



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

“DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN ESPAÑA: CIFRAS, NORMATIVA Y OPCIONES.”

Autor:

Iván Colás Marín

Directora:

M^a Montserrat Navarrete Lorenzo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

2016

1.- INDICE

1.- INDICE	3
2.- JUSTIFICACIÓN.....	4
3.- MARCO CONCEPTUAL.....	6
3.1- DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD, MINUSVALÍA.....	6
3.2- EXCLUSIÓN, SEGREGACIÓN, INTEGRACIÓN, INCLUSIÓN.	7
4.- DISCAPACIDAD EN CIFRAS.....	9
4.1- DEMOGRAFÍA	9
4.2- DISCAPACIDAD Y EMPLEO	10
4.2.1- VALORES ABSOLUTOS.....	12
4.2.2- TASAS DE ACTIVIDAD, DE EMPLEO Y DE PARO.	13
4.2.3- CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN.	15
4.2.4- EL SALARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2013)	16
5.- NORMATIVA LABORAL.....	18
6.- DISCAPACIDAD Y OPCIONES DE EMPLEO	22
6.1- LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	23
6.2- LOS ENCLAVES LABORALES	24
7.- CONCLUSIONES	26
8.- BIBLIOGRAFÍA.....	28

2.- JUSTIFICACIÓN

La elección del tema de este trabajo se ha realizado debido a la falta de información unificada del tema tratado. Por ello se ve la necesidad de la creación de una guía básica refundida en la que podamos encontrar diversos aspectos del empleo dentro del colectivo de discapacitados.

El objetivo de este trabajo es, partiendo del análisis estadístico de la población objeto de estudio (personas con discapacidad en España), comprobar si existe una inclusión real de este colectivo dentro del mercado de trabajo, y las diferentes opciones existentes para que esta inclusión se lleve a cabo. La metodología de trabajo ha consistido en la búsqueda y análisis de diferente información existente.

Este trabajo ha quedado dividido en varios apartados. En el primer apartado veremos diferentes conceptos (*apartado 3*), para aproximarnos al núcleo central del trabajo que será el mercado laboral de los discapacitados.

En segundo lugar veremos un apartado de discapacidad en cifras (*apartado 4*), en el cual se exponen datos estadísticos cuantitativos para conocer la magnitud del colectivo de estudio así como otras realidades sociológicas (sexo, edad, tipo de discapacidad, nivel educativo, otros aspectos...).

En tercer lugar (*apartado 5*) se ha recopilado la diferente normativa vigente (tanto estatal como supra-nacional), extrayendo de cada una de las diferentes normas los puntos más relevantes en relación con el tema del trabajo realizado.

Posteriormente (*apartado 6*) este informe continúa con la exposición de las diferentes opciones de empleo (ordinario, público, centros especiales, etc...) disponibles para el colectivo objeto de estudio.

Para concluir, y una vez expuestos y analizados los puntos anteriores, se ha realizado una conclusión sobre si las medidas normativas, así como el trabajo de los diferentes agentes sociales de las relaciones laborales, son o no suficientes para la inclusión real del grupo de discapacitados en el mercado laboral (*apartado 7*).

Este informe se ha realizado como parte del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y para la realización del mismo se han puesto en relación diferentes módulos y competencias, como por ejemplo, “102 Sociología del trabajo y técnicas de investigación social”, “105 Economía y mercado de trabajo”, “106 Marco normativo de las relaciones laborales y de la seguridad social”,

“107 Elementos jurídicos básicos”, “110 Políticas socio laborales”, por lo que se cumple con la definición y temática requerida en la *“Normativa de Trabajos de Fin de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, aprobada en junta de Facultad el 14 de noviembre de 2014 que desarrolla el Reglamento de Trabajos de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza aprobado por Acuerdo de 11 de septiembre de 2014 del Consejo de Gobierno²”*.

² **Fuente:** https://sociales.unizar.es/sites/sociales.unizar.es/files/users/sociales/RL/TFG/tfg_master_reglam_110914.pdf

3.- MARCO CONCEPTUAL

En este apartado vamos a definir diferentes conceptos que se irán viendo a lo largo de todo el trabajo, y que son importante explicar y diferenciar para poder comprender y enmarcar al colectivo al que nos referimos.

3.1- DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD, MINUSVALÍA.

Para comenzar con este informe hay que señalar las diferencias entre estos tres conceptos (deficiencia, discapacidad y minusvalía). Para ello se ha consultado las definiciones de las mismas según la OMS³ y son las siguientes:

Deficiencia: *“toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo.*

La deficiencia supone un trastorno orgánico que se produce una limitación funcional que se manifiesta objetivamente en la vida diaria. Se puede hablar de deficiencias físicas, sensoriales o psíquicas.”

Discapacidad: *“toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. “En la actualidad, se está redefiniendo el término discapacidad, como falta de adecuación entre la persona y su entorno, más que como una consecuencia de la deficiencia de las personas”.*

Minusvalía: *“Situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales”.*

En España, la norma que regula el procedimiento para la declaración y calificación del grado de minusvalía es el Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre. En este decreto se equipara la discapacidad y la minusvalía, ya que en el momento que se alcanza un grado de discapacidad igual o superior al

³ **Fuente:** <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

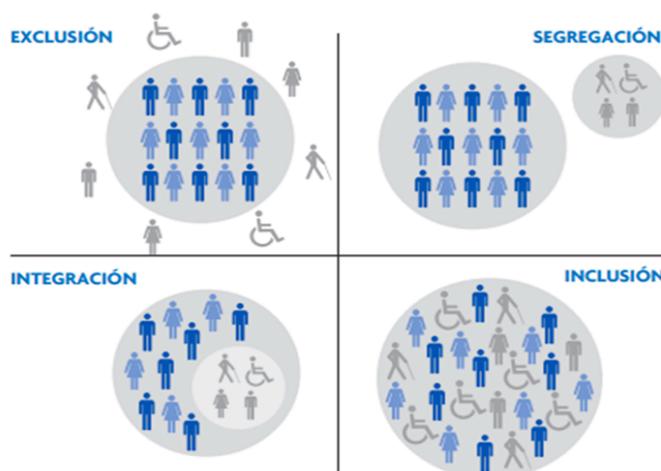
33% se concede automáticamente la calificación de minusvalía sin que sea precisa la existencia de factores que limiten el desempeño de funciones normales en el caso del individuo a calificar.

Vistas las definiciones dadas por la OMS, así como el Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, habrá que tener en cuenta las siguientes aclaraciones; Por un lado, no todas las personas que tienen una deficiencia significa que sean discapacitadas o minusválidas, puesto que la pérdida no tiene que suponer necesariamente una restricción de la capacidad para realizar una actividad concreta. Por otro lado, las personas que tienen una discapacidad sí que tendrán una deficiencia, pero no tienen porqué tener una minusvalía si dicha restricción o ausencia no se califica en un grado igual o superior al 33%, según la Ley española. Así pues, consideraremos a una persona minusválida a aquella que tiene una discapacidad en grado igual o superior al 33%, y que dicha discapacidad está producida por una deficiencia.

A pesar de la connotación negativa y los prejuicios que puedan existir en cuanto a la utilización del término, siempre será más beneficioso obtener la calificación de minusvalía, ya que esta calificación servirá para obtener determinados beneficios en diferentes ámbitos.

3.2- EXCLUSIÓN, SEGREGACIÓN, INTEGRACIÓN, INCLUSIÓN.

Tal y como apreciamos en la imagen⁴ siguiente, existen importantes diferencias entre los conceptos “Exclusión, segregación, integración e inclusión”.



⁴ Fuente: Autor: Miguel Duarte. <http://1.bp.blogspot.com/-rjPCNBsWH8Y/U2U2HCdK9MI/AAAAAAAAAE7Q/cZm8MXu79BU/s1600/Inclusi%C3%B3n.png>

A pesar de que existe un gran abismo entre la exclusión y la integración de las personas con discapacidad, y toda la normativa existente se ha centrado en la eliminación de la exclusión a este colectivo, ¿significa integración el pleno desarrollo de las personas con discapacidad dentro de la sociedad? Una vez integrados en el ámbito del trabajo, ¿hay que ir más allá? ¿Son las instituciones y centros de trabajo inclusivos, integrativos o segregativos?.

A continuación veremos la definición ⁵de cada término:

Así pues, la **exclusión** trata de dejar fuera, además de separados, a todas aquellas personas que, en este caso, no sean consideradas “normales”. Con la exclusión no se da ningún tipo de oportunidad al colectivo de discapacitados.

En cuanto a la **segregación**, se entiende que no es bueno excluir al colectivo de discapacitados del resto de la sociedad, y por ello se crean diversas opciones donde no se les excluya, eso sí, sin mezclarlos con el resto de personas “normales”.

Con la **integración** se va un paso más allá, y busca que no exista ni exclusión ni segregación para el colectivo de discapacitados. Para ello, se les incluye dentro del resto de la sociedad. Parece que con la integración se soluciona el problema de las anteriores descritas, pero nada más lejos de la realidad, ya que a pesar de incluirles en el núcleo, se las segrega dentro del mismo, es decir, “con nosotros, pero aparte”.

Así pues, y aun asumiendo que la integración ya sería un punto importante para la aceptación del colectivo de discapacitados, lo ideal para la no discriminación sería la **inclusión** como fin último. Con ella nos centraremos en las capacidades de las personas, y no en su discapacidad o diagnóstico. Además, inclusión no se basa en los principios de igualdad y competitividad, sino en los de equidad, cooperación y solidaridad.

Visto estas diferencias, creo necesario que las leyes destinadas al empleo de las personas con discapacidad, deben de suponer transformaciones profundas en la sociedad, y no cambios superficiales en el sistema. Se debe de ver la integración como norma, ya no solo por un tema de empatía y solidaridad, sino por un tema de derechos y deberes consensuados y aceptados.

⁵ **Fuente:** <https://miguelrosacastejon.wordpress.com/2014/11/11/segregacion-inclusion-exclusion-integracion-y-equidad/>

4.- DISCAPACIDAD EN CIFRAS

¿Cuál es el número de discapacitados en nuestro país? ¿Qué edades tienen? ¿Cuál es su grado de discapacidad? ¿Cuál es el porcentaje de este colectivo respecto al total de la población? ¿Realmente existe un problema de desempleo entre el colectivo de discapacitados?...

Estas, entre otras, son las preguntas a las que se va a intentar dar respuesta en este apartado. Para ello se ha analizado, de manera objetiva, diferentes observatorios de discapacidad disponibles, y estos son los resultados.

Para la realización de este apartado se han analizado diferentes datos de las páginas del INE y del IMSERSO, siendo la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del Grado de Discapacidad (BEDPD) elaborado por IMSERSO la más utilizada dada su actualización más próxima a la fecha actual ⁶. En esta base tenemos una gran cantidad de datos respecto a diferentes características de las personas con discapacidad, de las cuales se han extraído los que pueden ser los más útiles para una visión global de este colectivo.

4.1- DEMOGRAFÍA

Según el informe a de la Base Estatal de datos de personas con valoración de grado de discapacidad emitido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en España a cierre de 2014 existían un total de **2.813.592 personas con discapacidad**⁷. Esta cifra comparada con el total de población estatal (46.771.341 personas) representa un porcentaje respecto del total del **6,02%**. De ese total, el **50,12% pertenece a mujeres con discapacidad** (1.410.310), respecto al **49,88% que pertenece a hombres con discapacidad** (1.403.282).

Por Comunidades Autónomas, Ciudad de Melilla sería la que mayor porcentaje en relación a la población total representaría (11,9%), por delante de Región de Murcia (10,71%) y Ciudad de

⁶ El informe se publica a 30 de diciembre de 2015, pero los datos recogidos son a fecha 31 de diciembre de 2014.

⁷ Se entiende por discapacidad lo establecido en base al baremo aprobado por el **RD 1091/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.**

Ceuta (9,86%), mientras que Islas Baleares (4,45%), Galicia (4,56%) y Comunidad de Madrid (4,63%) serían las comunidades que menor porcentaje tendrían respecto a la población Total. Aragón se encuentra un poco por encima de la media nacional, con un 6,35%.

En cuanto al **tipo de deficiencia** que concurre (teniendo en cuenta que en la discapacidad de una misma persona puede concurrir más de una deficiencia), nos encontramos con que las deficiencias **osteo-articulares** son las que predominan entre las mujeres con un **31,53%**, por delante de **enfermedades crónicas** que representarían un **16,93%**. Entre el grupo de los hombres también predominan las **deficiencias osteo-articulares y las enfermedades crónicas** pero siendo las primeras en menor porcentaje (**25,13%**) y las segundas en porcentaje superior que las mujeres (**19,68%**).

En cuanto al **tipo de grado de discapacidad reconocido**, el **56,90%** tiene una discapacidad en grado entre el 33 y el 64, mientras que en grado 65-74 desciende al **25,46%**, siendo el grado igual o superior al 75 el porcentaje menor con **17,64%**.

Por grupos de edad observamos que el **mayor número** lo ocupan aquellos que están entre los **35 y 64 años con 1.271.673 personas**, lo cual sumado al grupo de 18-34 nos encontramos con un total de **1.488.469 personas que son las que están en edad de trabajar**. Como curiosidad observamos que por sexo, existe una gran diferencia entre hombres y mujeres, en el sentido de que los hombres representan el 63,94% frente al 36,06% de las mujeres en edad de 0 a 17 años, mientras que este dato se invierte en personas de más de 80 años, siendo en este caso el porcentaje de las mujeres del 66,36% frente al 33,64% de los hombres.

4.2- DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Una vez observados los aspectos demográficos de las personas con discapacidad, vamos a observar cual es su relación (en cifras) con el empleo. Para ello hemos analizado la información obtenida en la base de datos de Instituto Nacional de Estadística respecto al mercado de trabajo, y estos son los resultados arrojados. Habrá que tener en cuenta que los últimos datos registrados son los de 2014, por lo que estos resultados pueden haber variado ligeramente en la actualidad.

Para comenzar con este apartado, y para poder interpretar los datos arrojados posteriormente, se van a desarrollar los diferentes conceptos⁸:

- **Edad de trabajar:** La edad de trabajar se determina por la legislación vigente en cada país y por la cual se determina la capacidad legal de las personas para la incorporación al mercado de trabajo. En España actualmente la edad de trabajar se extiende a partir de los 16 años⁹, aunque existe unas condiciones especiales para las personas entre los 16-18 años en cuanto a capacidad de firmar contratos, condiciones nocturnas, horas extras, etc...
- **Tasa de actividad:** Es la resultante entre el total de población activa (que trabajan en empleo remunerado, o que se encuentran en búsqueda de alguno), entre el total de la población en edad de trabajar.
- **Tasa de empleo u ocupación:** Es la resultante del total de personas ocupadas (que realizan un trabajo remunerado) entre el total de la población en edad de trabajar.
- **Tasa de desempleo, o de paro:** Es la resultante del total del número de desempleados entre el total de la población activa.
- **Población activa:** Es toda aquella compuesta por los habitantes en edad laboral, que o bien trabajan en un empleo remunerado (ocupados) o bien se encuentran en situación de búsqueda de empleo (parados).
- **Tamaño de empresa:** Las empresas, en función de su tamaño, se clasifican en pequeñas, medianas y grandes. Los criterios de clasificación más utilizados son los organizativos en función del número de trabajadores de cada una. Así pues, las empresas pequeñas son aquellas que tienen un máximo de 49 trabajadores, las medianas son las que tienen entre 50

⁸ Definiciones oficiales del ine: http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

⁹ **Fuente:** http://www.citapreviainem.es/edad-minima-y-maxima-para-trabajar/#La_edad_minima_para_poder_trabajar

y 249 trabajadores, y las grandes empresas son aquellas que sobrepasan los 250 trabajadores.

4.2.1- VALORES ABSOLUTOS.

- **Valores absolutos de activos:** El número de discapacitados activos es de 506.700 personas frente a 22.306.900 de activos sin discapacidad.

Por grupos de edad, el formado por 45-64 años es el que mayor porcentaje representa, siendo este de un 55,6% del total (281.800 personas), mientras que en personas sin discapacidad el grupo mayor es el formado por personas de 25-44 años, con un 54,6% del total.

En cuanto a estudios de los activos con discapacidad, el nivel predominante es el de estudios de “secundaria y programas de formación e inserción laboral” con un 58,5% respecto del total, siendo tan sólo un 1,3% del total formado por personas analfabetas.

En cuanto a la división por sexo, el 57% del total son hombres, mientras que existe un 43% de mujeres.

En resumen, podemos observar que los discapacitados activos es un grupo formado mayormente por personas de más de 45 años con una formación secundaria y programas de formación e inserción laboral, por lo que habrá que observar si podríamos tener una doble discriminación frente al empleo (por la discapacidad y por la edad).

- **Valores absolutos de ocupados:** Una vez observados los grupos de activos, (*recordemos que son los mayores de 16 años que realizan una actividad remunerada o bien están en situación de búsqueda de empleo*), vamos a observar el número real de ocupados.

En cuanto al sexo de las personas ocupadas se puede observar que hay una ligera diferencia respecto a los datos de activos. Así pues, si en personas activas nos encontramos con un 57% de hombres en activo, este porcentaje se incrementa un 0,3% en el caso de los ocupados, en detrimento del porcentaje de mujeres que desciende a 42,7%. En este caso observamos que en cierta medida el empleo de los hombres es mayor que el de las mujeres.

Respecto a los grupos de edad, se observa que el que mayor porcentaje de ocupación tiene es el formado por 45-64 años, siendo este del 60,7%. El grupo de personas ocupadas entre 25-44 años es ligeramente menor que el de activos, mientras que el grupo formado por 16-24 años tiene una tasa de ocupación de la mitad que la tasa de actividad.

Para finalizar se observa que el grupo de activos con nivel de estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral predomina sobre el resto de niveles de estudio con un 56,9%.

- **Valores absolutos de parados:** Respecto a los valores absolutos de parados observamos que el mayor porcentaje de paro lo obtienen los hombres con un 56,3% (92.000 personas en total), mientras que existen un total de 71.400 mujeres paradas (43,7%). Por edades, el mayor número de parados se encuentran entre los 25-44 años representando un total de 75.000 personas y 45,9% del total un poco por delante del grupo comprendido entre los 45-64 años (45,00% del total). El menor grupo de parados lo ocuparían los comprendidos entre los 16-24 años con un total de 14.900 personas y un 9,1% del total.
- **Valores absolutos de inactividad:** En cuanto a los valores absolutos de inactividad observamos que existen un total de 828.300 personas que ni trabajan ni buscan empleo. Este dato es bastante superior al de personas activas, independientemente de si están ocupados o parados, ya que los activos son un total de 506.700 (321.600 personas menos). Este dato es bastante significativo, puesto que nos hace plantearnos el porqué de que las personas con discapacidad tengan esa tasa de inactividad tan alta (¿desmotivación a la hora de buscar empleo?, ¿falta de políticas de integración?, ¿barreras al empleo por parte de los empresarios?...).

4.2.2- TASAS DE ACTIVIDAD, DE EMPLEO Y DE PARO.

- **Tasa de actividad:** Si en las personas sin discapacidad la tasa de actividad ha evolucionado desde un 75,5% en 2009 hasta un 77,00% en 2014, en el caso de las personas con discapacidad observamos que el porcentaje de tasa de actividad es notablemente inferior, siendo esta en un 36,1% en 2009 y aumentando tan solo hasta el 38% en 2014.

Observando la tasa de actividad por el tipo de discapacidad comprobamos que las personas con discapacidades del sistema auditivo son las más activas (con un 58,9%), mientras que aquellas con discapacidades mentales son las menos activas (28,5%).

Observando esta tasa de actividad por sexos, se observa como los hombres han mantenido una tasa de actividad más o menos estable desde 2011 (no ha variado del 39%), mientras que en las mujeres esta tasa a pesar de ser inferior, sino que ha ido aumentando desde el 33,2% en 2011 hasta el 36,1% en 2014.

- **Tasa de empleo:** observando la tasa de empleo el dato refleja la realidad de el colectivo de discapacitados, ya que observamos que la tasa de empleo (recordemos que son el total de las personas ocupadas entre el total de la población en edad de trabajar) tan sólo representa un 28,3% en 2009. Este porcentaje va disminuyendo durante los años hasta el 2013, donde encontramos la tasa más baja (24,3%) que tan solo aumenta ligeramente en 2014 hasta un 25,7%.
- **Tasa de paro:** En cuanto a la tasa de paro observamos que en las personas sin discapacidad existía una tasa de paro de 17,9% en 2009. Este porcentaje ha ido aumentando hasta un 26,00% en 2013 (coincidiendo con la “crisis laboral” española), y tan solo se ha notado un pequeño descenso en 2014 hasta el 24%. En el caso de los discapacitados, la tasa de desempleo ha sido notablemente superior, y esta ha ido aumentando desde el 21,7% en 2009 hasta el 32,2% en 2014. En este caso, y a diferencia de las personas sin discapacidad, la tasa no ha sufrido ningún descenso desde 2009.

En cuanto a la tasa de paro por sexo, observamos que a pesar de que es mayor en el caso de las mujeres, la diferencia entre ambas es de tan solo un punto. Aun así hay que señalar que tanto para hombres como para mujeres, la tasa de paro ha ido en aumento desde 2011, y tan sólo en 2014 se ha notado un ligero descenso en ambos sexos.

Por grupos de edad mucho se ha hablado del desempleo juvenil (que se sitúa en su punto álgido en 2013 con un 55,3%) y si este porcentaje es tan preocupante, en el caso de los jóvenes discapacitados la cosa empeora ya que se observa un alarmante dato, y es que la tasa de paro de los jóvenes discapacitados ha ido aumentando desde el 57,8% en 2011 hasta un 72,1% en 2013, disminuyendo tan sólo en 2014 a un 67,6%. En cuanto a las personas con

edades comprendidas entre los 45-64 años encontramos el porcentaje menor aunque no por ello menos alarmante, ya que en este caso el porcentaje de desempleo es del 26,1%.

4.2.3- CARACTERÍSTICAS DE CONTRATACIÓN.

- **Tipos de contrato y empresas:** Respecto al tipo de contrato observamos que la mayor parte de las personas ocupadas poseen un contrato de duración de más de 3 años (77,3%), representando los contratos de menor duración porcentajes muy inferiores.

Por otro lado podemos ver que las personas con discapacidad tienen una mayor ocupación en la actividad de **“Actividades sanitarias y de servicios sociales” (13,6%)** por delante de **“Industrias extractivas y manufacturera” (12,9%)** y **“Actividades administrativas y servicios auxiliares” (10,3%)**, mientras que las ramas de actividad de **“Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación”** es donde se obtiene menor tasa de distribución (1,4%).

En cuanto al porcentaje de ocupados discapacitados por tamaño de empresa se observa que en **empresas de menos de 50 trabajadores** (pequeñas y microempresas) existe un **1,2% de personas con discapacidad** respecto del total de trabajadores, mientras que en **empresas de 50 o más trabajadores** (medianas o grandes empresas) **ese porcentaje asciende al 2,3% respecto del total** de trabajadores.

En cuanto a la distribución según características de la ocupación (año 2014) no vemos grandes diferencias entre las personas con o sin discapacidad, y se observa que el perfil de la persona discapacitada ocupada es la de asalariados, con contrato indefinido, a jornada completa, en el sector servicios de empresas privadas.

4.2.4- EL SALARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2013¹⁰ .

El salario de las personas con discapacidad es ligeramente inferior en todos los aspectos respecto al total de las personas sin discapacidad, así pues se observa que las personas con discapacidad cobran en total 19.138,6 € brutos/año, frente a los 22.801,6 € brutos/año de las personas sin discapacidad.

Observando el ratio salarial ¹¹ observamos que la mayor diferencia salarial entre ambos colectivos (discapacitados y no discapacitados) se produce por los grupos de edad ya que existe un ratio salarial de 73,4% en las personas de entre 16 y 29 años, así como un 77,6% en las personas de 30 a 44 años.

El ratio salarial más igualado se produce por el grupo de ocupación, siendo el de media ocupación (mandos intermedios) el ratio que más se acerca a 100 (97%) por delante del de alta ocupación (mandos de alta dirección) (95,1%).

En cuanto a la ganancia según el tamaño de la empresa, al igual que según características del trabajador, existe diferencia negativa en todos los sectores de actividad así como en tamaño de la unidad, si bien es cierto que la diferencia salarial más grande se produce en empresas de 50 a 199 trabajadores con 8.130,9 € bruto/año (24.445,6 € bruto/año en personas sin discapacidad frente a 16.325,7 € bruto/año en personas con discapacidad).

Según el tipo de discapacidad se observa que las personas con discapacidades físicas y sensoriales tienen un salario bruto anual por encima de la media (19.914,60 y 20.474,30 respectivamente) del resto de trabajadores discapacitados , mientras que en el caso de las personas con discapacidad intelectual están muy por debajo de la media (11.742,50 € bruto/año). Respecto al grado de discapacidad, tan sólo los que están en un primer tramo (33% a 44% de discapacidad) son los que tienen un salario superior a la media (19.499,8 € bruto/año).

¹⁰ **Fuente:** Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2013 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. La encuesta de 2013 es la última existente hasta la fecha, por ello se ha seleccionado esta.

¹¹ **Ratio salarial** = ganancia de las personas con discapacidad entre la de las personas sin discapacidad, en porcentaje. El valor 100 indica igualdad total entre ambos colectivos y cuanto más se aleja de 100 mayor desigualdad existe entre ellos.

Respecto al salario por hora, las personas comprendidas entre el grupo de edad de 45 y más años son las que mayor retribución perciben (13,37 € bruto/hora) mientras que el grupo de 16 a 29 años percibe casi la mitad (7,8€ bruto/hora).

5.- NORMATIVA LABORAL

Tal y como se ha apreciado en los apartados anteriores, las personas con discapacidad sufren de una integración en peores condiciones en el mercado de trabajo producidas por las propias de la discapacidad en sí, como de otros obstáculos y barreras a los que tienen que hacer frente para poder incorporarse en el mercado laboral. Por ello, el papel del Estado es fundamental para que se produzca una efectiva inserción sociolaboral.

A pesar de que sí que existen diferentes normas y articulación en nuestro ordenamiento jurídico que rigen el empleo de este colectivo, las mismas se encuentran muy dispersas y es, en ocasiones, difícil de enmarcarlas. En este apartado englobaremos todas aquellas que resultan más importante para el empleo de los discapacitados.

Como primer punto a tener en cuenta nos encontramos con dos **preceptos constitucionales** que servirán como base para un posterior desarrollo de otras normas de carácter laboral. Estos artículos son el 14 y 49.

El artículo 14 de la Constitución Española, en adelante CE, establece el principio de no discriminación, y a pesar de que no hace expresa mención a los discapacitados sí que les da protección bajo la prohibición de discriminación general por *“cualquier circunstancia personal o social”*, por lo que ofrece cobertura a los derechos de los minusválidos para que no puedan ser discriminados en ningún ámbito en virtud de su minusvalía.

Por otro lado, **el art. 49 CE** establece que *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título ¹² otorga a todos los ciudadanos”*.

Así pues, partiendo de estos citados artículos, se aprueba una primera norma en la democracia, **Ley 13/1982, de 7 de abril**, de integración social de los minusválidos que será la que sienta las bases para una política de fomento de empleo mediante ayudas que impulsen la integración laboral de las personas con discapacidad. Posteriormente se aprueba la **Ley 51/2003 de 2 de diciembre**, de

¹² Título primero. De los Derechos y Deberes Fundamentales

igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley fue **modificada años después por la Ley 26/2011, de 1 de agosto**, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Por último, y como desarrollo a la disposición adicional segunda de la Ley 26/2011, se aprueba el **Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social**, aprobado por **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**.

En cuanto a las obligaciones de las empresas en materia de contratación de personas con discapacidad nos encontramos con las siguiente normativa aplicable:

- **RDL 1/2013, de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- **RD 1451/1983, de 11 de mayo**, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores discapacitados.
- **Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 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% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.
- **RD 290/2004, de 20 de febrero**, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.
- **RD 364/2005, de 8 de abril**, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- **Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo**, por la que se adapta a la organización de la Comunidad Autónoma de Aragón, el procedimiento establecido en el RD 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Como resultado del conjunto de estas normas nos encontramos con una medida de acción positiva que consiste en la obligación a los empresarios de contratar a trabajadores minusválidos. Esta obligación viene reflejada en el **Art. 42 del RDL 1/20013, de 29 de noviembre**, y establece que: *“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”*.

A pesar de lo dispuesto en esta norma, las empresas públicas y privadas podrían quedar exentas de la obligación de contratar a personas con minusvalía, siempre y cuando se apliquen alguna de las medidas de sustitución establecidas en el RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. Los supuestos de excepcionalidad serán los siguientes:

- “Si los Servicios Públicos de Empleo o las agencias de colocación no pueden atender la oferta de empleo tras haber hecho todas las gestiones necesarias para dar respuesta a la misma, por inexistencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada o si aun existiendo acreditan no estar interesados”.
- “Cuando existan y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa”.

En estos supuestos existirán unas medidas alternativas sustitutivas que consistirán en:

- 1) Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, en adelante CEE, o con un trabajador autónomo discapacitado para suministro de bienes necesarios para el normal desarrollo de la empresa.
- 2) Realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo discapacitado para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- 3) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a fundaciones y asociaciones que desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

- 4) Realización de enclaves laborales con un centro especial de empleo, para llevar a cabo obras o servicios propios de la empresa, cuya ejecución se encomienda a un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo que se desplazan temporalmente al centro de trabajo de la empresa.

En cuanto a los importes de los contratos realizados para las medidas alternativas 1,2 y 4, tendrán que ser, por lo menos, 3 veces del valor del IPREM¹³ anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

En caso de la medida alternativa 3 habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

¹³ **IPREM**= *Indicador público de renta de efectos múltiples.*

6.- DISCAPACIDAD Y OPCIONES DE EMPLEO

Las opciones más comunes para la integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad serán 2; **El empleo ordinario y el empleo protegido.**

En cuanto al **empleo ordinario**, las personas con discapacidad pueden ser empleadas en empresas privadas y públicas, y como ya hemos observado en el apartado de normativa laboral, este tipo de empresas estarán obligadas¹⁴ a la contratación de un 2% de personas con discapacidad. Además de la obligación de las empresas a la hora de contratar, estas tendrán bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social tales como:

- Bonificaciones generales para la contratación indefinida:
 - o Hombres menores de 45 años: 4.500€
 - o Mujeres menores de 45 años: 5.350€
 - o Hombres y mujeres de 45 años o más: 5.700€

- Contrato temporal de fomento de empleo:
 - o Hombres menores de 45 años: 3.500€
 - o Hombres de 45 o más años: 4.100€
 - o Mujeres menores de 45 años: 4.100€
 - o Mujeres de 45 o más años: 4.700€

- Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal: Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto.

- Contrato para la Formación y el Aprendizaje:

¹⁴ **Art. 42 del RDL 1/20013, de 29 de noviembre.** Las empresas de 50 o más trabajadores estarán obligadas a que al menos el 2% de sus empleados sean personas con discapacidad.

- Con menos de 250 trabajadores: 100% de reducción de cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta.
- Con 250 trabajadores o más: 75% de reducción de cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta.

- Otras.

Cabe destacar además, que también existen casos en que las personas con discapacidad pueden trabajar en empresas públicas o privadas con contratos ordinarios y en los cuales su discapacidad no afecte de ninguna manera al tipo de contratación.

En cuanto al **empleo protegido** existen las siguientes opciones: Los centros especiales de empleo y los enclaves laborales.

6.1- LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE).

Los CEE se definen por primera vez en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril¹⁵, de integración social de los minusválidos, y posteriormente se regulan en el RD 2273/1985, de 4 de diciembre¹⁶.

Según la definición normativa reguladora, los centros especiales de empleo tienen como objetivo, además de realizar un trabajo productivo participando regularmente en las operaciones de mercado, ser un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen del trabajo normal. Así pues, la plantilla de los CEE estará constituida, en todo caso, por el 70% del total, excluyendo de este requisito el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social¹⁷.

Estas entidades, que podrán ser tanto públicas como privadas, podrán estar financiadas por las aportaciones de los titulares de los propios centros así como las de terceros, por los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad propia, de las ayudas que se puedan

¹⁵ BOE de 30 de abril de 1982.

¹⁶ BOE de 9 de diciembre de 1985.

¹⁷ **Servicios de ajuste de personal y social** = los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del CEE una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.

establecer de los programas de fomento de empleo, así como de otras ayudas establecidas por las Administraciones Públicas (bonificaciones de cuotas a la Seg.Social, subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, subvenciones por puesto de trabajo ocupado por minusválido).

6.2- LOS ENCLAVES LABORALES.

Los Enclaves Laborales vienen contemplados en el RD 290/2004, de 20 de febrero¹⁸, (refundido posteriormente en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social).

Según el concepto establecido en dicha norma, los enclaves laborales serán los contratos realizados entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora), y CEE, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Los objetivos de los Enclaves Laborales serán los siguientes:

- El favorecimiento del tránsito desde el empleo en los CEE al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
- Facilitar las posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo a las personas con discapacidad permitiendo a los trabajadores de los CEE desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en la empresa. En cualquier caso, la dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial.

¹⁸ BOE núm. 45 de 21 de febrero de 2004.

- Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
- Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.

La duración mínima del enclave será de tres meses, y la máxima de tres años. Transcurridos los tres años de duración máxima, el enclave sólo podrá prorrogarse si el CEE acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave.

El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del CEE, presentando el 60%, como mínimo, de los trabajadores especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
- Mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

En cualquier caso, el 75% de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

7.- CONCLUSIONES

Tras haber expuesto y analizado los diversos puntos de este trabajo, las conclusiones a las que llego son las siguientes:

- Si bien es cierto que se ha avanzado en la integración laboral de los discapacitados, todavía queda un **largo camino por recorrer para la inclusión total del colectivo.**
- El hecho de que exista **más de un 6%** (2.813.592 personas) **de personas con discapacidad** respecto de la sociedad en total hace que no debemos de dejar de lado a este colectivo y que sea necesario la visibilidad de los desajustes laborales, salariales y de oportunidades de las personas con discapacidad.
- De entre todas las personas con discapacidad, 1.488.469 están comprendidas entre las edades para trabajar, pero un gran número de personas (828.300) están en situación de inactividad. Todo ello nos indica que **más de la mitad de las personas discapacitadas en edad de trabajar prefieren la no incorporación al mundo laboral.** Este dato puede estar debido a múltiples factores tales como las pensiones que ya de por sí reciben, las barreras culturales sociales y empresariales, el papel que desempeñan las familias a la hora de incorporarse o no al trabajo, las barreras de su propia discapacidad... En cualquier caso, este dato y los hechos que lo motivan podría ser objeto de estudio en próximos trabajos.
- En cuanto a la tasa de paro de las personas con discapacidad se observa que a pesar de que es ligeramente superior que la tasa de personas sin discapacidad la diferencia entre ambas se va manteniendo a los mismos niveles en todos los años.
- Si existe una alarma social con el **desempleo juvenil (55,3% en 2013)**, y se han hecho diversas medidas para paliar las altas tasas que mantiene ese colectivo, el **desempleo juvenil de las personas discapacitadas** es mucho más alarmante (**72,1% en 2013**). Por tanto podemos hablar de que existe una **doble discriminación laboral** por discapacitados y por jóvenes.

- Sin embargo del párrafo anterior, no observamos doble discriminación laboral con las mujeres discapacitadas, dato pues positivo.
- Se puede afirmar, además, que **los trabajadores con discapacidad tienen una desigualdad salarial a la baja respecto a las personas sin discapacidad**. Esta desigualdad estará presente en todos los niveles (personal base, mandos intermedios, mandos superiores), así como en las características personales de los trabajadores (edad, sexo, estudios).
- En cuanto a la legislación vigente en relación al empleo de las personas con discapacidad hay que señalar que supuso un paso importante al comienzo de la democracia española para la integración de este colectivo, pero **pocas son las leyes actuales que cumplan un papel fundamental para los problemas que hoy tienen los discapacitados** (por ejemplo, una ley de fomento de empleo para jóvenes discapacitados, una ley de igualdad salarial para trabajadores con discapacidad, etc)...
- Los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales suponen una **figura importante y necesaria** para la incorporación laboral de las personas con discapacidad, pero en cierta manera son entes que tan solo proporcionan segregación e integración del colectivo de discapacitados y no una inclusión que será el fin último para el pleno desarrollo de las personas con discapacidad.

8.- BIBLIOGRAFÍA

Valls, M. Josep. Vila, Montserrat. Pallisera, María. «La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario.» *Revista de educación*, nº 334 (07 2002): 99-117.

Wikipedia. *Wikipedia.org*. 28 de 07 de 2016.

https://es.wikipedia.org/wiki/Poblaci%C3%B3n_activa (último acceso: 16 de 08 de 2016).

Burguillo, Roberto Vázquez. *economipedia.com*. 16 de 08 de 2016.

<http://economipedia.com/definiciones/diferencia-tasa-actividad-tasa-ocupacion-empleo.html> (último acceso: 16 de 08 de 2016).

BBVA. *bbvacontuempresa.es*. 19 de 8 de 2013. <http://www.bbvacontuempresa.es/a/se-clasifican-las-empresas-funcion-su-tamano> (último acceso: 17 de 08 de 2016).

Castejón, Miguel Rosa. *wordpress*. 1 de 11 de 2014.

<https://miguelrosacastejon.wordpress.com/2014/11/11/segregacion-inclusion-exclusion-integracion-y-equidad/> (último acceso: 29 de 07 de 2016).

Enrique. *blogspot.com.es*. 10 de 10 de 2012. <http://educacion-enrique.blogspot.com.es/2012/10/diferencia-entre-exclusion-segregacion.html> (último acceso: 29 de 07 de 2016).

Enrique. *blogspot.com.es*. 10 de 10 de 2012. <http://educacion-enrique.blogspot.com.es/2012/10/diferencia-entre-exclusion-segregacion.html> (último acceso: 29 de 07 de 2016).

Diagram. *Diagram, consultores para el tercer sector*. 17 de 06 de 2011.

<http://www.diagramconsultores.com/noticias/empleo-exclusion-e-inclusion/32883-el-trabajo-qun-elemento-integrador-de-primer-ordenq-v15-32883> (último acceso: 12 de 08 de 2016).

doble equipo. *doble equipo valencia*. 29 de 10 de 2013.

<http://www.dobleequipovalencia.com/inclusion-e-integracion-10-diferencias/> (último acceso: 29 de 07 de 2016).

Gestum Consultores. «Tema 15. El empleo protegido.» En *Temario empleo y formación*, de Gestum Consultores, 26. 2013.

Gestum Consultores. «Tema 17. Empleo y discapacidad. Obligaciones de las empresas en materia de contratación de personas con discapacidad.» En *Temario empleo y formación*, de Gestum Consultores, 24. 2013.

INE. «Panorámica de la discapacidad en España.» 2008.

Instituto Aragonés de Servicios Sociales. *Guía de recursos para la discapacidad en Aragón*. Aragón, 2016.

Murillo Luna, Josefina, y Olga Urbina Pérez. *Manual de Organización de Empresas*. Zaragoza: Servicio de publicaciones Universidad de Zaragoza, 2012.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. «www.imerso.es.» *www.imerso.es*. 30 de 12 de 2015.

www.imerso.es/interpresent2/groups/imerso/documents/binario/bdepcd_2014.pdf (último acceso: 22 de 07 de 2016).

R. McConnell, Campbell, Stanley L. Brue, y David A. Macpherson. *Economía Laboral*. séptima edición. Traducido por Esther Rabasco. Madrid: Mc Graw Hill, 2007.

Salas, David Pac. Lorenzo, Navarrete Montserrat. «Discapacidad, formación y mercado de trabajo.» *VI Congreso Español de Sociología*. Salamanca, 2001. 23.

SEPE. *www.sepe.es*. 01 de 12 de 2015.

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf (último acceso: 06 de 09 de 2016).