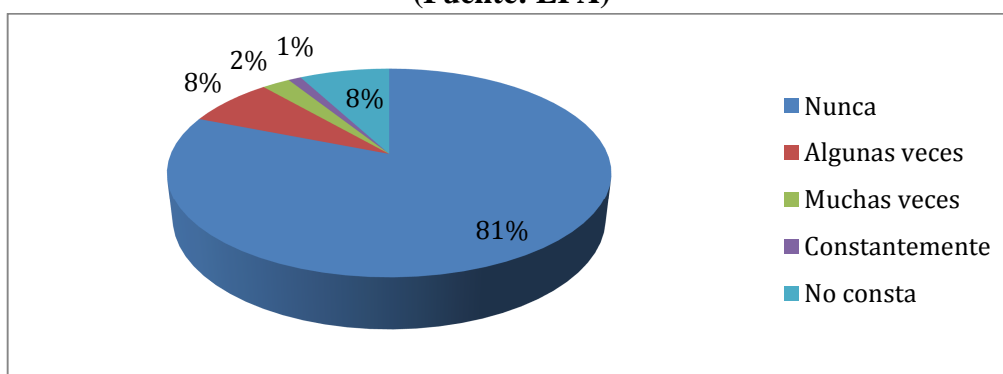
Gráfico 4.3: Porcentaje de población discapacitada según tenga o no Certificado de Minusvalía en España en el año 2008 (Fuente: EPA)



Resultados nacionales, proporcionados por la citada encuesta, muestran que un tercio de la población discapacitada española posee el certificado de minusvalía. (Gráfico 4.2)

4.2.2 ¿Posible situación de discriminación hacia el colectivo discapacitado?

Gráfico 4.4: Porcentaje de población con discapacidad según la frecuencia con la que se ha sentido discriminada por motivo de su discapacidad durante el año 2009 (Fuente: EPA)

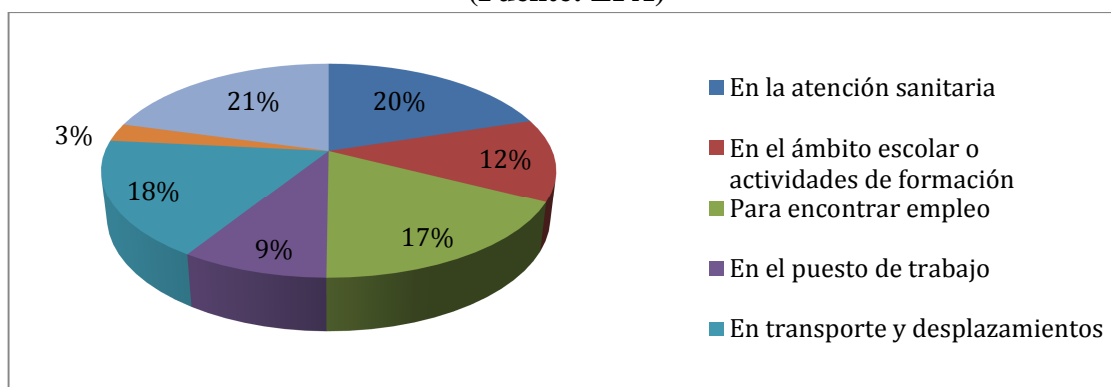


Tal y como enuncia la profesora García (2004): “A pesar de que la legislación de diversos países contempla la no discriminación y se declara como un fenómeno poco común en nuestras sociedades (tal y como confirman los datos), la discriminación no se elimina con leyes. Basta con que alguien se sienta discriminado, para que exista, es decir, a partir de la percepción de quien la padece, podemos hablar de que existe la discriminación”.

Únicamente el 1,2% de las personas entrevistadas afirmaron sufrir discriminación constantemente. Realmente, el 81% de las personas no consideraron que existiera tal discriminación, correspondiendo solamente el 11% a las personas que sí que consideraban su existencia.

Las personas que consideraron ser tratadas desigualmente, acusaron que se producía principalmente en el entorno de participación social (21%) y en la atención sanitaria (20%), siguiendo ese orden. Solo el 7,7% de estas personas lo han denunciado. (Ver gráfico 4.5)

Gráfico 4.5: Situación de discriminación en caso de existirla en el año 2009
(Fuente: EPA)



*Una persona puede sentirse discriminado en más de una situación

4.2.3 Nivel de estudios

La acumulación de capital humano es un elemento muy importante a la hora de acceder al mercado laboral, aumentando de este modo la tasa de participación en el mercado de trabajo, a la vez que se aumenta la empleabilidad laboral. Esto es especialmente importante para las personas con discapacidad, ya que gracias al aumento de la formación de estas personas se puede reducir la brecha existente respecto a las personas sin discapacidad, como veremos a continuación.

A su vez, existe una gran relación entre el nivel de estudios y la salud de los individuos, tanto discapacitados como no discapacitados. Las personas con estudios inferiores muestran resultados sanitarios más bajos, así como estilos de vida y conductas de salud menos saludables que las personas con estudios superiores. La causa de esto es que un

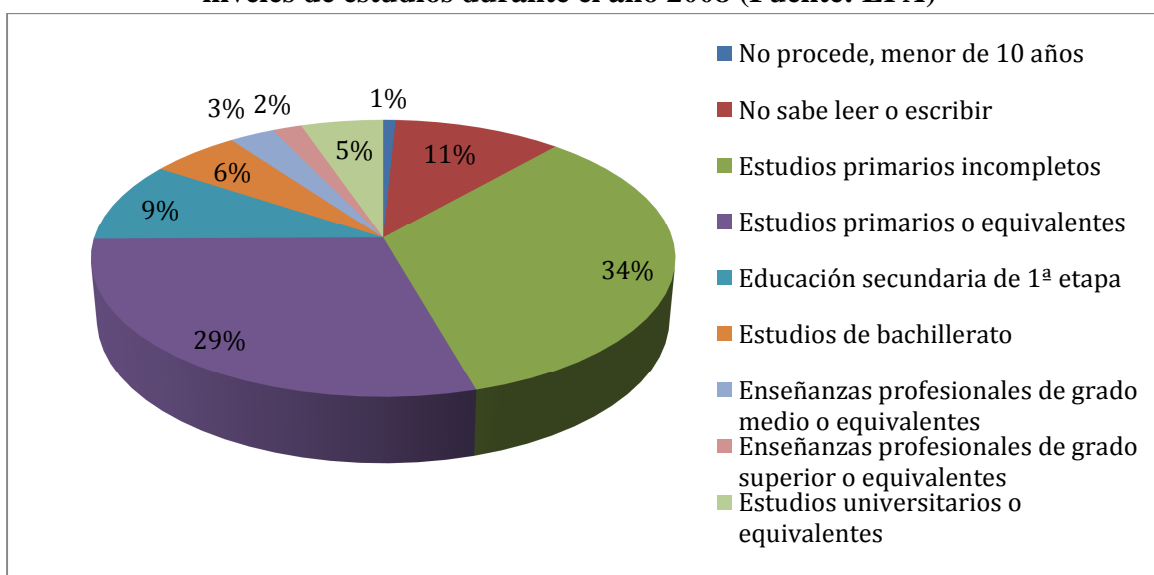
nivel educativo más alto da lugar, por lo general, a unos ingresos y recursos mayores que un trabajo que requiera una cualificación menor.

De acuerdo con Chan (2010), “los problemas de salud pueden socavar gravemente las inversiones en educación. Algunas enfermedades mantienen a los niños alejados de la escuela durante mucho tiempo. En otros casos los niños tienen que interrumpir prematuramente su educación para cuidar a padres o hermanos enfermos”. “Educación y salud están íntimamente relacionadas, contribuyendo a sacar a la gente de la pobreza y a ofrecerle la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial humano”.

Para la toma de datos de este epígrafe, la EDAD-D (2008) presentó 9 opciones de respuesta en términos de educación que se describen en el ANEXO I. Si alguna persona se encontraba en más de una situación a nivel de estudios, se recogía sólo la que el entrevistado consideraba más importante, la mayor.

El primer análisis solo ha tenido en cuenta a las personas discapacitadas mayores de 10 años, debido a que es muy complicado realizar una estimación del nivel educativo de las personas menores a esta edad. Me parece interesante hacer inicialmente una desagregación más en profundidad del colectivo objeto de estudio; para, seguidamente, llevar a cabo las comparaciones respecto a las personas no discapacitadas.

Gráfico 4.6: Porcentaje de población discapacitada distribuida en los diferentes niveles de estudios durante el año 2008 (Fuente: EPA)



*Datos tomados de INE (2011)

Como podemos observar, mucho más de un tercio de la población discapacitada no ha llegado a completar sus estudios primarios (aproximadamente el 46%), siendo únicamente un 2% de la población con discapacidad la que posee enseñanzas

profesionales de grado superior o equivalentes y un 5% de la misma la que posee estudios universitarios o equivalentes.

En términos más generales, únicamente el 25% de los discapacitados tienen estudios superiores a la enseñanza primaria y solamente el 36% de estos últimos ha alcanzado la considerada Educación Secundaria Obligatoria.

Según Chan y Zoellick (2011) las tasas de matriculación escolar difieren según el tipo de deficiencia; de modo que los niños con deficiencias físicas suelen tener más oportunidades educacionales que los niños que padecen deficiencias intelectuales o sensoriales, hecho que influye en el anterior estudio.

Atendiendo al nivel de estudios existen grandes diferencias respecto a la población sin discapacidad:

Tabla 4.2: Porcentaje de personas según existencia o no de discapacidad y nivel de estudios en el año 2008 (Fuente: EPA)

	Sin discapacidad	Con discapacidad
Analfabetos	0,83%	9,88%
Primaria	18,93%	38,40%
Secundaria y programas formación e inserción laboral	53,13%	40,12%
Superiores	27,12%	11,60%

* Aclaración: la columna de la derecha corresponde únicamente a las personas discapacitadas que poseen el certificado de minusvalía, de ahí la diferencia con respecto al gráfico 4.6, en el que no se tiene en cuenta el grado de discapacidad mayor al 33%.

Datos tomados INE (2014).

El peso de las personas discapacitadas con estudios superiores es menor que el de las personas sin discapacidad, a la vez que predominan en los estudios inferiores, en particular en primaria. El 11.6% de las personas con discapacidad tienen estudios superiores frente al 27.12% del resto de población. En cambio, el porcentaje de personas con estudios primarios (38.4%) duplica al de las personas sin discapacidad. En educación secundaria y programas de formación e inserción laboral se observan ratios más cercanos, pero siendo siempre superior el de las personas sin discapacidad. Es importante hacer mención al hecho de que el porcentaje de personas sin discapacidad consideradas analfabetas no llega al 1%, comparado con el casi 10% de los individuos discapacitados.

Las mujeres con discapacidad presentan, por lo general, bajos niveles de cualificación, lo que ha influido en sus posibilidades de acceso al empleo y en sus opciones de desarrollo profesional. Esta situación está cambiando para bien en las generaciones más jóvenes. Por ello se cree necesario que en la educación y en los procesos formativos se adopte un enfoque dirigido a la “activación” de las mujeres con discapacidad.

La disparidad entre sexos en educación secundaria es menos acusada que en primaria. Las dificultades de acceso que encuentran las niñas en la escuela elemental no les impiden lograr resultados iguales o mejores que sus compañeros varones, una vez que tienen acceso a la enseñanza.

4.2.4 Mercado Laboral

Para el estudio de la relación con la actividad económica, la EDAD-D (2008) tomó como referencia temporal la semana natural anterior al inicio de la entrevista y se investigó para todas las personas residentes en el hogar con 16 y más años.

La población económicamente activa es el conjunto de personas que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos (ocupados) o están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción (parados o desempleados). Para el análisis de este estudio se consideraron trabajando a las personas que durante la semana de referencia hubieran trabajado al menos una hora, ya fuera por un sueldo, salario u otra forma de retribución. Si durante esa semana el entrevistado hubiera estado ausente por vacaciones o días de permiso, se consideraría que está trabajando. Si por el contrario, el interesado estuviera ausente por motivos tales como, excedencia por nacimiento de un hijo, jornada de verano u horario flexible, entre otras, se considerará que estaba trabajando si, teniendo seguridad de volverse a incorporar a su empleo, lo va a hacer en un plazo inferior o igual a tres meses, o siendo superior está recibiendo el 50% o más de su salario.

Por otra parte, se consideran desempleadas todas aquellas personas que hayan estado sin trabajo en la semana de referencia, estén disponibles para trabajar en el plazo de dos semanas a partir de la fecha de la entrevista y busquen empleo, es decir, hayan puesto las medidas necesarias durante las últimas cuatro semanas para encontrar un empleo.

Una persona se considera incapacitada para trabajar si se encuentra indefinidamente incapacitada, tanto si ha trabajado anteriormente como si no, y está cobrando una pensión contributiva de incapacidad o no contributiva de invalidez. Se consideran tanto las incapacidades de nacimiento como las adquiridas de carácter indefinido, pero no las incapacidades de carácter transitorio.

El INE, a través de sus módulos sobre “Personas con discapacidad y su relación con el empleo” y sobre “Problemas de Salud y su relación con el empleo”, dispone de mucha información acerca de la discapacidad y el mercado laboral. El principal problema de estas fuentes es su periodicidad, que impide conocer de forma continuada y actualizada la situación laboral de este colectivo.

La población objeto de este estudio está constituida por las personas de 16 a 64 años que residen en viviendas familiares principales y que tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33%, es decir, son las personas en edad laboral con certificado de discapacidad o discapacidad legalmente reconocida.

La participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos en el nivel y la calidad de vida de la población en general y, en particular, del colectivo de personas con discapacidad.

Además de la encuesta anteriormente citada, me he servido de la ayuda del INE (2014) para la recogida de datos de este apartado. Dicho informe permite realizar comparaciones en función del tipo de discapacidad y del grado de severidad, incluso para analizar la relación entre la participación en el mercado laboral y el nivel de estudios de las personas discapacitadas en España:

Tabla 4.3: Tasas de actividad, empleo y de paro en España en el año 2010 en función de la existencia o no de discapacidad (Fuente: EPA)

Discapacidad	Tasa de actividad		Tasa de empleo		Tasa de paro	
	No	Si	No	Si	No	Si
Total	75,9	36,2	60,6	27,7	20,1	23,3
Hombres	83,6	40,4	67,1	31,4	19,8	22,2
Mujeres	68,1	31,0	54,1	23,3	20,5	24,8

Un aspecto muy significativo a recalcar sobre el colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral y no tanto su nivel de desempleo, entendiendo como participación laboral la suma de ocupados y desocupados.

Analizando la situación del mercado laboral en el año 2012, se observan grandes diferencias a lo que a tasa de actividad y tasa de empleo se refieren. Ambas tasas duplican el porcentaje de personas sin discapacidad respecto al de las personas discapacitadas. En lo relativo a la participación en el mercado laboral de este colectivo contamos con una tasa de actividad 40 puntos por debajo de la tasa de actividad de la población sin discapacidad (36,2%).

En cambio, como se ve en la tabla, durante el año 2010 el desempleo en el colectivo discapacitado es superior en media al correspondiente a las personas sin discapacidad, pero únicamente se trata de 3,2 puntos porcentuales por encima. Se puede observar que las tasas de paro fueron muy elevadas para ambos colectivos (por encima del 20%). Esta tasa de paro se puede considerar que es muy alta, teniendo en cuenta la baja participación en el mercado de las personas discapacitadas.

Los datos estadísticos disponibles ponen de manifiesto la situación poco equitativa de la participación en el mercado laboral de las mujeres discapacitadas. Tienen una menor tasa de actividad, una inferior tasa de empleo y, como es de esperar, su tasa de paro es mayor.

Como explica el CERMI (2012), *en el caso de las mujeres con discapacidad en España, la interacción de ambas categorías, discapacidad y sexo, ha producido*

una gran vulneración de sus derechos, reduciendo sus posibilidades y frenando sus deseos. Siguen siendo objeto de situaciones de discriminación múltiple respecto a su participación en el ámbito social y económico, situándolas en una posición de desigualdad frente a los hombres con discapacidad y con respecto a la situación de las mujeres en general. A estas dos características se pueden añadir otras que agravan su situación de desigualdad social, tales como la etnia, el nivel socioeconómico o cultural, limitando aún más sus posibilidades de acceso al empleo en igualdad de oportunidades.

“La situación de inactividad es una de las consecuencias que afecta a las personas con discapacidad y, sobre todo, a las mujeres con discapacidad. La asunción, en exclusividad, de las tareas domésticas y de cuidado; la falta de orientación y enfoque hacia la vida laboral en los procesos educativos y formativos; la realización de actividades que tradicionalmente han sido asignadas al rol femenino, afortunadamente cada vez más en desuso, siguen produciendo efectos muy negativos para las mujeres, generando discriminación y reducción de oportunidades”, explica el CERMI (2012).

Analizamos la evolución del mercado laboral en el paso de los últimos cinco años. Realizamos una comparación entre las tasas correspondientes a las personas sin discapacidad y con discapacidad:

Tabla 4.4: Evolución en porcentajes de las personas no discapacitadas en el mercado laboral entre los años 2008 y 2012 (Fuente: EPA)

	2008	2009	2010	2011	2012
Tasa de actividad	74,9	75,4	75,9	76,4	77
Tasa de empleo	66,4	61,8	60,6	59,8	57,8
Tasa de paro	11,3	18,1	20,1	21,7	25

Tabla 4.5: Evolución en porcentajes de las personas discapacitadas en el mercado laboral entre los años 2008 y 2012 (Fuente: EPA)

	2008	2009	2010	2011	2012
Tasa de actividad	33,4	36,2	36,2	36,6	36,6
Tasa de empleo	28	28,3	27,7	26,7	24,5
Tasa de paro	16,3	21,8	23,3	26,9	33,1

Como podemos ver, tanto las tasas de actividad como las tasas de empleo de las personas sin discapacidad duplican a las correspondientes tasas de las personas con discapacidad. En cambio, las tasas de paro muestran unos porcentajes más próximos para los dos colectivos. Durante los años 2011 y 2012, las tasas de paro de las personas discapacitadas superaron a las tasas de empleo de ese mismo año, siendo en 2012 una diferencia muy importante (8,6 puntos por encima el desempleo). Estas tasas son muy altas para ambos grupos en el último año estudiado, pero el caso de las personas con discapacidad es más llamativo, ya que un 33,1% como tasa de paro es muy alto para un 36,6% correspondiente a la tasa de actividad.

Se trata de una situación espeluznante pero lógica para la realidad en la que nos encontramos. Estamos experimentando un periodo de profunda crisis en España desde el año 2008, conocido como “Gran Recesión”, la cual ha afectado tanto al colectivo discapacitado como a las personas sin discapacidad.

La noticia del portal de parados, “El paro, otra barrera para las personas con discapacidad en España” ha enunciado lo siguiente: *El paro está causando estragos en la sociedad española, pero el desempleo está tratando con especial dureza al colectivo de personas con discapacidad*”. Como se ve en la tabla anterior, el porcentaje de parados con discapacidad se ha duplicado en los últimos 5 años, al igual que ha pasado en el caso de las personas sin discapacidad. La diferencia radica en que la tasa de paro de las personas sin discapacidad corresponde a $\frac{1}{4}$ de la población, frente a $\frac{1}{3}$ en la población discapacitada, razón por la que se considera un mayor impacto para este último colectivo.

“La crisis ha afectado a las contrataciones a discapacitados ya que los contratos indefinidos se han reducido desde 2007”, según el artículo de Hernández y Gayá (2010).

Las siguientes gráficas muestra la trayectoria que han llevado las tasas de actividad, de empleo y de paro de las personas con y sin discapacidad, tratadas desde la perspectiva del mercado laboral:

Gráfico 4.7: Evolución en el mercado laboral de las personas sin discapacidad durante el periodo 2008-2012 (Fuente: EPA)

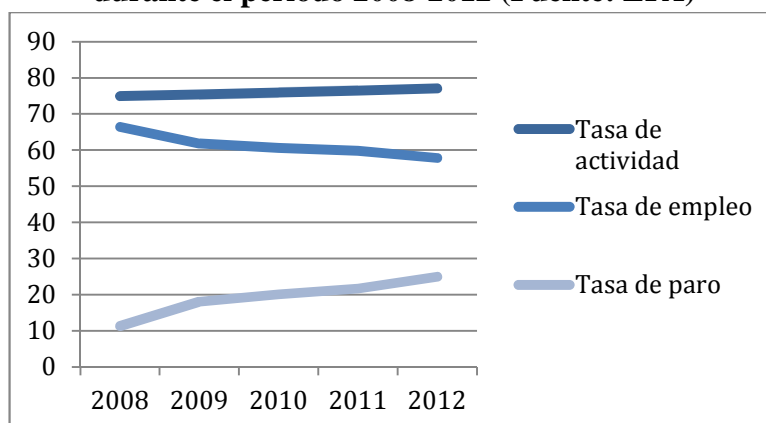
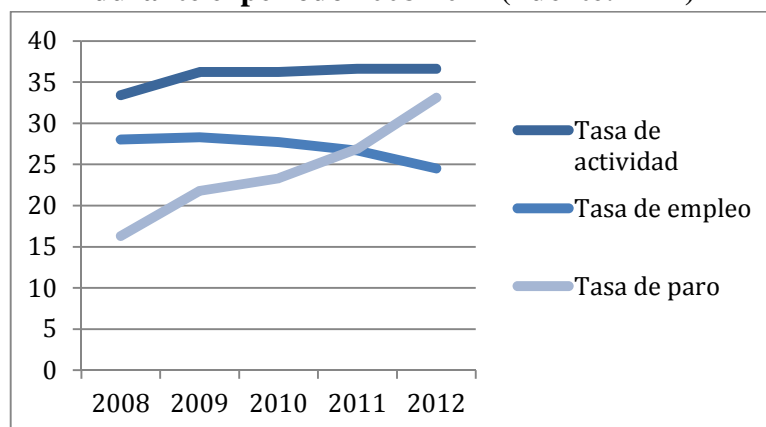


Gráfico 4.8: Evolución en el mercado laboral de las personas con discapacidad durante el periodo 2008-2012 (Fuente: EPA)



La trayectoria seguida por ambos grupos es prácticamente paralela: Las tasas de actividad siguen una trayectoria ascendente, al igual que las tasas de paro. Sus tasas de empleo, al contrario, llevan una trayectoria descendente, siendo la pendiente de las personas discapacitadas más acusada, existe una diferencia de 16,8 puntos porcentuales, frente a los 13,7 de las personas sin discapacidad. Lo que es diferente son los valores de las tasas de empleo y participación entre discapacitados y no discapacitados.

El Gráfico 4.7 muestra perfectamente lo dicho anteriormente, el cruce entre la tasa de empleo y la tasa de paro de las personas discapacitadas aproximadamente en el año 2011.

Aunque el acceso al mercado laboral está más limitado para las personas discapacitadas, una vez que entran a formar parte de él, obtienen una mayor estabilidad que las personas sin discapacidad. Esto es debido a que como señala el INE (2014), “*el 78,3% de los asalariados españoles con certificado de discapacidad tenía contrato indefinido, dos puntos más que para el resto de la población*”. Los contratos indefinidos proporcionan una mayor estabilidad laboral que los contratos temporales.

El INE recuerda que las personas con discapacidad cuentan con una serie de medidas de fomento del empleo para favorecer su contratación y su permanencia en el puesto de trabajo como las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización y la modalidad de contrato específico.

Es importante resaltar que existen diferencias laborales notables en función del tipo de discapacidad:

Tabla 4.6: Tasa de actividad en función del tipo de discapacidad en España en el año 2012 (Fuente: EPA)

	Física	Intelectual	Mental	Sensorial
Tasa de actividad	38,8	28,7	27,1	49,3

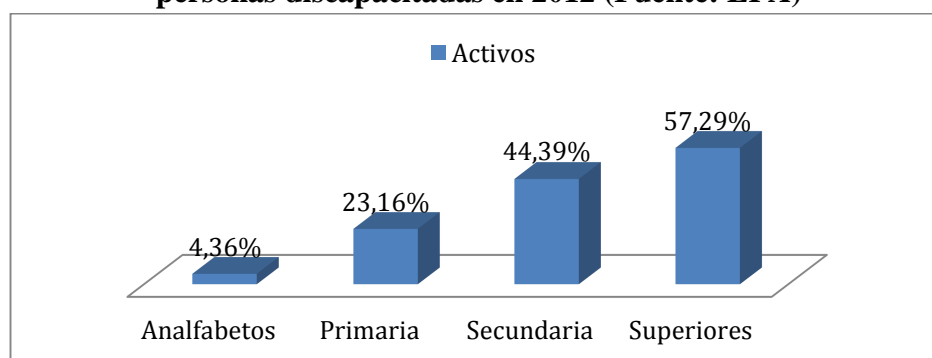
Como muestra la tabla anterior, las personas más excluidas en el mercado laboral son, a menudo, las que presentan problemas asociados a deficiencias mentales e intelectuales. Dichas deficiencias aportan en 2012 una tasa de inactividad del 72,9% y un 71,3%, respectivamente. En cambio, es la población con problemas sensoriales (deficiencia visual y auditiva) la que mayor tasa de actividad presenta (49,3%).

Según declaraciones de Gómez (2013), miembro de la Asociación Pro-discapacitados Psíquicos de Alicante (APSA), *“las personas con discapacidad intelectual (y mental) son las últimas en conseguir un empleo y las primeras que lo pierden”*. También añadió que estas personas *“tenían muy pocas expectativas a la hora de encontrar un empleo, especialmente en el contexto de crisis, desempleo y reajustes de plantilla en el que nos encontramos”*.

“Los trabajos auxiliares, que son los que normalmente suelen ocupar las personas con discapacidad intelectual, se están eliminando, por lo que el empleo no sólo no va a crecer, sino que se van a destruir puestos de trabajo”, es una de las conclusiones obtenidas tras la realización de un estudio acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

A continuación vamos a buscar una relación entre educación y empleo en las personas con discapacidad y seguidamente la compararemos con la misma relación en los no discapacitados:

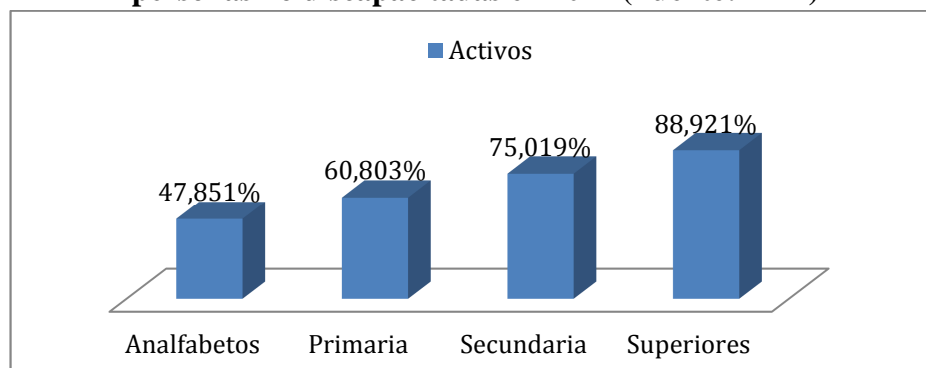
Gráfico 4.9: Relación entre la tasa de actividad y el nivel de estudios de las personas discapacitadas en 2012 (Fuente: EPA)



Es importante apuntar que la tasa de actividad de la población discapacitada aumenta conforme se incrementa el nivel de formación y reduce las diferencias existentes respecto a la población general. En 2012 se alcanzó una tasa de actividad del 57,29% en las personas con discapacidad con estudios superiores, sobrepasando la tasa de inactividad en 14,58 puntos. Es el único nivel de estudios en el que los activos superan a los inactivos.

Comparando estos resultados con los de la población no discapacitada:

Gráfico 4.10: Relación entre la tasa de actividad y el nivel de estudios de las personas no discapacitadas en 2012 (Fuente: EPA)



En este caso, únicamente los “analfabetos” poseen una tasa de inactividad mayor que la de actividad, siendo muy pequeña la diferencia entre ambas tasas (4,298 puntos porcentuales) comparado con la población discapacitada (91.28 puntos porcentuales). La causa de esta gran diferencia entre ambos colectivos es el binomio analfabetismo-discapacidad. En los dos casos influye este nivel de estudios como factor negativo, pero en el de las personas discapacitadas también se tiene en cuenta la posible necesidad de adaptación de los puestos de trabajo, el posible absentismo laboral por motivos de salud, posible necesidad de flexibilidad horaria, etc.

4.2.4.1 Los salarios en España

También es de gran interés realizar un análisis de los salarios percibidos en España por las personas con discapacidad en los últimos años para estudiar las posibles diferencias con el colectivo sin discapacidad. Para este estudio me voy a apoyar en el INE (2013).

Entre la población ocupada, durante el periodo 2009-2012, se ha cumplido que la tasa de asalarización (cociente entre el número de asalariados y el número total de ocupados) ha sido siempre superior para la población con discapacidad. El número total de ocupados está formado por la suma de los asalariados (personas que trabajan por cuenta ajena) y los autónomos (personas que trabajan por cuenta propia). Es por ello, por lo que podemos afirmar que el colectivo discapacitado está formado por un menor número de trabajadores autónomos que el colectivo sin discapacidad.

Tablas 4.7 y 4.8: Salarios medios anuales brutos en función del sexo y la discapacidad en 2010 y 2011 (Fuente: EPA)

2010	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencia
Hombres	25593,4	21302,1	4291,3
Mujeres	19742,5	19355,5	387
	22667,95	20328,8	2339,15

2011	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencia
Hombres	25801,1	21493,1	4308
Mujeres	19795,9	18538,9	1257
	22798,5	20016	2782,5

Como podemos observar, la diferencia entre el salario medio anual bruto percibido por el colectivo de personas con discapacidad y el percibido por las personas sin discapacidad, durante los años 2010 y 2011 siguió una línea ascendente. En 2010, se trataba de un 10,31% menor el de las personas con discapacidad (2339,15€ menos) (Tabla 4.7), pero en el año 2011 la distancia aumentó, llegando al 12,20% (una diferencia de 2782,5€) (Tabla 4.8). Aunque, a esto último habría que añadir que las deducciones fiscales y cotizaciones a la Seguridad Social disminuyen tales diferencias salariales en términos netos hasta el 5,1%.

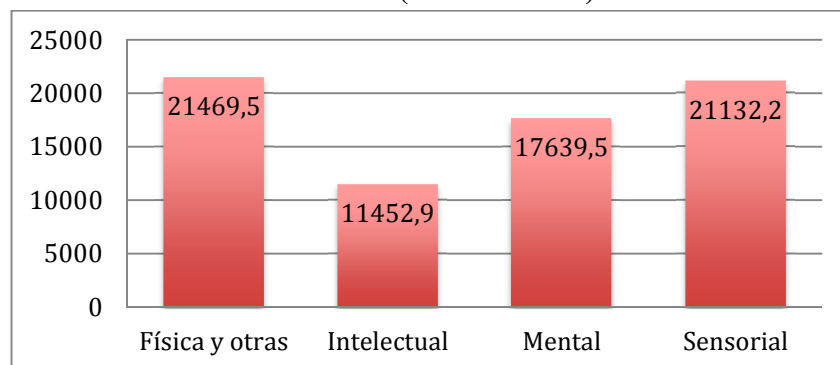
Al igual que ocurre en el mercado laboral formado por las personas sin discapacidad, dentro del grupo de personas discapacitadas también se observan diferencias salariales entre hombres y mujeres (en 2011 la diferencia fue de un 13,74% menos para las mujeres; 2954,2€ menos) (Véase columna derecha tabla 4.8). Esta cifra es inferior a la correspondiente de la población sin discapacidad (23,2%; 6005,2€ de diferencia entre sexos sin discapacidad) (Véase columna izquierda tabla 4.8). Al mismo tiempo, las diferencias entre mujeres de ambos colectivos es solo un 6,3% menor en discapacitadas (1257€ menos) (Véase fila inferior tabla 4.8), siendo entre los hombres del 16,69% inferior (4308€ menos) (Véase fila superior tabla 4.8), también en los varones discapacitados. El caso de los varones es el único que ha disminuido sus diferencias entre los años 2010 y 2011 (de 16,76% ha pasado a 16,69%). Todas las demás relaciones se han distanciado con el transcurso de un periodo (las mujeres de ambos colectivos han aumentado sus diferencias salariales de 1,96% a 6,3%).

Se podría decir que existe una mayor diferencia salarial por discapacidad para los hombres que para las mujeres. Con todo, los varones discapacitados siguen ganando un salario mayor que las mujeres con discapacidad.

Las personas discapacitadas, en promedio, ocupan puestos de menor cualificación, para los que se necesita una menor preparación. Es por ello que obtienen menores salarios. Es para ocupaciones de mayor cualificación para las que las diferencias salariales disminuyen.

Veo conveniente advertir que dentro del colectivo de las personas con discapacidad, el grado y tipo de la misma determina diferencias salariales. Concretamente, lo creo necesario porque es una de las características que mayores discrepancias salariales genera:

Gráfico 4.11: Salario medio anual bruto en función del tipo de discapacidad en el año 2011 (Fuente: EPA)

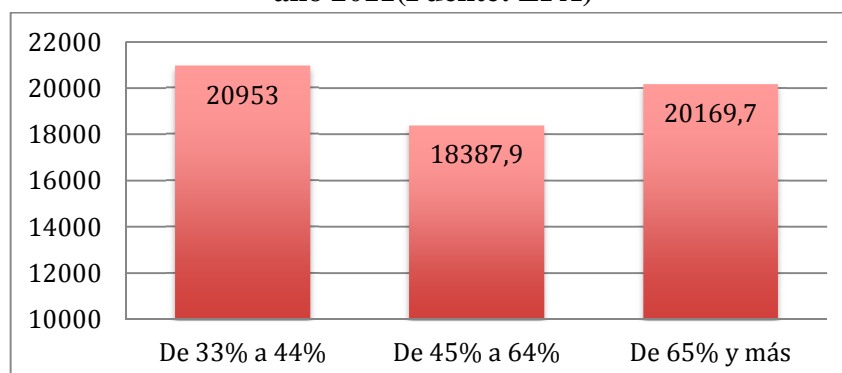


Durante el año 2011 las ganancias salariales más bajas corresponden a las personas con discapacidad intelectual y con un grado de discapacidad entre el 45% y el 64%. Se trata de 11452,9 euros brutos al año para las personas con deficiencias intelectuales y de 18387,9 euros en el caso de personas con un grado de discapacidad que oscile entre el 45% y el 64%. En cambio, las ganancias más elevadas correspondieron en 2011 a personas con discapacidad física y con grado de discapacidad comprendido entre el 33% y el 44%. En este último caso hablamos de 21469,5 y 20953 euros, respectivamente.

Las personas con deficiencias intelectuales o mentales suelen ocupar puestos o desempeñar tareas que exigen un menor nivel de cualificación que las personas con deficiencias sensoriales. Se trata de puestos que no exigen un elevado nivel de productividad, recibiendo como consecuencia una retribución menor.

Atendiendo al grado de discapacidad:

Gráfico 4.12: Salario medio anual bruto en función del grado de discapacidad en el año 2011 (Fuente: EPA)



El salario en función de la intensidad de la discapacidad, como hemos explicado en los párrafos anteriores, da lugar a diferencias salariales, pero no tan llamativas como las causadas en función del tipo de discapacidad. Mientras que los salarios en función del tipo de discapacidad se mueven en un intervalo de amplitud 10016,1 euros, las diferencias entre el mayor y menor sueldo en función del grado de deficiencia es únicamente de 2565.1 euros.

“La relación entre el nivel salarial y el grado de discapacidad no es lineal, en buena parte debido a la acción de las entidades especializadas en el apoyo a los colectivos de mayor grado de discapacidad” de acuerdo con la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2013).

Para las personas con un grado de discapacidad comprendido entre el 45% y el 64% el salario medio decrece conforme se va incrementando la severidad, aunque para el grupo de personas con una mayor intensidad de discapacidad, el salario medio resultó ser más elevado, alcanzando los 20169,7 euros (*debido a las mayores beneficios fiscales*); pero no mayor al correspondiente a las personas con un grado de discapacidad comprendido entre el 33 y el 44%.

Atendiendo a los salarios en función del nivel de estudios:

Tabla 4.9: Salario medio anual bruto en función de la discapacidad y el nivel de estudios en el año 2010 (Fuente: EPA)

	Sin discapacidad	Con discapacidad
Sin estudios y primaria	16780,8	17190,3
Secundaria, programas formación-inserción laboral	20115,9	18527,5
Superiores	33049,2	34403,1

Como es lógico, el salario aumenta con el nivel de estudios de cada individuo, tanto si tenemos en cuenta al colectivo discapacitado como al no discapacitado. Existe una correlación positiva entre salario y nivel de estudios.

Respecto al año 2010, realizando un análisis en función del nivel educativo, hay que resaltar que las personas discapacitadas con estudios universitarios percibieron un salario más alto que sus respectivos análogos no discapacitados (34403,1 euros frente a 33049,2 euros de las personas sin discapacidad), llegando a superar su salario en más de un 4%; hecho que se repite entre las personas sin estudios o estudios primarios (17190,3 euros las personas con discapacidad frente a 16780,8 euros las personas sin discapacidad). Aclaración: *Esto ocurre en términos medios, no implica que todas las personas discapacitadas sin estudios, con estudios primarios o superiores, cobren más que las personas sin discapacidad con el mismo nivel de estudios.*

Realizando una investigación acerca de estos resultados tan inesperados, tras ponerme en contacto con la ONCE y con el Servicio Promotor del INE, he llegado a las siguientes explicaciones a esta situación:

En el caso de las personas sin estudios o con estudios de primaria, *“la diferencia se debe a las políticas de protección laboral del colectivo de personas con discapacidad (contratos específicos de discapacidad, contratación en centros especiales de empleo, reducciones, bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización)”*.

Por otro lado, la respuesta por parte de la ONCE al caso de las personas con discapacidad con titulación universitaria, ha sido que *“existe un mayor ajuste entre la cualificación y el tipo de puesto que están ocupando, es decir que es más frecuente que las personas con discapacidad con titulaciones universitarias trabajen en puestos de titulados. Esto se entiende mejor cuando además se puede observar que la tasa de paro entre los titulados universitarios con discapacidad (13,8%) es inferior a la de los titulados sin discapacidad (21%)”*. El INE ha añadido que *“se debe, además de a las políticas de protección de empleo mencionadas anteriormente, a que en este colectivo hay menos empleo temporal, lo que implica mayor antigüedad en el puesto de trabajo”*.

Y la siguiente pregunta que me hago es: ¿Cómo puede darse esta situación, sabiendo que, según datos del año 2011, el salario medio anual bruto de las personas discapacitadas es un 11,5% inferior respecto al de las personas sin discapacidad?

Como es lógico y como me ha confirmado la ONCE, *“se debe a que el grueso de personas empleadas se concentra en las cualificaciones de secundaria”*.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

En la actualidad, aproximadamente el 15% de la población mundial son personas con discapacidad. En España se trata de aproximadamente 3,8 millones de personas, un 8,5% de la población.

A nivel **general**:

1. Las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica, unas tasas de pobreza más altas y una mayor dependencia que las personas sin discapacidad; consecuencia de obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a la salud, la educación, el empleo, el transporte o la información.
2. En el pasado las políticas no han tenido demasiado en cuenta las necesidades de las personas discapacitadas, actualmente están luchando por la igualdad de oportunidades y por la mejora de las condiciones de estas personas, mediante programas de financiación, servicios de apoyo y asistencia, programas de inclusión de niños discapacitados en el sistema educativo y modificaciones legislativas para facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación.
3. En la actualidad, se observan prejuicios o creencias que obstaculizan el acceso de estas personas a la educación, al empleo, a la atención de salud y a la participación social.

A nivel **específico**, centrándome en las variables que influyen en la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad:

1. Existen diferentes tipos de discriminación que pueden influir en la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, tales como el *modelo del “gusto por la discriminación y la discriminación estadística*. Los problemas de salud pueden influir negativamente en las inversiones en educación, afectando, en consecuencia, a su posterior participación en el mercado laboral.
2. Teniendo en cuenta la **educación**:
La acumulación de capital humano es un elemento muy importante a la hora de acceder al mercado laboral, a mayor nivel de estudios, mayor posibilidad de participación en el mercado de trabajo.
 - Más de un tercio de la población discapacitada sólo ha completado sus estudios primarios (aproximadamente el 48%), siendo únicamente un 11% de la población con discapacidad la que posee estudios universitarios o equivalentes, frente al 27% de los no discapacitados universitarios.
 - Las mujeres con discapacidad presentan, por lo general, niveles de cualificación más bajos que los hombres del mismo colectivo. Se da una doble discriminación, por género y por discapacidad.

Educación y salud están íntimamente relacionadas, contribuyendo a sacar a la gente de la pobreza y a ofrecerle la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial humano.

En el **mercado laboral**:

1. Las personas discapacitadas en edad de trabajar, comparadas con sus respectivos homólogos, experimentaban desventajas importantes en el mercado laboral, teniendo, a su vez, peores oportunidades de empleo. En 2010, su tasa de empleo (44%) era algo superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%), siendo la tasa de inactividad unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad.
2. En el caso de las mujeres con discapacidad en España, se da una interacción de ambas categorías, discapacidad y sexo, obteniendo unos valores inferiores en sus tasas de actividad y de empleo. La situación de inactividad es una de las consecuencias que afecta a las personas con discapacidad y, sobre todo, a las mujeres con discapacidad.
3. Se observan actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, las cuales varían en intensidad en función del tipo de deficiencia que causa la discapacidad, las personas con discapacidad intelectual (y mental) son las últimas en conseguir un empleo y las primeras que lo pierden.
4. Los **salarios**:
 - En función de la discapacidad: Obtienen mayores ganancias salariales las personas sin discapacidad. Siendo a su vez mayor la ganancia de los hombres dentro de este colectivo, hecho similar a lo que ocurre dentro del grupo de personas no discapacitadas
 - En función del grado de discapacidad: La relación entre el nivel salarial y el grado de discapacidad no es lineal. Perciben salarios mayores las personas cuyo grado de discapacidad se encuentra entre el 33 y 44%, siendo menores retribuciones las que obtienen las personas con un grado de severidad entre 45 y 64%.
 - En función del tipo de discapacidad: Las personas con deficiencias intelectuales o mentales suelen ocupar puestos que no exigen un elevado nivel de productividad, recibiendo como consecuencia una retribución menor.
 - En función del nivel de estudios: En el caso de personas con baja cualificación o sin estudios y también en el caso de titulados superiores el salario resulta superior en el caso de las personas con discapacidad frente a sus homólogos sin discapacidad, siendo la conclusión general del análisis un menor salario medio bruto anual el de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

Boletín Oficial del Estado (BOE) (2008), Convención de la ONU, Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CDPD), Jefatura del Estado [PDF]. Ed 2008. Madrid, Lunes 21 de abril 2008. <http://www.convenciondiscapacidad.es/ConvencionEspana_new/Texto%20Protocolo%20Facultativo%20BOE.pdf>

Chan, M. (2010), “*La educación y la salud están íntimamente unidas*”. Organización Mundial de la Salud (OMS), Nueva York (Estados Unidos de América)

Chan, M. y Zoellick, Robert B. (2011). “*Resumen del Informe mundial sobre la Discapacidad*”. Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial, Malta.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), (2012). “*La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad*”, Volumen I, Capítulo X. Grupo Editorial Cinca, S. A., Madrid.

García, M. T., (2004) “*Discriminación por discapacidad*”, Universidad de La Habana. <<http://www.eduquemosenlared.com/es/index.php/educacion-sociedad/103-discriminacion-discapacidad>>

Fundación Adecco (2010). “*El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010*”. Gobierno de Aragón, Instituto Aragonés de Empleo, Zaragoza.

Fundación ONCE (2014). Información obtenida mediante entrevista realizada por correo electrónico.

Gómez, M. (2013). “*Las personas con discapacidad intelectual “las últimas en tener empleo”, según estudio de la UA*”. Alicante. <<http://www.abc.es/local-alicante/20130505/abci-personas-discapacidad-intelectual-ultimas-201305051245.html>>

Hernández, E. y Gaya, C. (2010) “*Solo 2,8% de discapacitados trabaja pero con más temporalidad y menos salario*”. Noticia ABC, sitio web (existen más páginas web que lo enuncian) <<http://www.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=611803>>

Huete García, A. (2012), Fundación ONCE, “*Uno de cuatro discapacitados en España corre riesgo de sufrir pobreza*”, <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-cuatro-discapacitados-espana-corre-riesgo-sufrir-pobreza-20140226152917.html>

Instituto Nacional de Estadística (INE), (2010). “*Comparación entre las poblaciones con y sin discapacidades*”. Sitio web con sede en Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE), (2011). “*Discapacidad y dependencia en España (2011)*”, con base en la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-D, 2008). Sitio web con sede en Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE), (2013). “*El salario de las Personas con discapacidad 2010*”. Sitio web con sede en Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE), (2013*). Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011. Sitio web con sede en Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE), (2014). “*El empleo de las Personas con discapacidad 2012*”. Sitio web con sede en Madrid.

Jiménez Lara, A. y Huete García, A. (2002). “*La discapacidad en España: Datos epidemiológicos*”. Real Patronato de discapacidad, Madrid.

Ministerios de Sanidad y Política Social, Gobierno de España (2009). *III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012* [PDF]. <https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/III_PAPCD.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2013). “*10 datos sobre la discapacidad*”, Ginebra.

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2013). “*Discapacidad y salud*”, Ginebra.

Pérez Bueno, L. C. (2010). “*Colección Barclays Igualdad y Diversidad: “Los jóvenes con discapacidad en España*”. Grupo Editorial Cinca, S. A., Madrid.

Otras fuentes de las que me he servido para poder profundizar en diversos temas y entender ciertos puntos, pero que no he señalado en la exposición, han sido:

Dávila, D. y Malo, M.A. (2ª época. Volumen 16, número 1, 2006). *Cuadernos aragoneses de Economía. “Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad*”. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Zaragoza.

Huete García, A. (2013). “*La pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España*”. Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) a través de CERMI, Salamanca.

Jiménez Lara, A. y Huete García, A. La discriminación por motivos de discapacidad: Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad promovido por el CERMI Estatal [PDF]. Ed 2002. Madrid. <<http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/Documentos/AJL/discriminacion.pdf>>

Pagán, R y Malo, M.A. (2009). “*El mercado de trabajo en España: otros aspectos relevantes, Diferencias Salariales y discapacidad: Discriminación y baja productividad*”. Edicions Lóstrego, Santiago de Compostela.

ANEXO I

Creo conveniente realizar una pequeña explicación acerca de los diferentes niveles educativos a los que me refiero en el gráfico siguiente:

No sabe leer ni escribir: Se refiere a personas de 10 o más años que no son capaces de llevar a cabo ninguna de las dos tareas anteriores o que son únicamente capaces de leer y escribir una o varias frases que recuerdan de memoria, números o su propio nombre.

Estudios primarios incompletos: Nos encontramos con personas que han superado el primer nivel y que han asistido menos de 5 años a la escuela (sin contar preescolar o educación infantil). Estas personas no suelen poseer ninguna acreditación.

Estudios primarios o equivalentes: Son personas que saben leer y escribir y además han cursado 5 o más años en la escuela. Se suele pensar generalmente en las personas que inician a los seis años y finalizan a los 11-12 años de edad.

Enseñanza secundaria de primera etapa: Amplía la educación primaria.

- ✓ Hasta los 14 años en los sistemas antiguos (EGB – Educación General Básica, Certificado de escolaridad, Bachillerato elemental, Certificado de Estudios primarios o aprendizaje de tareas en Educación Especial).
- ✓ Hasta los 16 años en el sistema actual (ESO - Educación Secundaria Obligatoria, Programas de Garantía social, Programas de Garantía social en Educación Especial o Asistencia a la escuela durante el periodo de escolaridad obligatoria).

Enseñanza bachillerato:

- ✓ BUP - Bachillerato Unificado Polivalente, con o sin COU – Curso de Orientación Universitaria en el sistema antiguo.
- ✓ Bachillerato en el sistema actual.

Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes:

- ✓ Formación profesional de primer grado o equivalente, formación profesional especial o adaptada de primer grado, otras enseñanzas técnico-profesionales de primer grado u otros estudios reglados equivalentes a todos los efectos a la FPI o enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, en el sistema antiguo.
- ✓ Ciclos de Grado Medio de Formación Profesional o de Artes Plásticas y Diseño y Grado Medio Enseñanzas Deportivas, Título Profesional de Grado Medio de Música y Danza o Escala Básica de Guardia Civil.

Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes:

- ✓ En el sistema antiguo podemos contar con Formación profesional de segundo grado, otras enseñanzas técnico-profesionales de segundo grado u otros estudios reglados equivalentes.
- ✓ En cambio, en el sistema actual tenemos los Ciclos de Grado Superior de Formación Profesional o de Artes Plásticas y Diseño y Grado Superior Enseñanzas Deportivas.

Estudios universitarios o equivalentes: De uno o dos ciclos y sus estudios de postgrado.

