

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

**UN ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN EL MERCADO
LABORAL ESPAÑOL**

(A STUDY ON THE DISABLED'S LABOUR SITUATION IN THE SPANISH LABOUR MARKET)

Autora: D^a Angélica María Fumero Faria 42220564-Q

Autora: D^a Andrea González Pérez 78640939-Y

Tutora: D^a Olga María Rodríguez Rodríguez

Grado en Administración y Dirección de Empresas
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2018/2019

LUGAR Y FECHA

La Laguna, a 10 de Junio de 2019

RESUMEN

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se analiza la situación laboral de los discapacitados en el mercado de trabajo español y su evolución a lo largo de la última década, considerando las consecuencias del ciclo económico y la normativa vigente sobre este colectivo. Para ello, se utilizan datos del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al periodo 2009-2017. Los resultados permiten concluir que los discapacitados siguen teniendo dificultades para su inclusión en el mercado laboral, especialmente las mujeres, que sufren una doble discriminación por ser mujer y discapacitada. Además, los jóvenes con discapacidad también tienen peores resultados en su inserción laboral. A pesar de las iniciativas y políticas tendentes a la mejora de la situación social y laboral de este colectivo, los datos revelan que, aunque fueron ligeramente menos perjudicados por la recesión, son los que menos se han beneficiado de la mejora de las condiciones económicas.

Palabras clave: discapacidad, mercado de trabajo, inserción laboral, ciclo económico.

ABSTRACT

This study analyses the disabled's situation in the Spanish labour market and its evolution over the last decade, considering the consequences of the economic cycle and the current regulations on this collective. To this end, data from the Spanish National Institute of Statistics for the period 2009-2017 are used. The results allow to conclude that the disabled continue to have difficulties in their insertion into labour market, especially women, who suffer double discrimination as they are women and disabled. Moreover, young disabled also have worse labour outcomes. Finally, in spite of the initiatives and policies aimed at improving this collective's social and labour situation, the results reveal that although they were slightly less affected by the recession, they are the ones who have benefited from the improvement of economic conditions to a lower extent.

Keywords: disability, labour market, labour insertion, economic cycle.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO CONCEPTUAL Y REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	2
3. NORMATIVA SOBRE LA DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL.....	4
4. INICIATIVAS A NIVEL NACIONAL Y EUROPEO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS.....	6
5. ANÁLISIS EMPÍRICO.....	10
5.1. COMPARACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL, EN TÉRMINOS GENERALES, ENTRE DISCAPACITADOS Y NO DISCAPACITADOS.....	11
5.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS.....	14
6. CONCLUSIONES.....	26
7. REFERENCIAS.....	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasas de actividad de las personas con discapacidad y sin discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	11
Gráfico 2. Tasas de paro de las personas con discapacidad y sin discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	12
Gráfico 3. Tasas de ocupación de las personas con discapacidad y sin discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	13
Gráfico 4. Tasas de actividad del colectivo de discapacitados según sexo: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	14
Gráfico 5. Tasas de paro del colectivo de discapacitados según sexo: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	15
Gráfico 6. Tasas de actividad del colectivo de discapacitados por edad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	16
Gráfico 7. Tasas de paro del colectivo de discapacitados por edad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	17
Gráfico 8. Tasas de ocupación del colectivo de discapacitados por tipo de discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	19
Gráfico 9. Tasas de ocupación del colectivo de discapacitados por grado de discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	20
Gráfico 10. Ocupación del colectivo de discapacitados por sector de actividad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	23
Gráfico 11. Ocupados discapacitados según estén o no pluriempleados: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	24
Gráfico 12. Ocupados asalariados del colectivo de discapacitados en función del tipo de contrato y sexo: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	24
Gráfico 13. Tasas de ocupación del colectivo de discapacitados en función de que trabajen en el sector público o en el sector privado: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	25

ÍNDICE DE TABLAS E IMÁGENES

Tabla 1. Tasas de ocupación del colectivo de discapacitados en función del nivel de estudios: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)	18
Tabla 2. Ocupados por ocupación de discapacitados CNO-11: series 2009-2014 y 2014-2017 (en miles de personas)	21
Imagen 1. Tasas de actividad del colectivo de discapacitados por Comunidades Autónomas de 2009 y 2017 (en %)	22

1. INTRODUCCIÓN

Según un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018), más de mil millones de personas a nivel mundial son discapacitadas, viviendo la mayoría de ellas de forma aislada y discriminada, y enfrentándose a gastos de salud calificados como catastróficos que podrían llevarlos a situaciones de extrema pobreza. Por ello, este organismo internacional, en su Agenda 2030, establece como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible la reducción de las desigualdades entre países y dentro de ellos, siendo una de sus metas la promoción y potenciación de la inclusión social, económica y política de todas las personas sin exclusión alguna de discapacidad, raza y situación económica, entre otras (Objetivo 10 “reducción de desigualdades” de los Sustainable Development Goals).

El colectivo de discapacitados ha sufrido importantes obstáculos que se han traducido en importantes desigualdades respecto al resto de la población, especialmente en lo que se refiere a su integración y situación en el mercado laboral, por diversas razones: padecer una discapacidad, las difíciles condiciones a las que se enfrentan en el puesto de trabajo (en muchos casos no están adaptados a ellos), la exclusión que sienten conlleva a no sentirse realizados como para afrontar un trabajo, etcétera. A nivel nacional, un informe del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017) revela que, en España, la población en edad de trabajar con discapacidad legalmente reconocida en 2017 fue de 1.860.600 personas (6,2%), frente a los 28.189.900 de personas sin discapacidad.

A lo largo de los años ha habido una creciente preocupación y concienciación por la integración social y laboral de las personas con discapacidad, no solo a nivel nacional sino en la mayor parte de los países desarrollados. Cada vez más se promueven y desarrollan políticas destinadas no solo a fomentar la autonomía económica de las personas con discapacidad, sino también a impulsar su propia autoestima para una plena integración en la comunidad como un contribuyente más. De esta manera, en las últimas décadas se ha ido tomando conciencia de los conocimientos, capacidades y contribuciones que este colectivo puede aportar al resto de la sociedad.

El objetivo fundamental de esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado es estudiar la situación y evolución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. Para ello, se usan los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística para el periodo 2009-2017. De manera concreta, este análisis permite detectar las consecuencias del ciclo económico sobre la situación laboral de este colectivo, a la vez que permite contrastar si las medidas de política llevadas a cabo para fomentar su integración laboral han conseguido los objetivos perseguidos. Los resultados del análisis empírico permiten concluir que, en términos generales, las personas que sufren algún tipo de discapacidad siguen teniendo dificultades en su inserción al mercado laboral, especialmente las mujeres y los más jóvenes, por lo que resulta imprescindible continuar afrontando su situación mediante el fomento de medidas que permitan reducir, de manera efectiva, estas desigualdades en nuestro mercado laboral.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en el segundo apartado se introduce el término de “persona con discapacidad”, así como la evolución de este término a lo largo del tiempo, y se realiza una revisión de la literatura que ha tratado la situación de este colectivo en el mercado de

trabajo. El tercer apartado está dedicado a revisar la normativa referida a los discapacitados en el mercado laboral, así como a describir la tipología de empleos existentes. En el apartado cuarto se exponen las iniciativas y/o políticas que se han llevado a cabo, tanto a nivel nacional como europeo, para la integración de estas personas en el mercado laboral. En el apartado cinco se realiza, en primer lugar, un análisis comparativo, en términos generales, de la situación laboral de discapacitados y no discapacitados; mientras que el resto de la sección está dedicada al análisis de los datos según las principales variables socioeconómicas de este colectivo y del puesto de trabajo. Las principales conclusiones de esta Memoria se presentan en el último apartado.

2. MARCO CONCEPTUAL Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

El término discapacidad ha tenido distintas acepciones a lo largo de la historia. Bank-Mikkelsen (1975, p.16) propuso un principio al que denominó normalización y que definía como “la posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible”. Más tarde, Nirje (1969, p.20) profundizó en este principio, indicando que se debe “hacer accesibles a los deficientes mentales las pautas y condiciones de la vida cotidiana que sean tan próximos como sea posible a las normas y pautas del cuerpo principal de la sociedad”. Es a partir de los años 70 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) intenta traspasar barreras, dejando atrás estos conceptos hacia una definición más neutral y menos peyorativa. En este sentido, su definición más reciente (OMS, 2001) sobre discapacidad la recoge como “término genérico que abarca las deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”. De esta manera, se deja patente que no solo afecta la condición de salud del individuo, sino que también otros factores tienen un rol significativo.

Actualmente existe un nuevo concepto denominado diversidad funcional, defendido por el Movimiento de Vida Independiente, el cual ampara los derechos de este colectivo a la plena participación en la sociedad sin ningún inconveniente. Por lo mencionado anteriormente, podemos concluir que no hay un término claro e inequívoco que defina y recoja con exactitud el concepto de discapacidad.

En línea con lo anterior, Wolfe (1984) destaca que la discapacidad es una restricción o incapacidad en lugar de una característica demográfica, por lo que no hay una única definición o método para clasificar a los discapacitados. Debido a esta problemática, distintos autores como Malo (2007) afirman que hay dificultad de encontrar una definición de discapacidad que permita un análisis económico profundo. Además, los déficits en el acceso a la información y a la comunicación dificultan su análisis. En este sentido, Albarrán-Lozano y Alonso-González (2010) destacan la escasa base estadística para abordar estudios cuantitativos.

A pesar del profundo cambio continuo para entender el término discapacidad, las normativas nacionales e internacionales para la incorporación de este colectivo no son suficientemente eficaces ni para promover la inserción laboral ni para garantizar unas condiciones laborales dignas (Díaz-Velázquez, 2016). En este sentido, la investigación de Mercado-García y García-Vicente (2010) establece que debe haber figuras profesionales, como un trabajador social, que faciliten tanto la entrada en el mercado laboral como la interacción entre la empresa y la persona

discapacitada. Entre las múltiples funciones de esta figura estarían la orientación, la valoración social de la persona y su entorno, la valoración del puesto de trabajo y la determinación de las capacidades de cada persona, de manera que se adapte a la actividad en concreto que va a realizar.

Jones (2008) realiza una revisión de la evidencia empírica sobre el impacto de la discapacidad en el mercado laboral, sobre todo en términos de empleo e ingresos, destacando, además, la problemática que se ha encontrado en la literatura para el estudio de este colectivo en el mercado laboral y las técnicas que se han empleado para superar esta limitación en el análisis. Además, este trabajo revisa los cambios en la legislación que afectan a los discapacitados en algunos países.

En cuanto al análisis de esta problemática a nivel europeo, en el estudio de Shima, Zólyomi y Zaidi (2008) sobre la situación del mercado laboral de las personas con discapacidad en la UE25, se analizan variables como el empleo (tanto el protegido como el ordinario según la edad, el género y el tipo de discapacidad), el paro y la inactividad, así como los programas de formación profesional existentes para este colectivo. En este trabajo se refleja que la participación de discapacitados en el empleo ordinario en la mayoría de los países europeos ha aumentado, salvo para el caso de Polonia y la República Checa. De la misma forma, el paro disminuyó en varios países como la República Checa, Alemania, Francia, Austria, Polonia, Eslovaquia y Reino Unido. Por otra parte, estos autores destacan que los países de la UE deben hacer frente a las bajas tasas de empleo que sufren los discapacitados, así como la necesidad de aumentar el gasto público destinado a este colectivo.

De manera similar, García-Serrano y Malo (2002) estudian aspectos significativos del empleo de discapacitados en los países de la Unión Europea y encuentran que las personas con discapacidad presentan tasas de actividad bajas, así como tasas de paro altas. De manera particular, Gannon y Nolan (2003) muestran que el porcentaje de empleo de personas discapacitadas en Irlanda es inferior al de las no discapacitadas, haciendo referencia a la restricción que hay para este colectivo en función del tipo de discapacidad que padece, puesto que no se adaptan a cualquier tipo de trabajo. Del mismo modo, Michael y Vázquez-Álvarez (2003) exponen los mismos resultados para el caso de Alemania, coincidiendo en que los discapacitados se encuentran peor posicionados frente a los que no lo son.

Garrido (1992), Dávila y Malo (2006) y Albarrán-Lozano y Alonso-González (2010) concluyen, en sus respectivas investigaciones sobre el mercado laboral español, que los hombres con discapacidad en edad de trabajar presentan una mejor posición en el mercado laboral que las mujeres con las mismas características. Así, los hombres discapacitados tienen una mayor tasa de actividad y de ocupación que las mujeres con discapacidad. Más concretamente, Dávila y Malo (2006) apoyan la tesis de la doble discriminación, ya que, según ellos, las mujeres discapacitadas no solo tienen problemas para acceder al empleo por ser mujeres, sino también por ser discapacitadas. De la misma manera, los resultados del estudio de Dávila (2004) muestran que la discapacidad influye más en las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral, por lo que la probabilidad de encontrar empleo siendo una mujer discapacitada es inferior a la del hombre. También López y Lorente (2003) estudian la discriminación de la mujer con discapacidad en

España, concluyendo, entre otras cosas, que las mujeres discapacitadas hacen un menor uso de las pensiones contributivas que las no contributivas a consecuencia de la desigualdad existente para acceder al mercado laboral, ya que la mayoría se hace cargo de tareas del hogar en edades que podrían trabajar o percibir pensiones contributivas por haber trabajado.

Atendiendo a los factores que más influyen en la inserción al mercado laboral de este colectivo, Kidd, Sloane y Ferko (2000) y Gannon y Nolan (2003) destacan que el nivel de estudios es una variable relevante para acceder al mercado de trabajo, obteniendo que los discapacitados con mayor nivel educativo son los que acceden a un empleo con mayor probabilidad. Además, Zwinkels (2001) encuentra que este colectivo suele tener menor nivel educativo, la edad media es mayor y en su mayoría son mujeres.

Para el caso español, Albarrán-Lozano y Alonso-González (2010) y García-Serrano y Malo (2002) también encuentran que la probabilidad de acceder al mercado laboral tiene relación con el nivel de estudios, de manera que las personas discapacitadas con estudios superiores tienen más ventajas a la hora de conseguir un puesto de trabajo. Este resultado va en la misma dirección que los encontrados más recientemente por Hernández-Díaz y Millán-Tapia (2015), quienes avalan la importancia del nivel educativo como pilar fundamental en la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español, especialmente a lo largo del periodo de crisis económica experimentado en nuestro país.

En cuanto a la remuneración laboral se refiere, Sundberg (1996), Walker y Thompson (1996) y Michael y Vázquez-Álvarez (2003) encuentran que los ingresos de las personas discapacitadas son inferiores a los obtenidos por los trabajadores sin discapacidad, fundamentalmente por las limitaciones de tareas que pueden realizar en el puesto de trabajo y por las condiciones de éste.

En general, los estudios revelan que los trabajadores no discapacitados poseen más facilidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo frente a las personas que muestran algún tipo de discapacidad, sobre todo en el caso de las mujeres.

3. NORMATIVA SOBRE LA DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL

La normativa referente a los derechos de las personas con discapacidad se encuentra actualmente definida y delimitada por el Real Decreto Legislativo 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 (LGPD); la cual en su art. 4.1 entiende por discapacidad “aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. Además, en el art. 4.2 de la LGPD se considera que una persona con diversidad funcional tiene reconocido “un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento [...], los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocidas una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

Las personas discapacitadas se encuentran respaldadas por nuestro ordenamiento jurídico en cuanto a derechos de igualdad se refiere, en comparación con el resto de ciudadanos, lo que queda recogido en los artículos 7.1, 7.2 y 7.3. de la LGPD, por lo que serán las Administraciones Públicas quienes protejan los derechos “en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva, movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio, así como de participación en los asuntos públicos”.

En lo que a integración laboral se refiere, para que una persona con discapacidad pueda beneficiarse de las medidas jurídicas para su inserción laboral se requiere que tengan reconocida la condición de persona con discapacidad desde un punto de vista jurídico. Para ello se aplican los baremos recogidos en el Anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Discapacidad (RPD). Dichos baremos valoran tanto las discapacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales como su entorno familiar, educación, situación laboral, ... Quienes tienen la capacidad de considerar dicha discapacidad son los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas y su determinación se basa en un informe técnico-facultativo. Cabe destacar que el grado de discapacidad mínimo exigido para poder acceder a los beneficios es de un 33 por ciento.

Además, en los artículos 35.1 y 35.2 de la LGPD está establecido que las personas con discapacidad “tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”, por lo que, partiendo de esto, tienen derecho a acceder al empleo, a la actividad profesional, a la afiliación y a la participación en sindicatos y organizaciones empresariales, entre otras.

Existen varios tipos de empleo para las personas con discapacidad, recogidos en el art. 37 de la LGPD, entre los que destacan:

- a) **Empleo ordinario:** modalidad laboral en la que un discapacitado ocupa un puesto de trabajo en una empresa convencional, donde el empresario tiene la obligación de tomar medidas para ajustar los puestos de trabajo a las necesidades de cada persona discapacitada, con la finalidad de que esta se encuentre en un entorno empresarial totalmente integrado.

Es necesario realizar dos apreciaciones importantes sobre esta modalidad: por un lado, los servicios de empleo con apoyo y, por otro, la cuota de reserva de personas con discapacidad. En el primero, la persona discapacitada se encuentra acompañada por un preparador laboral experto que orienta y facilita la adaptación, tanto en el ámbito social como laboral. En el segundo, las empresas públicas y privadas deben reservar un 2 por ciento de sus puestos de trabajo para personas con discapacidades, siempre y cuando estas empresas tengan un mínimo de 50 trabajadores en su plantilla total, independientemente del tipo de contrato que tengan estos y del número de centros de trabajo que tenga la empresa. Con esta medida se intenta evitar la exclusión de discapacitados en el mercado laboral. Quedará exenta de dicha obligación, de manera parcial o total, cuando la empresa manifieste de forma voluntaria un comunicado con medidas alternativas a la autoridad laboral, o bien cuando dicha empresa haya llegado a acuerdos que se encuentran recogidos en el art. 83.2 y 83.3, del Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Además, la normativa reguladora establece que se debe reservar un cupo para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.

- b) Empleo protegido:** modalidad laboral destinada a personas con discapacidad que pueden acceder a un puesto de trabajo, pero, al contrario que en el empleo ordinario, este no se lleva a cabo en una empresa convencional sino en centros especiales de empleo o a través de los enclaves laborales. Por un lado, los centros especiales de empleo estarán formados por, al menos, el 70% de la plantilla. Esta relación laboral se encuentra regulada en el art. 2.1.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Según el art. 45 de la LGPD, los centros especiales pueden ser creados tanto por empresas como por organismos públicos y privados. Estos centros serán examinados constantemente de forma muy minuciosa para que los empleados trabajen en condiciones adecuadas, además de establecer los mecanismos de control necesarios. Además, podrán recibir una compensación económica por parte de las Administraciones Públicas con la finalidad de darle mayor visibilidad, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el art. 44.2 de la LGPD: “reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro”. Por otro lado, el enclave laboral está recogido en el art. 2.1 del Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, según el cual es aquel “contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla 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”.
- c) Empleo autónomo:** según el art. 47 de la LGPD “los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia”.

4. INICIATIVAS A NIVEL NACIONAL Y EUROPEO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

En las últimas décadas, tanto España como la Unión Europea han desarrollado diversos programas e iniciativas para mejorar la situación de las personas discapacitadas, haciendo frente a las barreras que limitan a este colectivo con respecto al resto de la población y con el fin de prohibir la discriminación, promoviendo, de esta manera, la contratación laboral de estas personas. Entre las distintas iniciativas llevadas a cabo pueden destacarse las siguientes:

En cuanto a **España**, se han llevado a cabo diversas políticas sociales con el fin de integrar laboralmente a este colectivo. Así, para poder alcanzar dicho fin se firmó en 2002 un acuerdo entre

el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), lo que generó el llamado “II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004”. A partir de ese momento, se realizaron distintas medidas para intentar conseguir la plena incorporación al mercado de trabajo de este grupo de la población, bien fuera en el empleo ordinario o en el protegido (art. 37 de la LGPD). Además, se desarrollaron otros planes que también perseguían el mismo objetivo, como el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el año 2003 y el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007).

Además de los Planes de Acción que se han comentado arriba, se han llevado a cabo distintas estrategias para ayudar a este colectivo:

- **Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad (2008-2012):** la plena integración social de las personas discapacitadas se había abordado puntualmente con la aprobación de leyes fiscales, administrativas y de orden social, y por planes de empleo para personas con discapacidad por un periodo de corto plazo y medidas concretas sin una proyección amplia. Por ello, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, estableció en su Disposición adicional duodécima que el Gobierno, consultado con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, debía aprobar una *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad* conteniendo iniciativas y medidas para promover el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, mejorando su empleabilidad e integración laboral de una forma más efectiva. Dicha Estrategia tenía como objetivo fomentar una mayor contratación en el mercado de trabajo ordinario, renovar el empleo protegido y dar una mejor calidad de empleo y condiciones de trabajo (no solo en lo que a remuneración se refiere, sino también proporcionar un trabajo accesible, en condiciones de seguridad y salud). Con ello se pretendía conseguir una reducción de los índices de desempleo, así como aumentar las tasas de actividad, especialmente de las mujeres y de las personas que, debido al tipo de discapacidad severo, tienen dificultades en el acceso al mercado de trabajo.
- **Estrategia Española de Empleo 2012-2014:** en 2011 se aprobó el *Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014* como marco normativo para llevar a cabo políticas activas de empleo en el conjunto del Estado. Esta iniciativa tenía como objetivo “*fomentar el empleo con la mejora de la productividad y la calidad en un mercado de trabajo sostenible basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial*”. Esta estrategia consideraba a los discapacitados como “colectivos prioritarios”, para así impulsar la igualdad en el trato y dar oportunidades de trabajo a colectivos con dificultades especiales.
- **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016:** en 2014 se derogó la anterior estrategia a través del *Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016*, que tenía por objeto la modernización de los Servicios Públicos de Empleo y del propio marco

institucional del Sistema Nacional de Empleo. Se partía de objetivos estratégicos que pretendían mejorar la empleabilidad y garantizar el empleo en jóvenes, así como ayudar a los colectivos afectados por el desempleo, especialmente los discapacitados. Además, se perseguían objetivos estructurales o a largo plazo, de naturaleza estable, siendo atendidos mediante actividades desarrolladas de forma sostenible a lo largo del tiempo. Estos objetivos tenían un carácter abierto, por lo que permitirían modificar los Planes Anuales de Política de Empleo sucesivos. Ambos grupos de objetivos, estratégicos y estructurales debían estar cohesionados y reforzados entre sí, ya que cualquier objetivo estratégico debía basarse en un desarrollo más intenso de los objetivos estructurales.

En las dos últimas reformas laborales, aprobadas en 2010 y 2012, pueden encontrarse aspectos que también afectan a este colectivo. En este sentido, puede destacarse lo siguiente:

- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:** en esta reforma se mantienen las bonificaciones de la Seguridad Social a favor de la contratación de empleados con discapacidad, tanto contratos temporales como indefinidos, además de la bonificación con la que cuentan las empresas por suscribir contratos de formación con discapacitados. También se suplanta el término “minusválido” por “persona con discapacidad”, imponiendo a las agencias de colocación cumplir con las normas de accesibilidad universal, además de equiparar en derechos a este colectivo en empresas de trabajo temporal.
- **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (publicado como Ley 3/2012, de 6 de julio):** los discapacitados cuentan con las ayudas establecidas en empresas ordinarias y en los Centros Especiales de Empleo (CEE), por lo que no se ven afectadas las bonificaciones en cuotas a Seguridad Social y la ayuda salarial a los CEE sigue manteniéndose en el 50%. Asimismo, se fomenta suscribir contratos para la formación y el aprendizaje de este colectivo independientemente de su edad, priorizándose casos de movilidad geográfica y en despidos colectivos. Del mismo modo, en esta reforma, se aprueba la ley de promoción de la inclusión laboral de discapacitados, además de favorecer la movilidad geográfica cuando la persona discapacitada necesite rehabilitación de cualquier tipo, fuera de su residencia, por su discapacidad.

Asimismo, actualmente en nuestro país existen distintas medidas para ayudar a la inserción laboral de este colectivo:

- **Medidas de fomento del empleo:** estas medidas están destinadas a fomentar exclusivamente el empleo ordinario, cuya información la facilita la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para incentivar especialmente la contratación indefinida de las personas con discapacidad. Se basa en incentivos, subvenciones, bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia. Con ello se pretende facilitar el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo.

- **Medidas de protección social:** se refiere a dos sistemas:
 - **Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS):** por lo general, son pensiones y subsidios con cargo a recursos de carácter público, cuyo fin es cubrir situaciones de incapacidad, jubilación, protección familiar y el desempleo para personas mayores de 52 años, entre otras.
 - **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia:** se promueven ayudas para personas dependientes de carácter permanente en el que, por razones derivadas de la edad, enfermedad o discapacidad, requieren de atención y/o ayuda de otra persona para poder realizar actividades de vida cotidiana.

En lo que se refiere a las distintas iniciativas llevadas a cabo en la **Unión Europea**, pueden destacarse las siguientes:

- **El “Día Europeo de las Personas con Discapacidad”:** en 1992 fue la Asamblea General de Naciones Unidas la que declaró el 3 de diciembre como “Día Internacional de las Personas con Discapacidad”. Seguidamente, en 1993, fueron la Comisión y el Parlamento Europeo los que señalaron también dicho día, celebrándolo cada año con una conferencia en colaboración con el Foro Europeo de Discapacidad. En esta conferencia participan responsables políticos, discapacitados y no discapacitados, medios de comunicación y otras personas relacionados con el mundo de la discapacidad, de manera que se promueva la igualdad de oportunidades de este colectivo. Tanto la Comisión Europea como Naciones Unidas persiguen los mismos objetivos: promocionar y luchar por los derechos de las personas discapacitadas, así como dar mayor visibilidad a cualquier aspecto relacionado con este tema.
- **“2003, Año Europeo de la discapacidad”:** el 3 de diciembre de 2001 el Consejo Europeo eligió el año 2003 para dar visibilidad a las personas que sufren alguna discapacidad en Europa. Se perseguían una serie de objetivos como promocionar la igualdad de oportunidades, mejorar la información sobre la discapacidad, así como mostrar una imagen positiva de los discapacitados, erradicando su discriminación y haciendo eco de las diferentes barreras a las que se tienen que enfrentar estas personas diariamente. Para conseguir estos objetivos se utilizaron campañas de información y promoción sobre el tema de la discapacidad, y se contó con el apoyo de los medios de comunicación. En 2005, la Comisión Europea publicó un informe sobre la valoración del *Año Europeo*, siendo esta positiva, sobre todo en España, manifestando así la consecución de los objetivos planteados.
- **El “Plan de acción europeo sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”:** debido a los resultados positivos obtenidos en el “Año Europeo de las personas con discapacidad”, la Comisión Europea instauró un plan plurianual. Este plan estaba compuesto por dos comunicaciones: la primera, en octubre de 2003, sobre

“igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo” y, la segunda, en noviembre de 2005, sobre la “situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007”. Los objetivos planteados por la Comisión eran garantizar la igualdad de trato en el empleo, así como emprender un debate sobre la discriminación de las personas discapacitadas, integrar las políticas comunitarias y llevar a cabo una mejora de accesibilidad en cuanto a bienes, servicios e infraestructuras se refiere.

- **La “Estrategia sobre discapacidad 2010-2020”:** el objetivo principal de esta iniciativa es, una vez más, romper con las barreras a las que se tienen que enfrentar los discapacitados en Europa. Se pretende que este colectivo logre una plena participación en la sociedad en diferentes ámbitos (igualdad, empleo, educación, formación, sanidad, protección social, etc.), para el disfrute y uso de sus derechos. Para ello, la Comisión Europea promueve el uso de la llamada *tarjeta de estacionamiento para discapacitados*, los *Fondos Estructurales* y el *Fondo de Desarrollo Rural*, con el objetivo de sensibilizar la situación a la que se deben enfrentar estas personas alojadas en residencias. Además, también consiste en llevar a cabo una mejora de bienes, servicios e instalaciones, sobre todo con respecto al uso del lenguaje de signos y a las técnicas audiovisuales en canales de comunicación, deporte, ocio...

5. ANÁLISIS EMPÍRICO

En esta sección se realiza un análisis de la situación y la evolución de diferentes aspectos relacionados con el colectivo de discapacitados en el mercado laboral español. Para ello, se usan los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). El periodo analizado comprende desde 2009 hasta 2017 (incluyendo todos los datos disponibles en esta materia, ya que no existen datos anteriores a 2009 ni posteriores a 2017), con el objetivo de ver las consecuencias del ciclo económico en la situación de este colectivo en el mercado de trabajo.

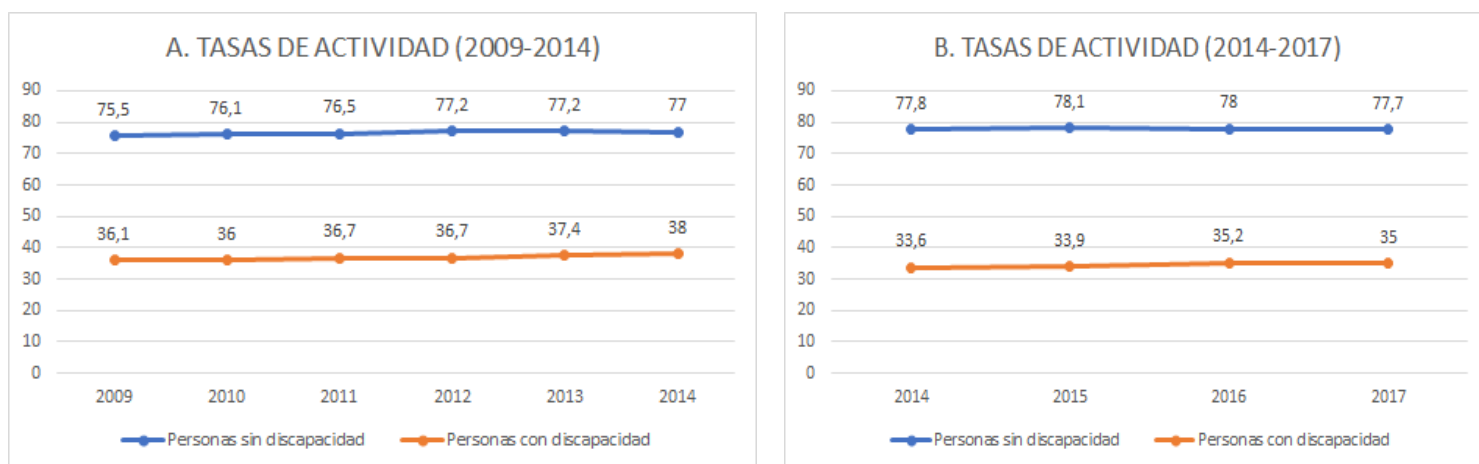
Para realizar el análisis empírico es necesario tener en cuenta algunos aspectos importantes que pueden influir en los resultados obtenidos en esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado. En este sentido, cabe destacar que para la recogida y tratamiento de la información inicialmente el INE utilizaba una metodología (Metodología 2008), publicada en el informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad; Metodología y descripción general 2008”, en la cual se consideraba como ámbito poblacional a los individuos que cumplieran los siguientes requisitos: estar dentro del rango de los 16 y 64 años, residir en viviendas familiares principales y poseer un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, dada la definición de persona con discapacidad que había hasta ese momento. Sin embargo, la consideración de persona con discapacidad oficialmente reconocida fue ampliada en el año 2003 (Ley 51/2003), y definitivamente establecida en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, publicado el 3 de diciembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”. Por tanto, el ámbito poblacional utilizado por el INE en la metodología de 2015 incluye aquellas que cumplan con las características anteriores, pero también a los pensionistas que tengan reconocida la pensión por incapacidad permanente de

grado total, absoluta o de gran invalidez, así como por jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el empleo. Como consecuencia, el colectivo de discapacitados se ve incrementado en cuanto a población se refiere respecto de la metodología de 2008. Es por ello que en 2014 se produce una ruptura en la serie de datos referidos a los discapacitados. Más concretamente, según el INE, “debido a un cambio metodológico, las cifras de la serie de 2014 en adelante no son comparables con las de la serie 2009-2014, al haberse producido un cambio en la definición de la población de referencia. Para proporcionar una medida del cambio, los datos relativos a 2014 de la primera serie se han recalculado utilizando la metodología 2015, manteniendo en la segunda serie la metodología 2008”. Debido a este cambio metodológico, en esta Memoria se analizan ambas series por separado, ya que los datos no son comparables. No obstante, se utilizan las dos series para tener una visión general de la situación laboral del colectivo de discapacitados a lo largo de todo el periodo desde que se recogen datos¹.

5.1. COMPARACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL, EN TÉRMINOS GENERALES, ENTRE DISCAPACITADOS Y NO DISCAPACITADOS

En este subapartado se analiza la evolución de las tasas de actividad, las tasas de paro y las de ocupación, tanto del colectivo de personas discapacitadas como del de no discapacitadas, en España, a partir de 2009 hasta los últimos datos disponibles. El objetivo de este análisis es la comparación de la situación laboral, en términos generales, de ambos grupos de población durante el periodo considerado.

Gráfico 1. Tasas de actividad de las personas con discapacidad y sin discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

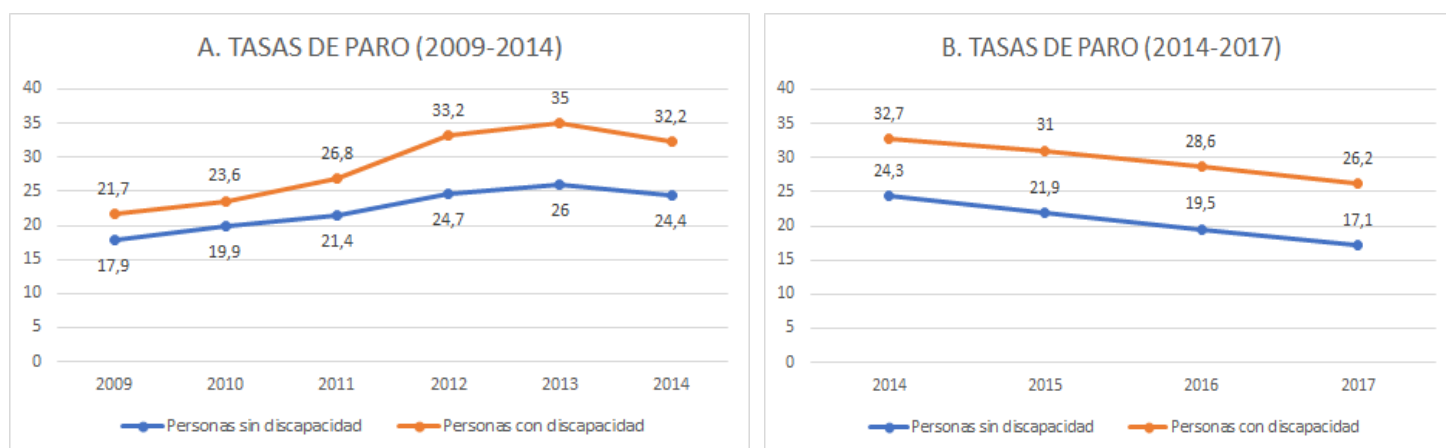
Según los paneles A y B del gráfico 1, el colectivo de discapacitados presenta menores tasas de actividad que el de no discapacitados a lo largo de todo el periodo considerado. De hecho, según Albarrán-Lozano y Alonso-González (2010), uno de los principales problemas que presenta el colectivo de discapacitados es la inactividad, afectando mayoritariamente a las mujeres. Según

¹ Según la metodología empleada por el INE en ambas series, el ámbito poblacional del estudio es el colectivo de personas de 16 a 64 años con certificado de discapacidad y que residen en viviendas familiares principales.

datos del INE, en 2017 el 65% de las personas con discapacidad y en edad de trabajar eran inactivas, mientras que este porcentaje no alcanzaba el 23% en el caso de los no discapacitados. Por su parte, De Lorenzo (2004) destaca que las personas discapacitadas enfrentan numerosas dificultades a la hora de entrar en el mercado de trabajo debido a la forma en la que el puesto de trabajo está estructurado y organizado, más que a la discapacidad en sí misma, lo que dificulta la actividad laboral de este colectivo.

De manera particular, y en términos generales, el panel B muestra menores tasas de actividad que el panel A en el colectivo discapacitado, lo que podría justificarse por la nueva definición de *persona con discapacidad* del *Real Decreto Legislativo 1/2013*, alcanzando en 2015 la mayor diferencia entre las tasas de actividad de ambos colectivos (casi 45 puntos porcentuales).

Gráfico 2. Tasas de paro de las personas con discapacidad y sin discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)



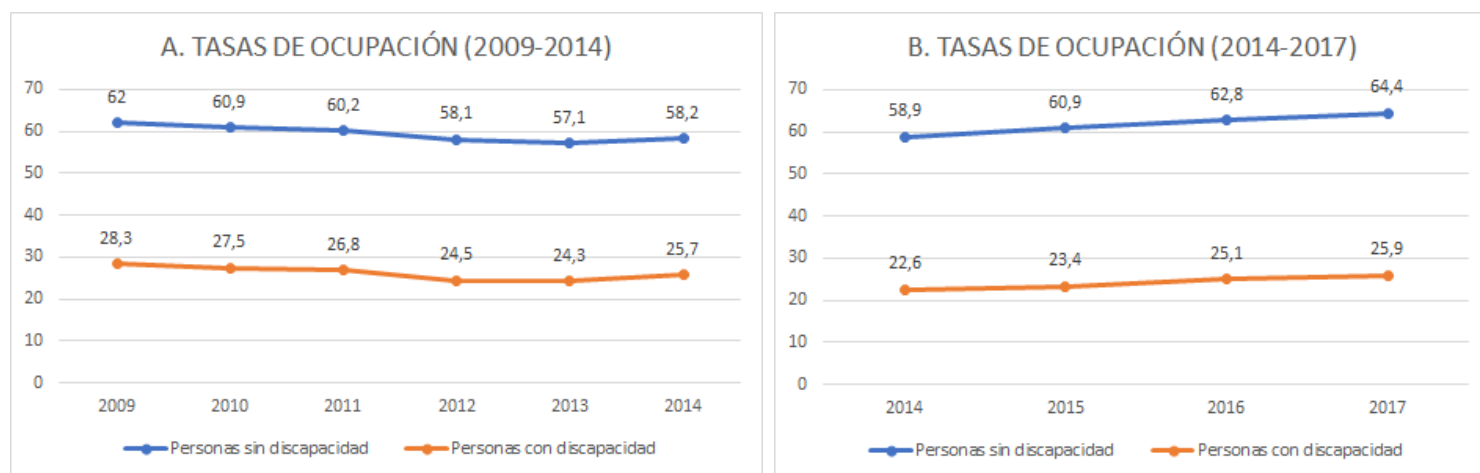
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El gráfico 2 muestra la evolución de las tasas de paro de los colectivos de discapacitados y no discapacitados a lo largo del periodo considerado. Aunque, como ya se ha comentado, los datos de las dos series analizadas no sean absolutamente comparables, se puede observar que los discapacitados muestran mayores tasas de desempleo que la población no discapacitada, lo que puede explicarse, entre otros motivos, por las mayores dificultades de integración en el mercado laboral del primer colectivo. Otro aspecto a destacar que podría afectar a esta tendencia son los costes en los que incurre una persona discapacitada para la búsqueda de empleo, además de incurrir en costes adicionales como el tiempo destinado al cuidado médico y personal que requieran o, también, su reducida esperanza de vida dependiendo de la discapacidad.

Además, según el gráfico 2 ambos colectivos muestran tasas de desempleo que siguen una misma tendencia: creciente en los años de la crisis económica y decreciente en la época de recuperación. Resulta interesante observar que las menores diferencias entre colectivos aparecen durante los años de la crisis económica, aunque en 2013 -uno de los peores años de la crisis- se da el mayor diferencial (9 puntos porcentuales) de ese periodo. Asimismo, el colectivo discapacitado sufrió un mayor incremento en las tasas de desempleo entre 2009 y 2013 (13,3

puntos porcentuales) que la población no discapacitada (8,1 puntos) en el mismo intervalo de tiempo. A partir del 2014, las tasas de paro de ambos tipos de población comienzan a reducirse, siendo ligeramente mayor la reducción en el caso de los no discapacitados (7,2 puntos porcentuales) que en el colectivo con discapacidad (6,5 puntos) entre 2014 y 2017. La reducción en la tasa de paro respondía a la recuperación de la economía española y podría asociarse, además, a la Reforma Laboral del año 2012, regulada en la *Ley 3/2012, de 6 de julio*. En esta reforma se llevaron a cabo una serie de medidas cuyo objetivo era favorecer el empleo de los trabajadores y la formación profesional, así como el fomento de contratación indefinida y apoyo a los emprendedores, y la regulación de la suspensión o extinción de contratos, entre otras medidas. Además, la reducción en las tasas de paro del colectivo de discapacitados a partir de 2014 podría deberse al cambio en la definición de la población de referencia, ya que podría haber hecho incrementarse la población activa de este grupo de población.

Gráfico 3. Tasas de ocupación de las personas con discapacidad y sin discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el gráfico 3 puede observarse que las tasas de ocupación del colectivo de discapacitados son inferiores a las de población no discapacitada en las dos series. Aunque en los dos periodos analizados las tasas de ocupación de ambos colectivos siguen la misma tendencia esperada -decrecimiento en la época de crisis y crecimiento en la época de recuperación- la caída en el empleo por parte del colectivo no discapacitado superó a la de la población con discapacidad (3,8 puntos porcentuales y 2,6 puntos, respectivamente, desde 2009 hasta 2013) y el incremento en la tasa de ocupación asociado a los no discapacitados también superó al de los discapacitados (5,5 puntos porcentuales y algo menos de 3,3 puntos, respectivamente, desde 2014 hasta 2017). Por lo tanto, a pesar de que en los últimos años se han promovido diversas iniciativas para fomentar la inserción laboral de las personas discapacitadas, los datos muestran que es el colectivo que, en términos de ocupación, menos se beneficia de la mejora de las condiciones económicas, aunque fue ligeramente menos perjudicado, en cuanto a caída del empleo en el periodo de crisis, que la población sin discapacidad. Este último aspecto pudo deberse a que la destrucción de empleo en la recesión económica estuvo más ligada a

sectores económicos donde no es tan frecuente la contratación de personas discapacitadas, como es el caso del sector de la construcción y otras actividades relacionadas con la misma.

5.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

En este subapartado se analiza la situación del colectivo discapacitado en el mercado laboral español atendiendo a diferentes variables demográficas y económicas.

Gráfico 4. Tasas de actividad del colectivo de discapacitados según sexo: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

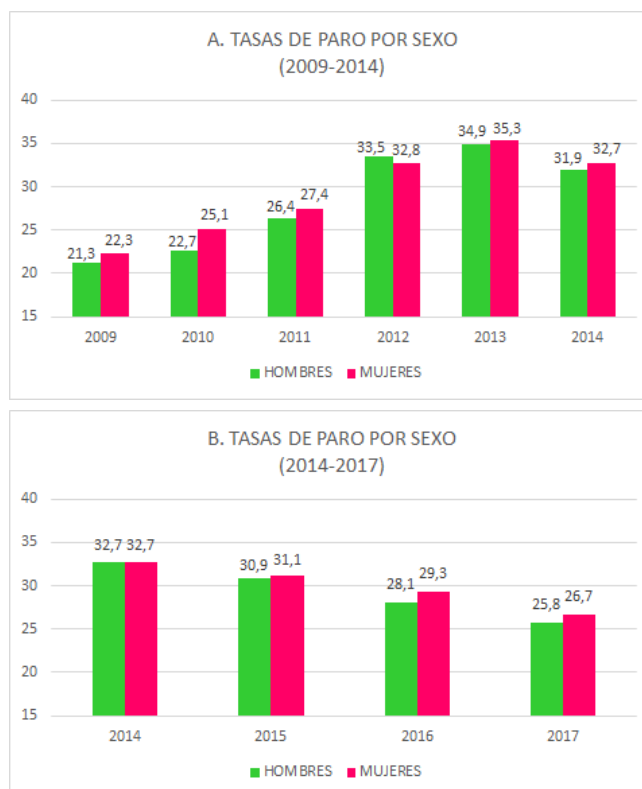
El panel A del gráfico 4 permite observar que en el periodo 2009-2014 los hombres discapacitados se encontraban mejor posicionados, en cuanto a actividad laboral se refiere, que las mujeres discapacitadas. Estos datos podrían estar apoyando el argumento de Garrido (1992), Albarrán-Lozano y Alonso-González (2010) y Dávila y Malo (2006) sobre la doble discriminación hacia la mujer, por ser discapacitada y mujer. Además, López y Lorente (2003) afirmaban que las mujeres hacen un mayor uso de las pensiones no contributivas y, en cambio, acceden en menor medida a las contributivas como consecuencia de la desigualdad entre ambos sexos en el mercado de trabajo. También estos autores destacan que los hombres predominan tanto en el sector público como en el privado, accediendo mayoritariamente a todas las modalidades contractuales, excepto en el caso de interinos y empleo sumergido.

Además, puede observarse, también en el periodo 2009-2014, que si bien las tasas de actividad masculinas permanecieron más o menos constantes (en torno al 40%), en el caso de las mujeres discapacitadas se produjo un incremento considerable en el deseo de participación en el mercado laboral (concretamente, una variación de más de 6 puntos porcentuales a lo largo de ese

periodo). Como consecuencia, las diferencias entre las tasas de actividad por sexo se redujeron a lo largo del periodo, pasando de 10 puntos porcentuales en 2009 a 3,4 puntos en 2014. Estos datos permiten comprobar que el llamado “efecto del trabajador adicional”², que suele surgir en épocas de crisis, también aparece en el colectivo femenino discapacitado. Es posible que esto también se debiera, en parte, a las bonificaciones y reducciones en base a la contratación laboral y las medidas de fomento dirigidas al empleo por cuenta propia de los discapacitados. En cierto modo, estas medidas benefician más a las mujeres que a los hombres, ya que las bonificaciones para las empresas son superiores cuando se contratan discapacitadas, independientemente de la tipología de contrato. De hecho, Hernández Díaz y Millán Tapia (2015) indicaban que las ayudas para la contratación del colectivo de mujeres con discapacidad son superiores, en lo que a cuantía se refiere, a las del colectivo de hombres discapacitados.

Finalmente, el panel B del gráfico 4 muestra que en el periodo 2014-2017 las tasas de actividad de hombres y mujeres con discapacidad han seguido la tendencia a igualarse de los últimos años (coincidiendo en 2016, con un 35,2%); si bien se han incrementado en 2,3 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y en 0,8 puntos en el de los hombres a lo largo del periodo.

Gráfico 5. Tasas de paro del colectivo de discapacitados según sexo: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)

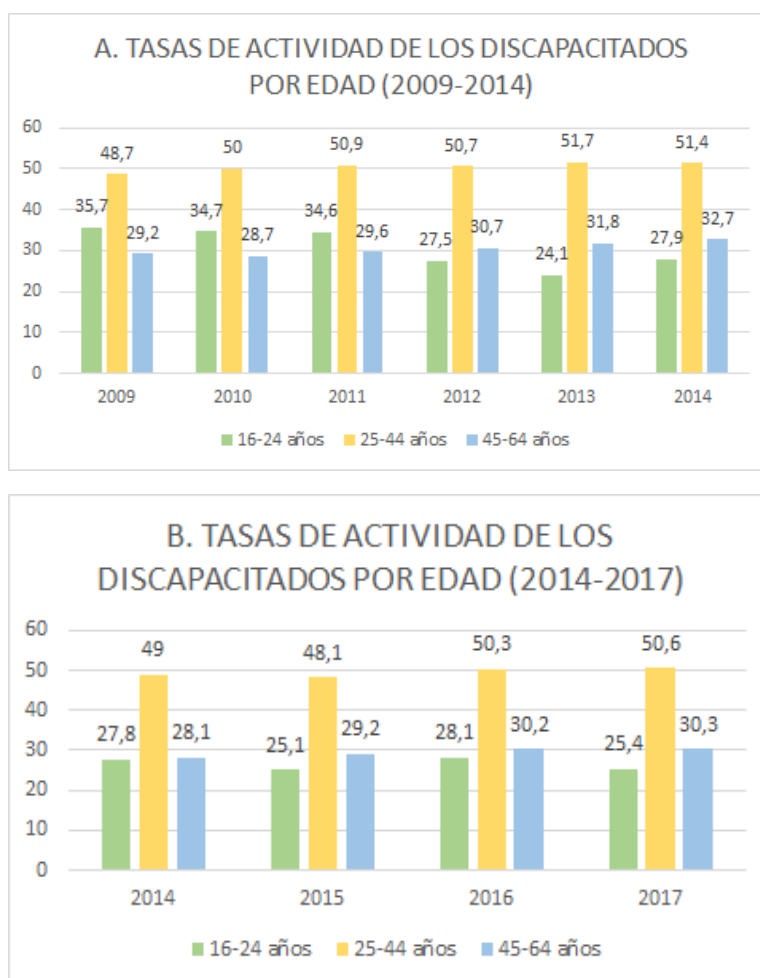


FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

² Este efecto ocurre cuando el principal sostén de la familia -generalmente el hombre- pierde el empleo, y otros miembros -fundamentalmente la mujer- entran temporalmente en la población activa con la esperanza de encontrar trabajo, a fin de contrarrestar la disminución de la renta familiar.

El gráfico 5 muestra la evolución de las tasas de paro del colectivo de discapacitados por sexo. Aunque los datos de las dos series analizadas no sean absolutamente comparables, como ya se ha indicado más arriba, se puede observar que no hay grandes diferencias por género, aunque los hombres se encuentran ligeramente mejor posicionados que las mujeres en la mayor parte de los años (excepto en 2012). Los datos muestran, una vez más, el empeoramiento de las tasas de desempleo en la época de crisis y su recuperación al mejorar las condiciones económicas en nuestro país, para discapacitados de ambos sexos.

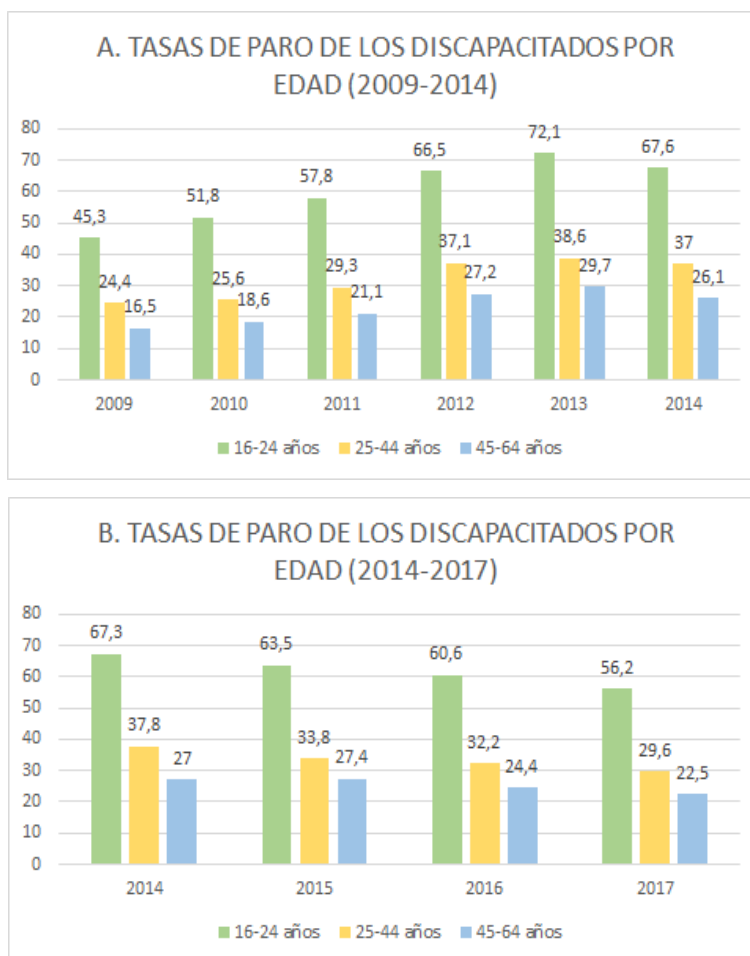
Gráfico 6. Tasas de actividad del colectivo de discapacitados por edad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Los paneles A y B del gráfico 6 muestran las tasas de actividad del colectivo de discapacitados en función de la edad. Por lo general, los datos correspondientes al grupo de discapacitados de entre 25 y 44 años son los mayores y los más estables a lo largo de todo el periodo considerado. Por contra, es el colectivo más joven (16-34 años) el que muestra una mayor caída en su actividad en ambas series.

Gráfico 7: Tasas de paro del colectivo de discapacitados por edad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En términos generales, la evolución de las tasas de paro correspondientes a los tres tramos de edad considerados fue similar, ya que todos ellos reflejan una tendencia creciente de dichas tasas a lo largo del periodo de crisis y una tendencia decreciente de las mismas durante los años de recuperación económica, tal y como se observa en el gráfico 7. De manera particular, el colectivo más desfavorecido en términos de desempleo a lo largo de todo el periodo considerado es el comprendido entre los 16 y los 24 años, llegando a alcanzar su pico más alto en el peor año de la crisis (72,1%). Esta cifra estaba muy por encima de las correspondientes a los tramos de edad de 25-44 años (38,6%) y de 45-64 años (29,7%) en el 2013, poniendo en evidencia el grave problema que sufre el colectivo más joven de trabajadores en el mercado laboral español, no solo a nivel general sino también para el colectivo de discapacitados. Además, este grupo poblacional es el que experimentó un mayor incremento en la tasa de paro en los años de la recesión económica (casi 27 puntos porcentuales), frente al resto de grupos de edad (14,2 y 13,2 puntos, respectivamente), lo que, siguiendo a Albarrán-Lozano y Alonso-González (2010), podría repercutir en la integración social de este colectivo a lo largo de toda su vida, así como profundizar en los problemas de emancipación, etc. que sufre la población más joven en nuestro país.

Por otro lado, en lo que se refiere al periodo 2014-2017, el panel B del gráfico 7 muestra que el colectivo de discapacitados más joven es el que se benefició, en mayor medida, de la recuperación económica, ya que su tasa de paro cayó en algo más de 11 puntos porcentuales durante ese periodo, frente a las reducciones en dicha tasa correspondientes al colectivo de 25-44 años (8,2 puntos) y el de 45-64 años (4,5 puntos).

Tabla 1: Tasas de ocupación de personas con discapacidad en función del nivel de estudios, series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)

PANEL A	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Analfabetos	5,78	4,68	4,41	3,00	3,61	5,31
Primaria	16,92	15,58	15,41	14,41	12,78	13,12
Secundaria (*)	33,94	33,29	31,62	27,96	27,76	28,20
Superiores	54,02	51,17	49,24	45,60	45,16	47,23

PANEL B	2014	2015	2016	2017
Analfabetos	4,83	3,32	5,95	3,61
Primaria	11,44	11,77	13,95	13,39
Secundaria (*)	24,60	24,96	26,28	26,77
Superiores	43,37	43,63	45,29	45,25

(*) Secundaria y programas de formación e inserción laboral

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

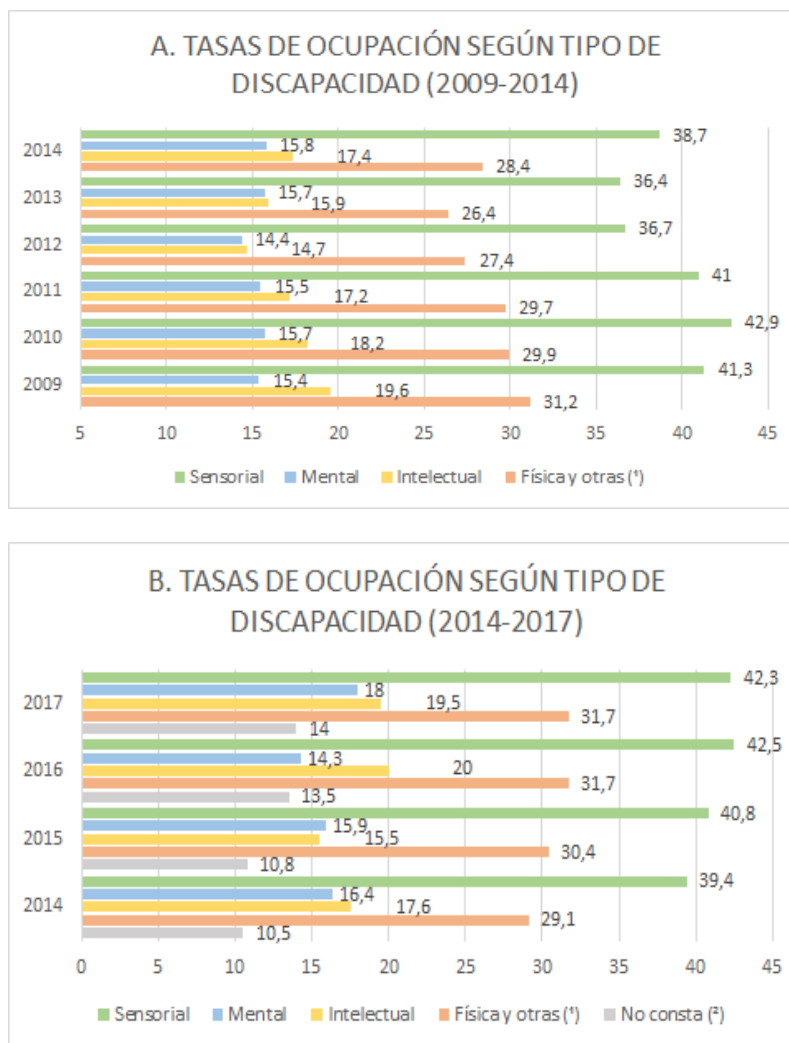
En la tabla 1 aparecen las tasas de ocupación de la población discapacitada según su nivel de estudios. Los datos indican que el nivel educativo en el que mayor ocupación existe es el superior, mientras que el menos frecuente es el de los analfabetos que, además, se reducen en 0,47 puntos porcentuales en el periodo 2009-2014 y 1,22 puntos entre 2014-2017. No obstante, se puede apreciar que en términos generales ha ido disminuyendo la ocupación, tanto en niveles primarios, secundarios como superiores. Las tasas de ocupación del colectivo con estudios superiores es el que más se ha reducido a lo largo de todo el periodo considerado, siendo especialmente importante esta reducción en la primera serie de datos (6,79 puntos porcentuales). Aunque sí que se puede apreciar en la segunda serie que los porcentajes se mantienen relativamente sin variar excesivamente en ese periodo según el nivel de estudios.

Las personas discapacitadas que han realizado estudios superiores tendrán una percepción positiva sobre sus capacidades, tanto lo que podrían hacer a nivel académico como laboral, siendo esto un incentivo a mejorar y superar. Cabe destacar, que también es relevante el tipo de discapacidad en el nivel de estudios, ya que para aquellos que padecen discapacidades mentales o intelectuales su capacidad de aprendizaje será mucho menor y más lenta que otras discapacidades de tipo físico u otras.

Al igual que ocurre con la población en términos generales, existe una correlación positiva entre el nivel de estudios y la situación laboral del colectivo de discapacitados, ya que cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor posibilidad hay de aspirar o acceder al mercado laboral con más facilidad. En esta línea, Dávila (2006) encuentra que las personas discapacitadas con un

menor nivel educativo son las que, con más probabilidad, ocupan trabajos manuales que, además, suelen estar acordes con el tipo de discapacidad que presentan, mientras que los discapacitados con mayor formación suelen ocupar puestos de trabajo no manuales.

Gráfico 8: Tasas de ocupación del colectivo de discapacitados por tipo de discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



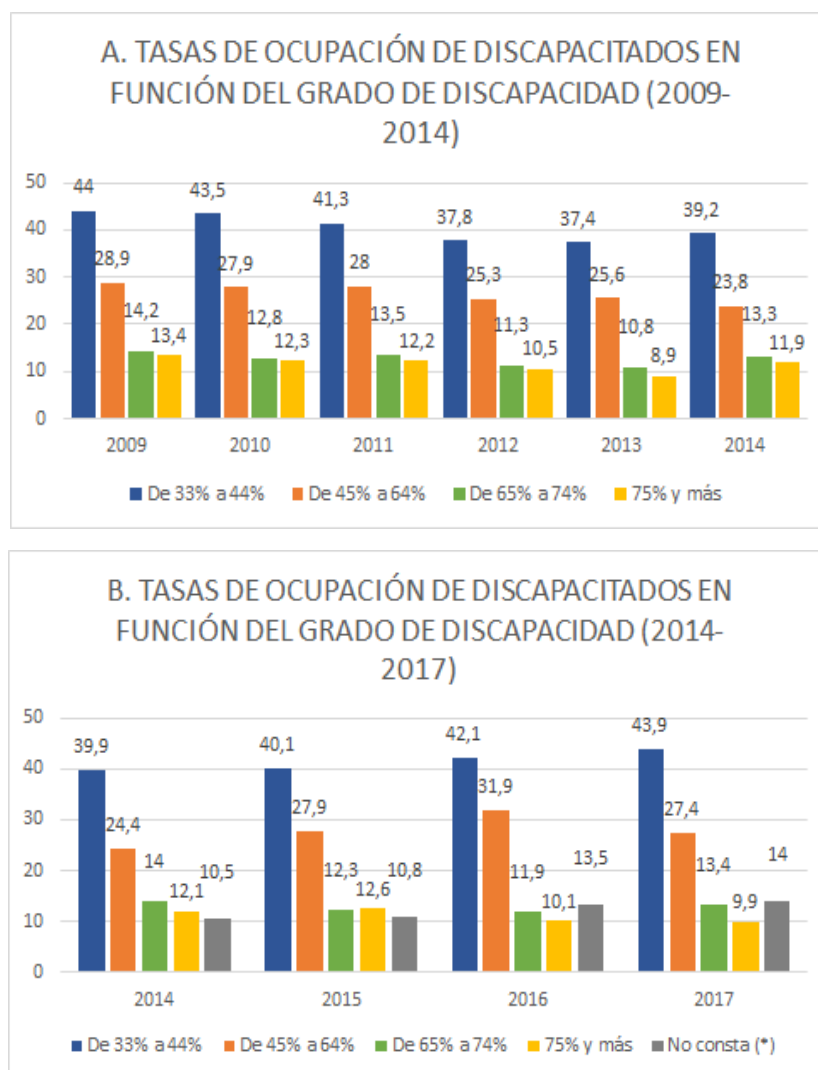
1. "Y otras" incluye a las personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y, desde 2011 a las personas registradas en la Tesorería General de la Seguridad Social como afiliadas para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad. Los datos de 2011 no son comparables estadísticamente con los de años previos.
2. "No consta" está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Los paneles A y B del gráfico 8 muestran las tasas de ocupación en función del tipo de discapacidad padecida. Por lo general, y en todo el periodo considerado, las personas con discapacidad de tipo sensorial y física y otras son las que presentan una mayor tasa de empleo.

En el gráfico 8 se puede apreciar también que los discapacitados de tipo intelectual y mental son los que presentan más problemas a la hora de insertarse en el mercado laboral, ya que sus tasas de ocupación son bastante reducidas con respecto a otros tipos de discapacidad. Este tipo de discapacidad intelectual o mental supone un rechazo social debido a prejuicios de la sociedad que impide la posibilidad de integrarse. Esto hace que el propio discapacitado se autoexcluya del mercado laboral y se hace más dependiente de las políticas y ayudas de protección. Otros autores como Hernández Díaz y Millán Tapia (2015) también afirman que las discapacidades de tipo psíquico son los que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Gráfico 9: Tasas de ocupación del colectivo de discapacitados por grado de discapacidad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



(*) Está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El gráfico 9 indica las tasas de ocupación en función del grado de discapacidad. Tal y como es de esperar, se observa una relación inversa entre el grado de discapacidad y la tasa de ocupación a lo largo del todo el periodo analizado, siendo el colectivo con menor grado de discapacidad (33% a 44%) el que muestra mayores tasas de ocupación (en torno al 40% en términos generales) y el colectivo con un mayor grado de discapacidad el que menos ocupación presenta (tasas menores del 13% en general).

Siguiendo la pauta de la población en términos generales, todo el colectivo de discapacitados, independientemente del grado de discapacidad, muestra una tendencia decreciente en su ocupación en los años de recesión. No obstante, con la recuperación económica, solo los colectivos con un grado de discapacidad menor del 65% son los que experimentan una mejora en sus niveles de ocupación respecto a los años de la crisis. Por lo tanto, si bien las condiciones negativas de la economía afectan a todo el colectivo de discapacitados, la mejora de estas condiciones solo ha beneficiado a una parte del mismo.

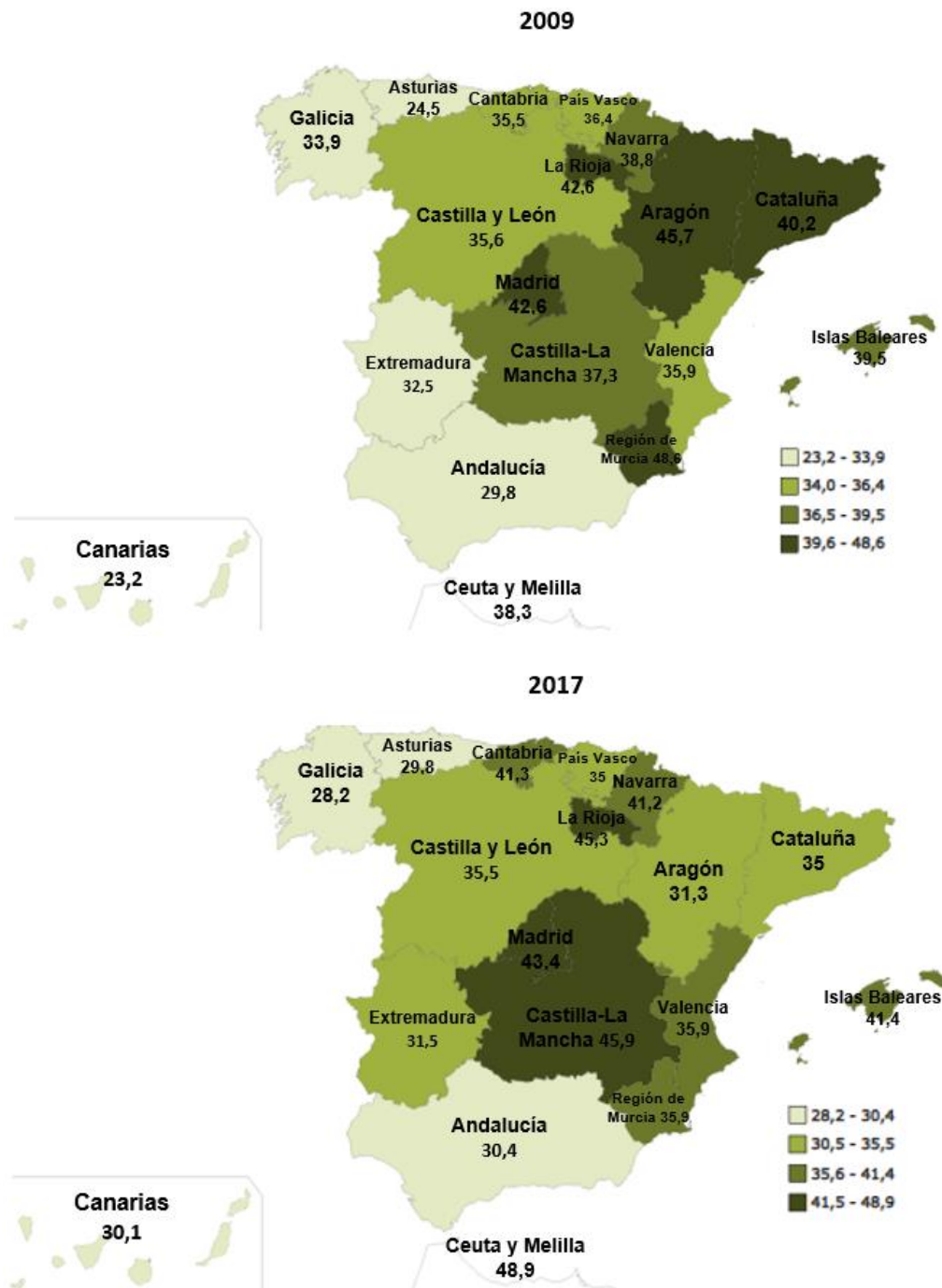
Tabla 2: Ocupados por ocupación de discapacitados CNO-11: series 2011-2014 y 2014-2017 (en miles de personas)

	PANEL A				PANEL B			
	2011	2012	2013	2014	2014	2015	2016	2017
Ocupaciones militares	0	0	0	0	0	0	0	0
Directores y gerentes	10,6	9,6	7,9	5,7	8,6	9,4	10,9	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42	46,9	44,7	38,8	43,5	49,6	50,7	52
Técnicos, profesionales de apoyo	29	29,1	25,2	22,6	27,9	29	36,4	40,4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	59,4	55,5	59,1	67,7	72,1	70,5	73,9	79,7
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	65,5	70,3	71,7	78	87,7	91,9	96,7	100,8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5	11	10,8	7,5	11,3	10,8	11,2	14
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	27,7	31,9	34,6	28,6	34,5	35,9	39,8	38,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	27,7	31,7	27,3	24,5	30,8	31,5	39,5	40,5
Ocupaciones elementales	71,9	69,3	65,1	69,8	77,9	85,9	102,8	100,4

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

La tabla 2 muestra la evolución desde 2011 a 2017 de los ocupados discapacitados por tipo de ocupación y en miles de personas. Así, las ocupaciones donde hay un mayor número de discapacitados son los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, las ocupaciones elementales, y los empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina. Por el contrario, las ocupaciones menos frecuentes en este colectivo son las militares, así como los directores y gerentes. Estos últimos datos podrían explicarse por las dificultades que tiene este colectivo para integrarse en ocupaciones que requieran un alto esfuerzo físico, y que puedan representar situaciones de riesgo en las que estas personas serían mucho más vulnerables, o en aquellos puestos que requieran una gran responsabilidad.

Imagen 1: Tasas de actividad de las personas discapacitadas por Comunidades Autónomas de 2009 y 2017 (en %)

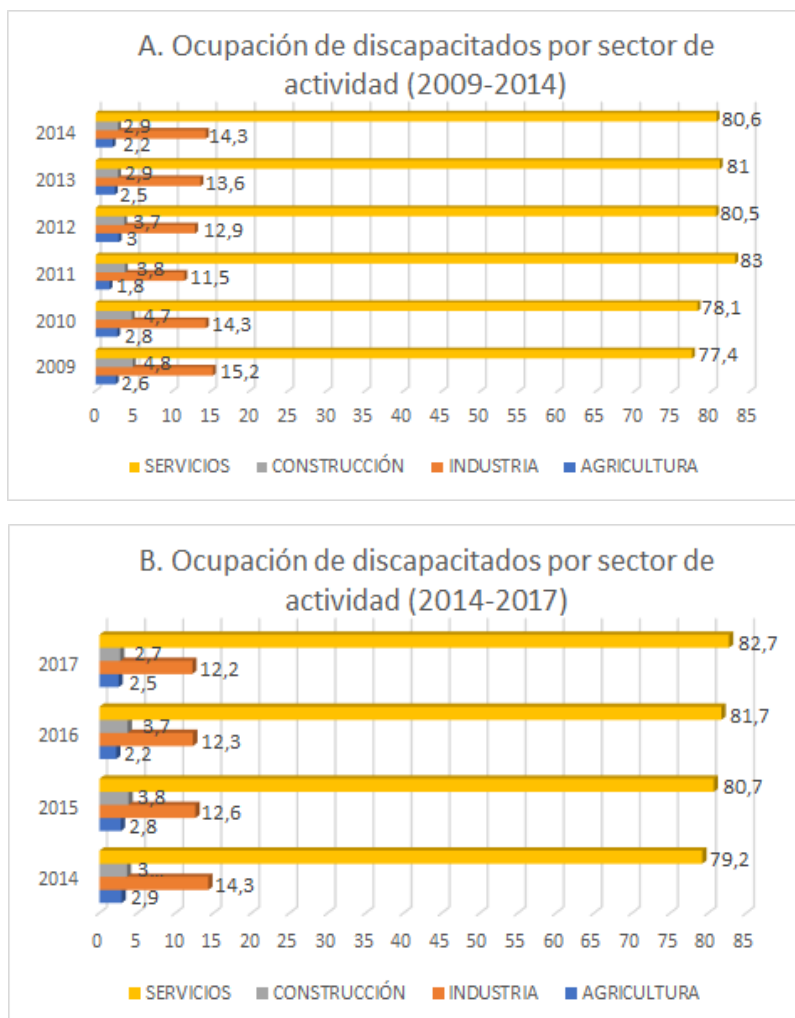


FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En la imagen se puede observar que, en el periodo considerado, las regiones en las que más aumenta la actividad de este colectivo son Ceuta y Melilla (10,6 puntos porcentuales), Castilla-La Mancha (8,6 puntos), Canarias (7 puntos), Cantabria (5,8 puntos) y Asturias (5,3 puntos), mientras que disminuye considerablemente en Aragón (14,4 puntos), Región de Murcia (12,7 puntos),

Galicia (5,7 puntos) y Cataluña (5,2 puntos). Por su parte, la actividad en el mercado laboral de las personas discapacitadas residentes en Valencia y Castilla-León prácticamente no varía.

Gráfico 10: Ocupación del colectivo de discapacitados por sector de actividad: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El gráfico 10 muestra el porcentaje de discapacitados ocupados por sector de actividad. Los datos indican que el sector servicios es el que más peso tiene en términos de ocupación para este colectivo (en torno al 80% a lo largo del periodo), seguido, y con porcentajes muy por debajo del anterior, por la industria, la construcción y la agricultura (esta última por debajo del 3%). Esto se debe, fundamentalmente al mayor nivel de esfuerzo físico y riesgo laboral que conllevan los empleos en los tres últimos sectores (Hernández y Millán, 2015). En cuanto a la evolución temporal, el sector servicios es la única actividad en la que aumentó la ocupación de los discapacitados (5,3 puntos porcentuales de 2009 a 2017), mientras que el porcentaje de discapacitados empleados en el resto de los sectores se redujo en el mismo periodo, siendo más pronunciada la caída en el sector industrial (3 puntos porcentuales).

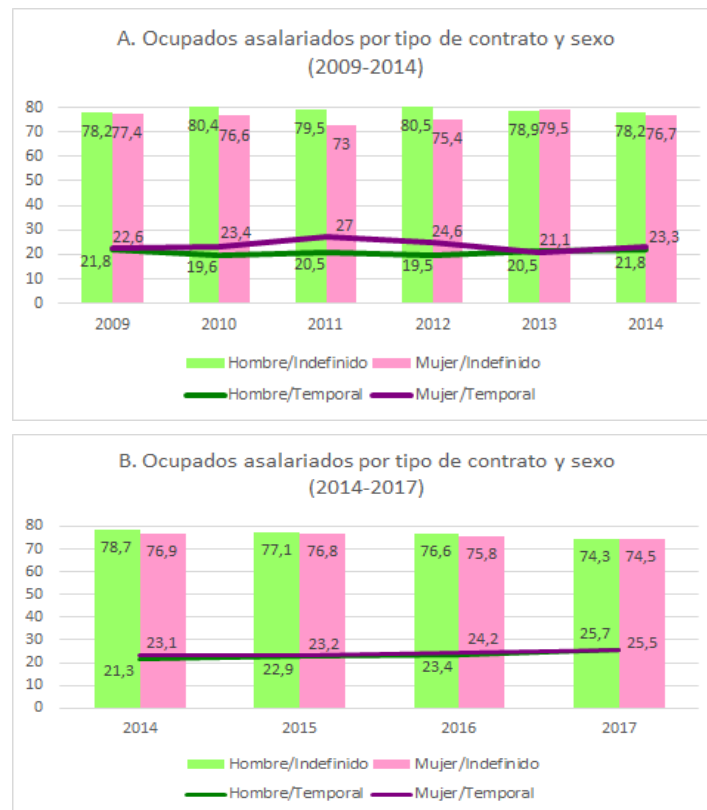
Gráfico 11: Ocupados discapacitados según estén o no pluriempleados: series 2009-2014 y 2014-2017 (en%)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El gráfico 11 informa sobre la distribución de los ocupados discapacitados según estuvieran o no pluriempleados en 2009, 2014 y 2017. La mayor parte de la población discapacitada ocupada no tiene otro empleo y prácticamente no hay variación de este patrón en los años considerados. Los trabajadores con discapacidad tienen menos opciones de estar pluriempleados por las dificultades y limitaciones que encuentran en el mercado laboral debido a su discapacidad, ya sea física, sensorial, mental, intelectual u otras, por lo que es poco probable encontrarlos ocupando más de un empleo.

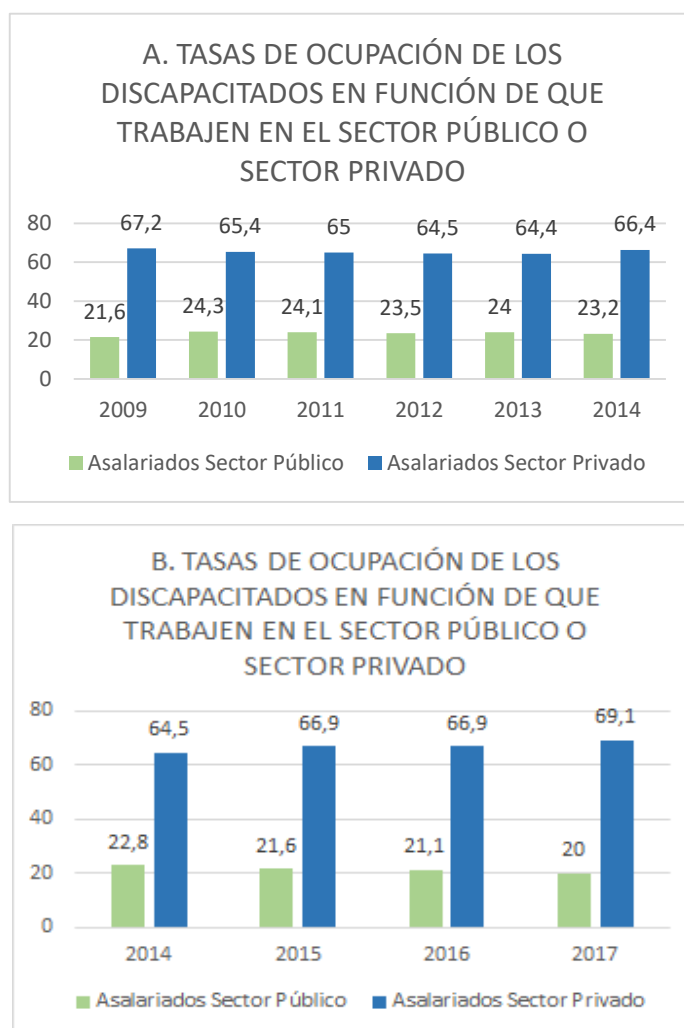
Gráfico 12: Ocupados asalariados en función del tipo de contrato y sexo: series 2009-2014 y 2014-2017 (en %)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En los paneles A y B del gráfico 12 se muestra la evolución de la distribución de los ocupados asalariados con discapacidad desde 2009 hasta 2017, en función del tipo de contrato y el género. Los datos indican que el contrato indefinido es el más habitual entre los discapacitados, independientemente del sexo y el periodo. No obstante, se observa que la tendencia del contrato indefinido ha sido decreciente (se redujo en 7,3 puntos y 3,9 puntos entre 2009 y 2017 para las mujeres y los hombres, respectivamente); mientras que los contratos temporales han experimentado un crecimiento en el mismo periodo (3,9 y 2,9 puntos para discapacitados y discapacitadas, respectivamente). Esto ha hecho que la diferencia en la distribución de ambos tipos de contrato se haya reducido a lo largo del periodo, tanto para los hombres como para las mujeres. Por último, cabe destacar que las diferencias más significativas entre la contratación de discapacitados de ambos sexos (tanto en el contrato temporal como en el indefinido) se encuentran en el periodo de crisis, mientras que estas diferencias prácticamente se diluyen al mejorar las condiciones económicas en nuestro país.

Gráfico 13: Tasas de ocupación de los discapacitados en función de que trabajen en el sector público o en el sector privado (en %).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El gráfico 13 informa sobre las tasas de ocupación de los discapacitados asalariados según trabajen en el sector público o en el privado. Lo más destacable a lo largo del periodo considerado es que la ocupación en el sector privado es mucho mayor (superando el 64% en todos los años) que la del sector público (inferior al 25%). El panel A permite observar que si bien las tasas de ocupación en el sector privado se redujeron en el periodo de crisis económica (2,8 puntos porcentuales entre 2009 y 2013); en cambio, se produjo un incremento de 2,4 puntos en la ocupación de los discapacitados empleados en el sector público durante ese mismo periodo. Sin embargo, la recuperación económica permitió que la tasa de ocupación se incrementara entre los discapacitados asalariados en el sector privado (4,6 puntos) mientras que no parece haber beneficiado al colectivo empleado en el sector público, que sufrió una reducción en su ocupación en torno al 3% entre 2014 y 2017. Estos datos permiten concluir que si bien las condiciones económicas del país afectan en la dirección del ciclo a los discapacitados empleados en el sector privado; por el contrario, lo hacen de manera anticíclica en el caso de los asalariados con discapacidad en el sector público.

6. CONCLUSIONES

En las últimas décadas se han realizado distintas modificaciones del término “persona con discapacidad”, así como de la normativa reguladora de aspectos relacionados con este colectivo, con el fin de que éste cuente con una serie de derechos fundamentales, así como en respuesta al deseo de su plena inserción social y laboral.

El mercado de trabajo español ha experimentado múltiples cambios, especialmente a partir de la reciente crisis económica, ocasionando una fuerte repercusión en cuanto al empleo se refiere. La regulación del mercado de trabajo, así como las políticas llevadas a cabo (tanto a nivel nacional como europeo) y enfocadas a las personas con discapacidad, no parecen haber mejorado especialmente las condiciones de este colectivo, ya que sigue habiendo una gran dificultad para su integración social y laboral.

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se analiza concretamente la situación y evolución en el mercado de trabajo español de las personas con discapacidad. Para ello, se utilizan los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística correspondientes al periodo 2009-2017, lo que permite, además de estudiar la eficacia de las medidas que han tratado de fomentar la integración de los discapacitados en el mercado de trabajo, analizar el efecto del ciclo económico sobre la situación laboral de este colectivo.

La comparación, en términos generales, de la situación laboral de los discapacitados frente al de no discapacitados, permite concluir que los primeros están claramente peor posicionados en el mercado de trabajo español. Esto se debe, en parte, a las barreras que siguen existiendo y que dificultan el acceso al empleo de las personas que sufren algún tipo de discapacidad. A pesar de que en los últimos años se han promovido distintas políticas para fomentar la inclusión de este colectivo, los datos revelan que estas personas son las que menos se han beneficiado de la mejora de las condiciones económicas, aunque fueron ligeramente menos perjudicadas en cuanto a la caída del empleo durante la recesión económica.

El análisis de las principales variables socioeconómicas del colectivo de discapacitados permite concluir, en primer lugar, que existen diferencias por género en su situación laboral, si bien es cierto que las mismas han tendido a reducirse en los últimos años. Así, los hombres presentan mayor nivel de actividad y menores tasas de paro que las mujeres, especialmente durante la crisis económica, lo que permite detectar una doble discriminación hacia la mujer en este periodo, por ser mujer y discapacitada. La disminución del gap por género en la época de recuperación podría estar motivada por las medidas implantadas en España en cuanto a contratación se refiere, ya que las bonificaciones por contratar a las mujeres son superiores a las de los hombres.

Los resultados también revelan que el colectivo de discapacitados con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, aquellos que poseen un mayor nivel de estudios, los de menor grado de discapacidad y aquellos que sufren discapacidades de tipo sensorial, física y otras son los que mejor posicionados están en el mercado laboral en relación al resto de personas con discapacidad. Estos resultados permiten detectar una correlación positiva entre el nivel de estudios y la situación laboral de los discapacitados. Es evidente que el tipo de discapacidad puede limitar la capacidad de aprendizaje de la persona, por lo que los discapacitados intelectuales y mentales tienen más dificultad para acceder a un puesto de trabajo. Además, y al igual que ocurre con la población en general, el colectivo de discapacitados con peor inserción laboral es el más joven (16-24 años).

En cuanto a las variables que recogen aspectos del puesto de trabajo, puede destacarse que la mayoría de los trabajadores discapacitados tienen un empleo en el sector privado y su contrato es de carácter indefinido. Esto podría responder a las medidas implantadas en el mercado de trabajo español dirigidas a la contratación indefinida de este colectivo, traducidas en subvenciones, incentivos, bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización.

Los datos muestran que a lo largo del periodo analizado no hay ningún discapacitado que haya formado parte de ocupaciones militares y que hay poca frecuencia de este colectivo en los sectores de la construcción, la industria y la agricultura. Esto se justifica principalmente por las dificultades que estas personas encuentran para integrarse en un puesto de trabajo que requiera de un gran esfuerzo físico. Es por ello que suelen tener empleos dentro del sector servicios (como vendedores, empleados de oficina, ...). Asimismo, hay que destacar que la gran mayoría de los discapacitados ocupados no están pluriempleados, dado que es bastante difícil para ellos acceder a más de un empleo.

También se han detectado diferencias por Comunidades Autónomas en relación a las tasas de actividad del colectivo de discapacitados. Así, las regiones que muestran un mayor crecimiento en estas tasas durante el periodo 2009-2017 son Ceuta y Melilla y Castilla-La Mancha, mientras que Aragón y la Región de Murcia son las que presentan una mayor reducción en la actividad de este colectivo.

Tal y como revela este análisis, a pesar de las medidas llevadas a cabo con el fin de mejorar la inserción laboral del colectivo de discapacitados, ésta no se ha realizado plenamente y a los niveles deseados, especialmente para determinados grupos (mujeres, jóvenes, trabajadores con bajos niveles de estudios, etc.). Siguiendo a De Lorenzo (2004), más que confrontaciones entre el empleo ordinario y el empleo protegido, las medidas deberían enfocarse a facilitar la

incorporación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, ya que no todos tienen las mismas condiciones para cumplir los requisitos con los que cuenta el mercado ordinario, ni han podido conseguir la experiencia requerida que la empresa demanda. Además, debería haber sistemas alternativos que sustituyan estas obligaciones, ya que puede darse el caso de que las empresas no puedan cumplir los requisitos exigidos debido a circunstancias objetivas. Por otra parte, debería fomentarse más la contratación laboral de este colectivo en el sector público, lo que, entre otras cosas, podría garantizar una mayor igualdad entre grupos de discapacitados.

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se ha contrastado que la situación laboral del colectivo discapacitado es, en términos generales, peor que la del resto de la población. Esto implica que las personas que sufren algún tipo de discapacidad en España podrían caer, con mayor facilidad que el resto, en condiciones de pobreza (o estar dependiendo económicamente de políticas asistenciales o familiares), a la vez que se estaría desaprovechando todo el potencial de este colectivo, al no poder incorporarse al mercado laboral y contribuir, de esta forma, al desarrollo del país. Muchas personas con discapacidad no han tenido acceso a la formación profesional, ya sea por las dificultades que presentan, la falta de información o asesoramiento, lo que dificulta aún más la inserción en el mercado laboral. Esta situación podría estar debida a los prejuicios que podrían presentar las empresas respecto de este colectivo, asumiendo que estas personas no están preparadas del todo para ocupar un puesto de trabajo (podrían estar consideradas de baja productividad) y que requieren de costes adicionales en la adaptación a sus puestos de trabajo para desarrollar sus labores. Asimismo, podría deberse a que las políticas y/o legislación actual no facilitan del todo la incorporación al empleo de estas personas. Evidentemente, esto genera una desventaja para el conjunto de la sociedad, ya que repercute en una parte de la misma que podría ofrecer un gran potencial a la economía en su conjunto.

7. REFERENCIAS

Albarrán-Lozano, I. y Alonso-González, P. (2010). "Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia". Papeles de población. Universidad Carlos III de Madrid/Universidad de Alcalá, Vol. 16, N°64, págs. 217-256.

Agut Nieto, S. y Martín Hernández, P. (2007). "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica". Apuntes de Psicología, Vol. 25, número 2, págs. 201-214.

Bank-Mikkelsen, N. (1975). "El principio de normalización". Siglo Cero, Vol. 37, número 1, págs. 16-21.

Concellón Fernández, P. (2012). "La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea". Trabajo Fin de Máster, Universidad de Oviedo, págs. 11-21.

Dávila, C. D. (2004). "Discapacidad y participación en el mercado de trabajo español", Anales de Economía Aplicada, Universidad de León.

Dávila, C. D. (2006). "Discapacidad y género: un estudio de participación en el mercado de trabajo español". Moneda y crédito, N.º 223, págs.127-158.

De Lorenzo, R. (2004). "El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, Vol. 50, págs.73-89.

Díaz Velázquez, E. (2016). "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo: segmentación, sectorización y precariedad". Papers en Congresos de FES. XII Congreso Español de Sociología.

Gannon, B. y Nolan, B. (2003). "Disability and labour market participation". Equality Studies Unit Report, págs. 9-63.

García-Serrano, C. y Malo, M.A. (2002). "Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea", Cuadernos Aragoneses de Economía, Vol. 12, N°2, págs. 237-256.

García, E.M., González, E.A. y Vicente L.M.G. (2013). "Avanzado hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad". Cuadernos de Trabajo Social, 26 (1), págs. 95-104.

Garrido, L. (1992). "Las dos biografías de la mujer en España", Instituto de la Mujer, Vol. 33, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

Hernández Díaz, J., Millán Tapia, J. M. (2015): "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica", Revista Española de Discapacidad (REDIS), Vol. 3, N°1. págs. 29-56.

Instituto Nacional de Estadística (2016): "El Empleo de las Personas con Discapacidad; Metodología y descripción general 2015".

Instituto Nacional de Estadística (2014): "El Empleo de las Personas con Discapacidad; Metodología y descripción general 2008".

Instituto Nacional de Estadística (2018): "Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos del 2017".

Jones, M. K. (2008). "Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence". *Journal of Economic Studies*, Vol. 35, Nº 5, págs. 405-424.

Kidd, M.P., Sloane, P.J. y Ferko, I. (2000): "Disability and the Labour Market: An Analysis of British Males", *Journal of Health Economics*, Vol. 19, Nº 6, págs. 961-981.

Lechner, M. y Vázquez-Álvarez, R. (2003): "The effect of disability on labour market outcomes in Germany: evidence from matching", *IZA Discussion Papers*, Nº 967, Institute for the Study of Labor (IZA).

López, D. G. y Ramos Lorente, M. D. M. (2003): "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Vol. 3, págs. 61-76.

Malo, M. A. (2007): "La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir", *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 25, Nº 2, págs. 407-428.

Malo, M. A. y Dávila, C. D. (2006): "Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad", *Cuadernos Aragoneses de Economía*, Vol. 16, Nº1, págs. 61-82.

Mercado García, E. y García Vicente, L.M. (2010). "La Inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales", *Portularia: Revista de Trabajo Social*, Vol. 10, Nº1, págs. 51-60.

Mercado García, E. y García Vicente, L. M. (2010). "Necesidades sociales de las personas con discapacidad en edad escolar y sus familias". *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 23, págs. 9-24.

Nirje, B. (1969). "The normalization principle: implications on normalization". *Symposium on normalization*, SIIS, Madrid.

Organización de las Naciones Unidas (ONU): "Las personas con discapacidad luchan contra la exclusión", 2018. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2018/12/1446921>

Shima, I., Zólyomi, E. y Zaidi, A. (2008). "The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25". *Policy Brief 2.1/2008*. Vienna:European Centre.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/estrategia_14_16.pdf

Sundberg, G. (1996). "Essays on Health Economics", PhD. Thesis Series, Department of Economics, Uppsala University.

Walker, I. y Thompson, A. (1996), "Disability, wages and labour force participation: Evidence from UK panel data", WP Series Department of Economics, Keele University.

Wolfe, B. L (1984). "Measuring Disability and Health", Journal of Health Economics, 3, págs. 187-193.

Zwinkels, W. (2001): "The employment situation of people with disabilities in the European Union", Research paper, EIM Business and Policy Research.

Referencias legales:

Anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Discapacidad (RPD).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (convalidado como Ley 3/2012, de 6 de julio).

Real Decreto Legislativo 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 (LGPD).

Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.