

**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso: 2019/20**  
**Convocatoria: junio**

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL**  
*People with disabilities in the labour market*

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup>. Andrea Arrocha Francisco y D<sup>a</sup>. Celia Herrera Navarro

Tutorizado por la Profesora Dra. D<sup>a</sup>. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Currently, people with disabilities face numerous difficulties when it comes to integrating them into the workplace with respect to those without limitations in some of their faculties. The labor market continues to exclude people with disabilities of working age, being the way of labor insertion the one that will allow them a greater social inclusion. Likewise, figures are provided about gender inequalities among this group since it is a factor that continues to be present when it comes to finding a job.

That is why the main objective of this work is to know the regulations in force both at national and European level on the regulation of access to employment for these, at the same time that an analysis is made of the situation in Spain. In addition, a synthesis of the main incentives to promote the hiring of this group in ordinary employment is carried out, as well as aid for self-employment.

**Key Words:**

Disability, insertion, hiring, discrimination, employment, labour market

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Actualmente, las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas dificultades a la hora de su integración en el ámbito laboral con respecto a aquellas que no presentan limitación en algunas de sus facultades. El mercado laboral sigue excluyendo a las personas con discapacidad en edad de trabajar, siendo la vía de inserción laboral la que les permitirá una mayor inclusión social. Asimismo, se aportan cifras acerca de las desigualdades de género entre este colectivo ya que es un factor que sigue estando presente a la hora de conseguir un puesto de trabajo.

Es por ello que el objetivo principal de este trabajo es conocer la normativa vigente tanto a nivel nacional como europeo sobre la regulación al acceso al empleo de estos, al mismo tiempo que se hace un análisis sobre la situación en España. Además, se realiza una síntesis de los principales incentivos para favorecer la contratación de este colectivo en el empleo ordinario al igual que ayudas para el empleo autónomo.

**Palabras clave:**

Discapacidad, inserción, contratación, discriminación, empleo, mercado laboral

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
1. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA .....	6
1.1. Tasa de actividad de las personas con discapacidad .....	8
1.2. Tasa de ocupación de las personas con discapacidad.....	11
2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	14
2.1 La atención internacional al trabajo de las personas con discapacidad.....	14
2.2 La protección de las personas con discapacidad en la acción normativa de la Unión Europea.....	21
2.3 Las personas con discapacidad en el tramado normativo nacional .....	28
3. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONALES LABORALES POR CUENTA AJENA.....	31
3.1 Modalidades de contratación de las personas con discapacidad.....	33
3.1.1. Empleo ordinario .....	34
3.1.2 El Empleo protegido .....	38
3.1.3 El empleo autónomo .....	41
3.2 Incentivos en la contratación de personas con discapacidad .....	42
3.2.1 Contratación indefinida.....	43
3.2.2 Contratación temporal .....	45
3.2.3 Contratación interinidad .....	47
3.2.4 Contratación formativa .....	47
3.2.5 Autoempleo .....	48
3.2.6 Para favorecer la integración laboral en los centros de empleo especiales ...	50
3.2.7 Para fomentar la contratación en los enclaves laborales.....	51
4. CONCLUSIONES .....	52
5. BIBLIOGRAFÍA .....	55

## **INTRODUCCIÓN**

Este TFG titulado “Las personas con discapacidad en el mercado laboral” aborda la situación en la que se encuentra este colectivo a la hora de su inclusión en el mercado laboral.

A lo largo de la historia las personas con discapacidad han sido objeto de toda discriminación, ya no solo en lo que respecta al ámbito laboral sino en la sociedad. No es hasta mitad del siglo XX donde empieza a haber una evolución hacia un nuevo enfoque que vele por la protección de este colectivo con la aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) en el año 1982, hoy llamada Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, que reconoce por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

Esta situación se deriva, principalmente, de los múltiples prejuicios y estereotipos asociados a las personas con discapacidad, que se han constituido como una importante barrera de acceso al mercado del trabajo y, por ello, se hace complejo el proceso de plena inclusión en la sociedad, afectando al desarrollo de sus habilidades formativas, profesionales y personales y también al desarrollo y fomento de su participación en la vida ciudadana.

Por lo tanto, la inclusión social es una parte fundamental para este colectivo pues le ofrece una oportunidad a este grupo de personas vulnerables para integrarse en la sociedad. Una importante vertiente de la inclusión social es la adecuada integración en el mercado de trabajo y la ausencia de discriminación por razón de discapacidad. Por eso hay que avanzar hacia la verdadera inserción laboral garantizando la igualdad de oportunidades de este colectivo en la sociedad y mejorando su calidad de vida.

No obstante, hay que destacar que la peor época para este colectivo además de para el resto de la sociedad, llegó en el año 2008 con la crisis económica que atravesó España. Debido a la disminución del gasto público, este trajo consigo una reducción de atención social que afectó gravemente a las personas con discapacidad.

Para la realización de esta investigación se ha utilizado como herramientas en este trabajo estudios elaborados por distintos autores sobre la situación de las personas con discapacidad en España, atendiendo a la normativa vigente, medios de empleo e incentivos que acarreen su contratación. Por un lado, se han consultado varios organismos públicos como es el INE ya que ha servido de ayuda para el análisis estadístico de la situación laboral de este colectivo y a las diferentes normativas en ámbito europeo que son de aplicación en España. Asimismo, otro organismo a destacar es la Organización Internacional del Trabajo ya que ha servido como guía para detectar cuales son esos principios y derechos que aun, en la actualidad, sigue sin estar presente en este colectivo. Por otro lado, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ha jugado un papel protagonista para esta investigación ya que, fue el primer tratado de los derechos humanos que se preocupó por los intereses de este colectivo y que fueran tratados en igualdad de condiciones.

El TFG se estructura en tres grandes apartados. El primer apartado se dedica a la exposición de la situación laboral de las personas con discapacidad en España. En ella se analizan los datos tanto de la población activa como de la población ocupada con discapacidad en el mercado laboral en España. Asimismo, viene fraccionado en tres secciones, las cuales son: por género, por edad y por formación. El segundo se destina a estudiar la normativa que regula la integración de los discapacitados en el ámbito laboral, analizándola desde 3 puntos de vista: internacional, comunitario y nacional. Dentro de este apartado vienen incluidas diferentes leyes, directrices y reglamentos que han facilitado en cierta medida la vida de estas personas. El tercer apartado se dedica, por una parte, al análisis de los diversos tipos de empleo en los que pueden trabajar personas con algún tipo de discapacidad, concretando en cada uno de ellos las políticas de empleo que los poderes públicos realizan para fomentar la contratación de los mismos y, por otra parte, pretende mostrar y diferenciar los diferentes tipos de entes que se pueden constituir para que el acceso de las personas discapacitadas al mundo laboral sea más favorable y por ende, facilite su integración social. Finalmente, el último apartado se dedica a la exposición resumida de las principales conclusiones a las que se ha llegado.

Por lo que se refiere a la autoría de los apartados, el primer y segundo apartado de este TFG que abordan la situación laboral de las personas con discapacidad y el marco normativo en el que se encuentran, es desarrollado por Celia Herrera Navarro y, por consecuente, el tercer apartado sobre las relaciones laborales por cuenta ajena de las personas con discapacidad, abordando las modalidades de contratación y ayudas por parte de los organismos públicos pertinentes son desarrollados por Andrea Arrocha Francisco.

## **1. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA**

A lo largo de los años, el concepto de discapacidad ha tenido varias definiciones, como a nivel social, a nivel médico e incluso a nivel económico. A su vez, ha venido acompañado de que, en muchas ocasiones, cuando se habla de personas discapacitadas, no se sabe realmente qué término es el que mejor se asemeja para referirse a este colectivo. Es por eso que, antes que nada, se debe de empezar definiendo algunos conceptos esenciales en este tema.

El término discapacidad se refiere a una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo (por ejemplo, parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera), pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas (por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión)<sup>1</sup>.

Según la RAE, el concepto de incapacidad viene definido “como una falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo. Falta de entendimiento o inteligencia, de preparación o de medios para realizar un acto”.

---

<sup>1</sup> PADILLA MUÑOZ, A.: “Discapacidad: contexto, concepto y modelos”. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm. 16, 2010, pág. 384.

En la actualidad, existe un nuevo término que, a pesar de no ser muy utilizado, está presente en este colectivo y es el de diversidad funcional. Es un término acuñado por el Foro de Vida Independiente desde principios de 2005 para designar lo que habitualmente se conoce como discapacidad. Este término pretende eliminar la negatividad en la definición del colectivo y reforzar su esencia de diversidad<sup>2</sup>.

Tras haber analizado los diferentes conceptos, resultará mucho más fácil utilizarlos dependiendo de la situación, aunque, normalmente este colectivo casi siempre es denominado como personas con discapacidad o personas discapacitadas.

En España, la situación de las personas discapacitadas es muy compleja, esto se debe a la existencia de dos grupos. Por un lado, se encuentran las personas que están en situación de dependencia, que son aquellas que por razón de edad, enfermedad o accidente han perdido parte de su actividad física o mental y no pueden realizar algunas actividades por sí mismos. Por otro lado, existen las personas que sufren discapacidad.

En España y en otros muchos países, las *personas con discapacidad* carecen de la facilidad que poseen otras personas, sin ninguna deficiencia para poder encontrar un empleo. Esto se debe a que este colectivo despierta mayor inseguridad, rechazo y desconfianza debido a los prejuicios derivados del desconocimiento de sus potencialidades, y a los inconvenientes asociados a la adaptación de los puestos de trabajo y entornos laborales<sup>3</sup>.

La fundación La Caixa realizó una encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias a todo el personal que lo sufre en primera persona y obtuvo diferentes causas por las cuales este colectivo no consigue un empleo o no logra mantenerse en él. Una de las causas más comunes de este colectivo es que no puede trabajar ya sea porque su cuerpo se lo impide

---

<sup>2</sup> PALACIOS, A. Y ROMAÑACH, J.: *El Modelo de la Diversidad*. Diversitás, España, 2006, pág. 28.

<sup>3</sup> DE LOS SANTOS, P. J Y OLMOS RUEDA, P.: "Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, núm. 1, 2010, pág. 94.

o porque ha llegado a la edad de jubilación. Otra causa son las pocas ganas que tienen estas personas al encontrarse que ningún puesto se adecuaba a sus circunstancias, lo que hace que se rindan fácilmente. Finalmente, otros opinan que no quieren trabajar. Se trata mayoritariamente de mujeres “amas de casa” con más de 50 años y con los ingresos familiares ya cubiertos por el marido u otros miembros del hogar<sup>4</sup>.

Adentrándonos un poco más en materia y analizando la situación dentro del mercado de trabajo existen determinadas empresas, que, a pesar de tener la obligación de contratar a un número concreto de personas discapacitadas, no cumplen con ese requisito, aun sabiendo que pueden ser penalizadas por ello. No obstante, existen otras empresas que, si cumplen con esa condición, y son aquellas que cumplan un cierto volumen en sus plantillas, es decir, si una empresa cuenta con 50 trabajadores o más, estará obligada a contratar al menos el 2% de personas con discapacidad como viene recogido en el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante TRLGDPD)<sup>5</sup>. Asimismo, le brindan a este grupo de personas un puesto que se ajuste a sus necesidades y donde puedan desarrollar sus actividades perfectamente.

### 1.1. Tasa de actividad de las personas con discapacidad

La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> PEREDA C., DE PRADA M. A. Y ACTIS W.: *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Fundación LaCaixa, Barcelona, 2003, pág. 98.

<sup>5</sup> BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

<sup>6</sup>VÁZQUEZ BURGUILLO, R.: *Definición de tasa de actividad*, 2015. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html> (fecha de última consulta: 24 de marzo de 2020).

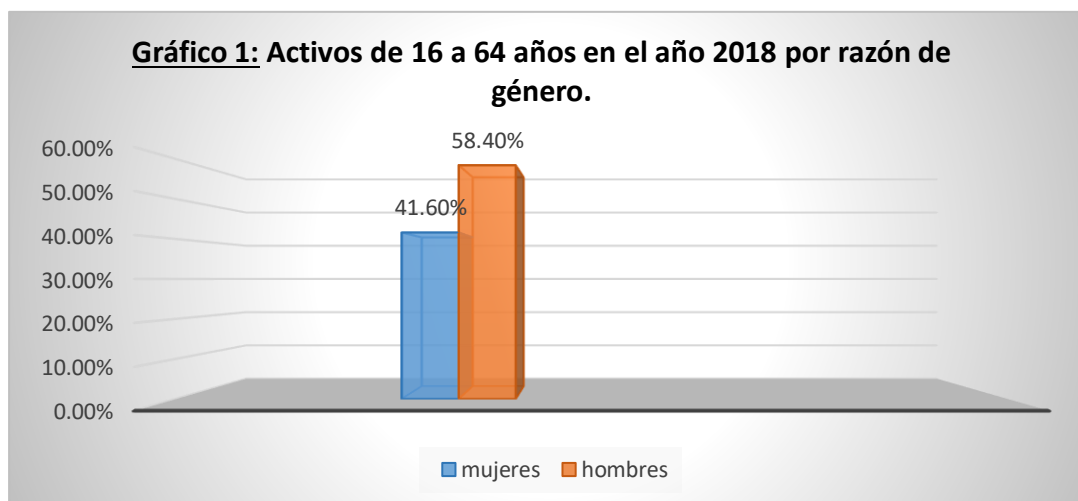


En el año 2018 había 1.899.800 personas con discapacidad en edad de trabajar, lo que supuso el 6,3% de la población total en edad laboral. De esta cifra, 654.600 eran activos. Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral<sup>7</sup>.

En 2018 su tasa de actividad fue del 34,5% (medio punto menos que en 2017), es decir, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo fue del 25,8%, más de 40 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa disminuyó 0,1 puntos respecto a 2017.

La tasa de actividad viene fraccionada en tres grupos: por razón de género, de edad y el nivel de estudios.

○ **Por razón de género:**



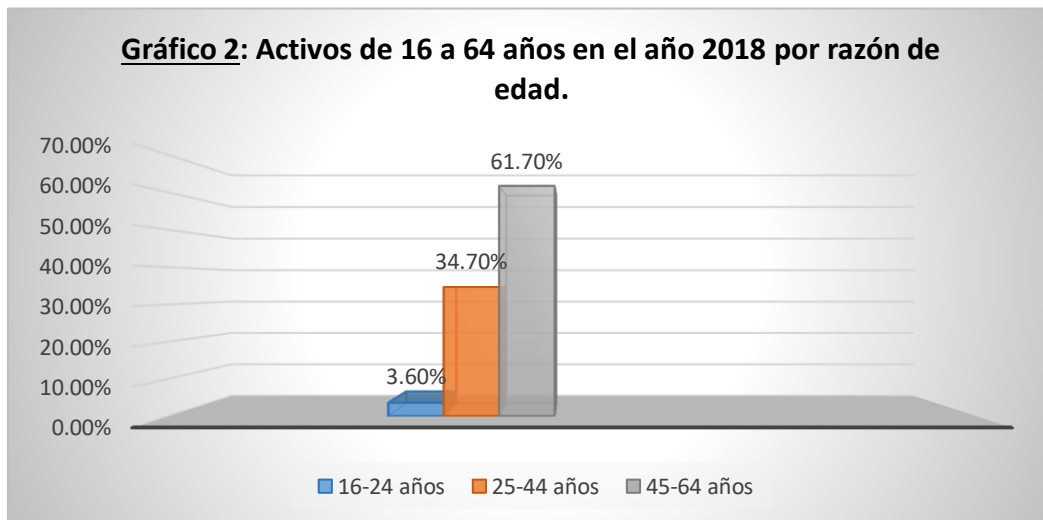
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE

No es sorprendente que veamos mayor porcentaje de hombres que mujeres, aunque es importante decir que la diferencia no es tan notoria puesto que solo hay un margen de

<sup>7</sup> INE, El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD), 2018. Disponible en <https://www.ine.es> (fecha de última consulta: 18 de diciembre de 2019).

siete puntos entre ambos géneros. Se puede entender que a lo mejor existe mayor porcentaje de población masculina que sufre incapacidades en su cuerpo.

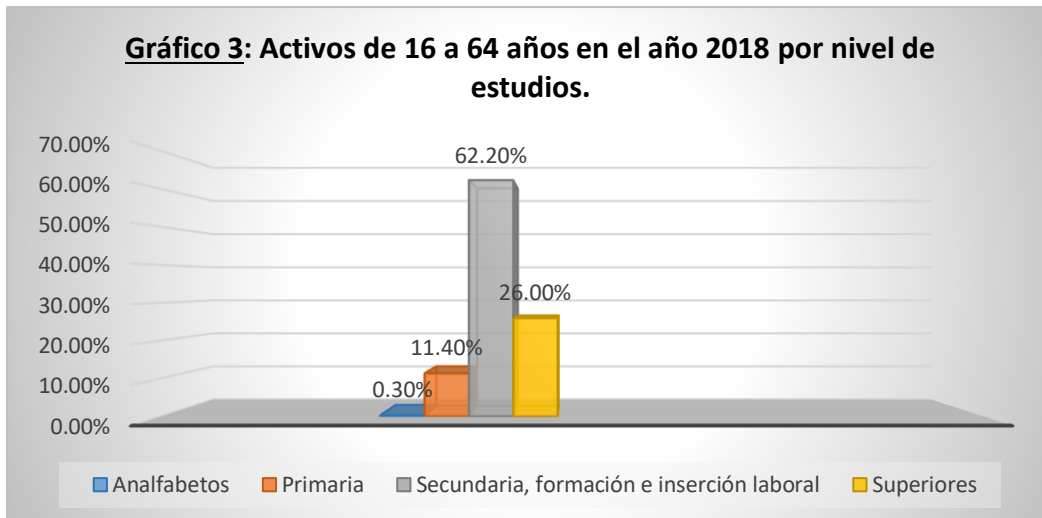
○ **Por razón de edad:**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE

Se observa como a medida que aumenta la edad, el porcentaje de personas con discapacidad va creciendo siendo el rango de 45-64 años el más alto. La diferencia que existe entre el rango ahora citado y el más bajo (16-24 años) es de casi 58 puntos, unos datos bastantes notorios. Se podría llegar a deducir que cuando una persona se vuelve mayor, es más propensa a desarrollar algún tipo de incapacidad en su cuerpo.

○ **Por nivel de estudios:**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE

La mayoría de activos referente al nivel de estudios pertenece al tercer grupo, esto puede significar que, a pesar de las discapacidades que posean estas personas, no les frena para seguir formándose y obtener nuevos conocimientos. Por suerte, no hay apenas existencia de analfabetos con una cantidad del 0,30% y, el segundo con mayor porcentaje se encuentra en estudios superiores con un 26% redondo que, aunque no sea una cifra elevada, es un dato común.

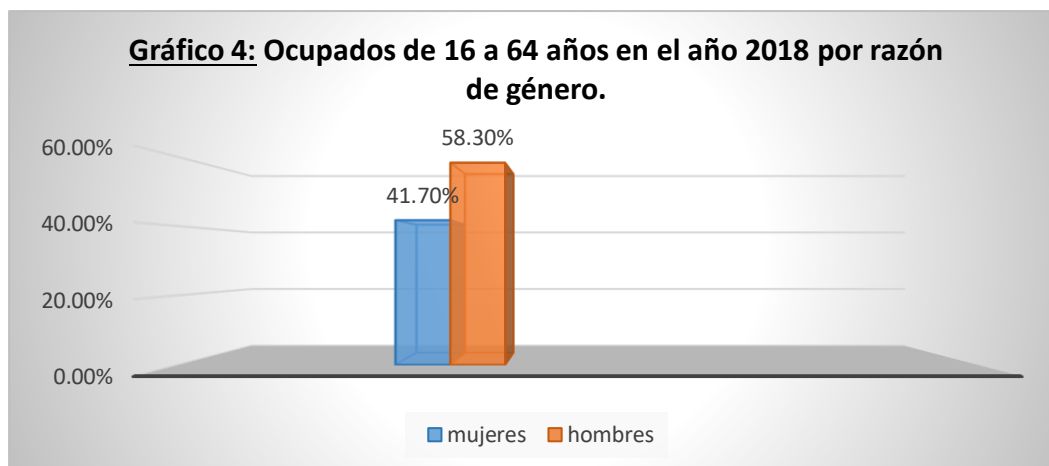
### 1.2. Tasa de ocupación de las personas con discapacidad

La tasa de ocupación mide el cociente entre el número de personas ocupadas comprendidas en el rango de edad desde los 16 años hasta los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad<sup>8</sup>.

Para la población ocupada con discapacidad (489.500 personas en 2018) se observaron las mismas diferencias en cuanto a sexo, edad y nivel educativo que las señaladas para los activos.

<sup>8</sup> VÁZQUEZ BURGUILLO, R.: *Definición de tasa de ocupación...* ob. Cit., pág. 1.

○ **Por razón de género:**



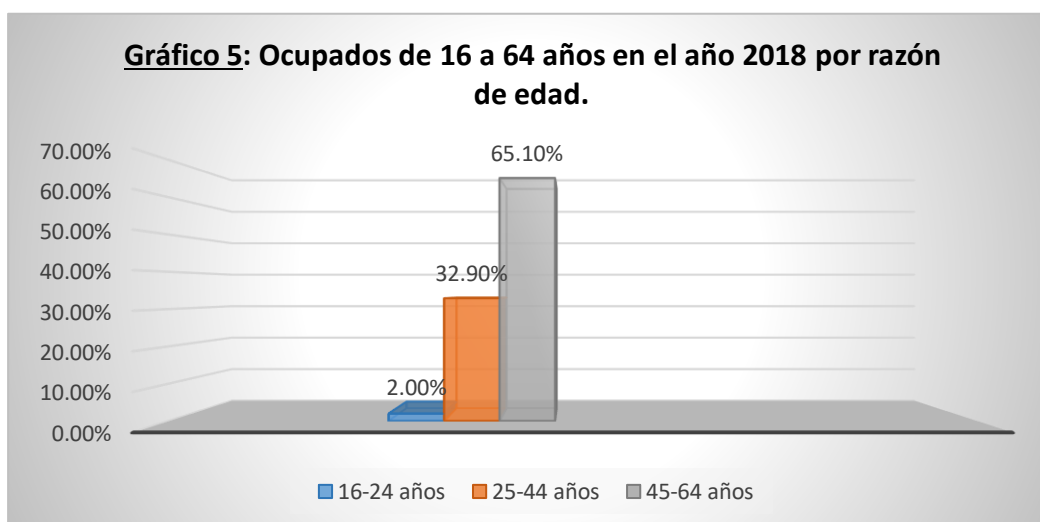
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE

En el mercado laboral la presencia del sexo masculino ha sido mucho mayor que el sexo femenino con datos muy dispares. Sin embargo, tras observar el gráfico la diferencia entre ambos géneros no es muy desigual. Aunque los hombres superan la mitad llegando casi al 58,5% y las mujeres mínimamente rozan el 42%, la diferencia es de siete puntos llegando a deducir que la población femenina ha ganado terreno en los puestos de trabajo. Con todo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral puede ser más complicada al concurrir otras causas de discriminación como la maternidad, el origen racial, etc. Esta circunstancia es resaltada por el Plan de Acción para las mujeres con discapacidad nos indica que alrededor de medio millón de mujeres con discapacidad en nuestro país viven recluidas en sus domicilios: sin apenas poder de decisión en el ámbito familiar, sin participación en los ámbitos laborales o públicos, sin posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores<sup>9</sup>. Para solucionar esta situación el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del año 2014-2016

<sup>9</sup> MOYA MAYA, A.: “La sexualidad en mujeres con discapacidad: perfil de su doble discriminación”, en MAÑAS VIEJO, C.: *Mujeres y diversidad funcional(discapacidad)*, 13ª edición, Feminismo/s, Alicante, 2009, pág. 135.

sostiene que todo lo anterior pone de manifiesto la necesidad de seguir actuando en el ámbito del empleo para incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres; combatir la brecha salarial de género; promover el emprendimiento femenino; reducir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo; impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y administración de las empresas, en las organizaciones sindicales y empresariales, así como en el sector público; reforzar la igualdad en la formación y capacitación para el empleo; y prestar especial atención a las mujeres objeto de discriminación múltiple, entre otros<sup>10</sup>. Tales objetivos son mantenidos y reforzados por el nuevo PEIO del año 2018-2021<sup>11</sup>.

○ **Por razón de edad:**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE

El tercer grupo compuesto por la población más “madura” es quien tiene más hueco en el mercado contando con un 65,10% del total, mientras que la población de mediana edad ocupa la mitad de esa población madura con un 32,90%. Esto puede ser debido, quizás, a

<sup>10</sup> Plan Estratégico de Igualdad y Oportunidades, 2014-2016. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es> (fecha de última consulta 01 de abril de 2020).

<sup>11</sup> Plan Estratégico de Igualdad y Oportunidades, 2018-2021. Disponible en: <http://cadenaser00.epimg.net/descargables/2018/02/28/55434a755de875a6500561a7567456a0.pdf> (fecha de última consulta 16 de abril de 2020).

la experiencia que han podido conseguir. En la otra cara de la moneda, apenas con un 2% se encuentra la población de temprana edad.

## **2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### 2.1 La atención internacional al trabajo de las personas con discapacidad

La finalización de la Segunda Guerra Mundial en el año 1945, trajo consigo terribles consecuencias económicas y sociales, pero sobretodo dejó infinidad de muertes en el mundo.

Podría decirse que las respuestas institucionalizadas a los problemas de las personas con discapacidad han pivotado sobre tres vectores básicos: el discurso de los derechos humanos; los modelos de atención prestacional y la reivindicación social<sup>12</sup>.

En cuanto al discurso de los derechos humanos, este se centraba mayoritariamente en las personas con discapacidad. Tenía como objetivo concienciar a la sociedad de que debía existir la igualdad de trato y no discriminación hacia este colectivo, ya que, a pesar de ser personas diferentes, tenían los mismos derechos que el resto. Es en ese momento cuando los modelos de atención prestacional y el modelo social adquieren protagonismo debido a sus diferencias en cuanto a la visión de este grupo. Por un lado, los modelos de atención prestacional, aparte de haber conseguido una mayor sensibilidad por parte de la sociedad, pretendían solucionar las dificultades con las que se encontrara este colectivo sin necesidad de tener que integrarlo socialmente. Por otro lado, el modelo social discrepaba puesto que, aseguraba que la persona con discapacidad no era considerada un ciudadano más por los problemas derivados de un entorno inaccesible.

---

<sup>12</sup> LORENZO GARCÍA, R.: “La Convención, un desafío inaplazable” en AA.VV. (ALCAÍN MARTÍNEZ E. Dir.: *La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad: De los derechos a los hechos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 10.

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 Naciones Unidas ha dedicado una importante atención, de manera creciente, a las personas con discapacidad, a través de instrumentos generales o específicos<sup>13</sup>. En otro orden de cosas, el sistema universal de derechos humanos se ha ocupado de las personas con discapacidad a través de dos guías: Por un lado, la interpretación de instrumentos de derechos humanos de carácter general en su aplicación concreta y específica a personas con discapacidad, y, por otro lado, el establecimiento de instrumentos o cláusulas específicas relativas a los derechos de las personas con discapacidad<sup>14</sup>.

En materia de discapacidad el principal instrumento a destacar es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD). Junto a ella se encontraba el Protocolo Facultativo.

Ambos fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención. Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en una ceremonia de apertura de su firma<sup>15</sup>.

Es muy importante destacar que fue el primer tratado de derechos humanos del siglo XXI. El protagonismo lo tiene el artículo número uno ya que en él se plasma el propósito que pretende seguir y dice lo siguiente: *“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*.

---

<sup>13</sup> *Idem*, pág. 12.

<sup>14</sup> *Idem*, pág. 13.

<sup>15</sup> *Idem*, pág. 27.

Además de querer asegurar la igualdad de condiciones, la verdadera misión de esta convención era cerciorarse de que el principio de no discriminación estuviera implícito en todos los derechos que gozaba este colectivo sobre todo en lo que respecta al derecho en educación, sanidad y empleo. Todas las personas con discapacidad debían de tener el mismo nivel de protección que el resto de la sociedad. En este sentido se ha señalado que esta convención representa la máxima aspiración de derechos humanos de las personas con discapacidad, no solo por el modelo filosófico que la inspira, sino por el simple hecho de que sus cláusulas responden, casi en su totalidad, a los reclamos y reivindicaciones de las propias personas con discapacidad<sup>16</sup>. La CDPD debe ser vista como una guía, o como una hoja de ruta de pasos a seguir y de principios a aplicar para respetar, proteger y realizar los derechos humanos de las personas con discapacidad. O, dicho de otro modo: “la CDPD refleja la palabra de las propias personas con discapacidad”<sup>17</sup>.

La aprobación de una Convención específica para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad era necesaria, pues hacía tiempo que se hacía sentir la necesidad de un instrumento jurídico vinculante que permitiera reconocerles el derecho al acceso, a los medios y a todos los instrumentos necesarios para eliminar todo tipo de barreras que, por tener una discapacidad, les impiden ejercer y disfrutar de todos los derechos<sup>18</sup>.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de las Naciones Unidas encargada de promover el trabajo digno para todos/as, utiliza una serie de directrices en materia laboral que sirvan como ayuda en el trabajo y la discapacidad y trata de garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres con

---

<sup>16</sup> BARIFFI, F. J.: *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2014, pág. 131.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> SANJOSÉ GIL, A.: “El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. *Revista electrónica de estudios internacionales*, núm. 13, 2007, pág. 2.



discapacidad<sup>19</sup>. En este sentido, ha adoptado una serie de convenios y recomendaciones que abordan esta temática.

El Convenio número 159 de la OIT de 20 de junio de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo<sup>20</sup> (complementado con la Recomendación número 168), tiene como principal finalidad promover la integración o reintegración de este grupo en la sociedad. Así, se ocupa de definir en su artículo primero el concepto de persona inválida, entendiendo por tal a una persona que presenta dificultad física o mental a la hora de obtener o conservar un empleo adecuado.

En la relación de los principios de política de readaptación profesional y de empleo para las personas inválidas del Capítulo II, el 3 garantiza oportunidades a todo el mundo independientemente de su estado físico y/o mental y el artículo 4 determina la igualdad de trato que deben de tener la personas, aplicándose a su vez el principio de no discriminación.

Asimismo, en la parte III, se exponen las medidas a nivel nacional para el Desarrollo de los Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para personas inválidas.

En este capítulo, el artículo a destacar es el número 7 ya que indica que: *“Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias”*.

---

<sup>19</sup> OIT.: *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014, pág. 5.

<sup>20</sup> BOE núm. 281, de 23 de noviembre de 1990.

Por otro lado, haciendo mención a la Recomendación número 168, esta expone más detalladamente en su artículo 11, cuáles son esas medidas sobre adaptación y readaptación profesionales de los inválidos que se deberán de incluir.

- a) Medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo.
- b) Ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos.
- c) Fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales.
- d) Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales.
- e) Fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas inválidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general.
- f) Ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas inválidas y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativos o de otro tipo (eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas; 16 Recomendación núm. 168.
- g) Eliminación gradual, en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al

transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas inválidas; en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberían aplicar normas adecuadas.

- h) Fomento, siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación y del lugar del trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas inválidas.
- i) Fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo.
- j) Exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo.
- k) El establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo.
- l) Estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas inválidas en la vida de trabajo normal.
- m) Ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.

Asimismo, el Convenio número 168 de la OIT de 1988 dedicado al fomento de empleo y la protección contra el desempleo en su artículo 6 garantiza la igualdad de trato a todas las personas protegidas y prohíbe que sean discriminados por infinidad de circunstancias siendo una de ellas la invalidez.

Otras importantes iniciativas más recientes de la OIT son la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptado en 1998 y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo (2002)<sup>21</sup>.

En cuanto a los motivos de discriminación, la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales sostiene que, a pesar de los avances registrados recientemente en varios países, la situación de los trabajadores con discapacidad sigue suscitando gran preocupación. Las estadísticas muestran que la tasa de empleo de las personas con discapacidad es baja en comparación con la de las personas sin discapacidad, y que las primeras sufren discriminación laboral en términos de despido, diferencias salariales, acceso a la formación y desarrollo profesional<sup>22</sup>.

El Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT se aprobó a finales del año 2001 y viene inspirado en el Convenio número 159 y la Recomendación 168. Se basa en la convicción de que la contratación de personas con discapacidades redundaría en beneficio de los empleadores, puesto que esas personas pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo, en puestos que correspondan a sus competencias y capacidades, a condición de que la gestión de las cuestiones relativas a la discapacidad se efectúe en forma apropiada. Se basa asimismo en el hecho manifiesto de que conservar en su empleo a trabajadores experimentados que se han convertido en discapacitados podría beneficiar a las empresas, así como en indicaciones de que es posible efectuar economías considerables en los gastos de salud, los pagos de seguros y la pérdida de tiempo, si se establece una estrategia eficaz de gestión de las discapacidades<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> OIT.: *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo ...*ob. Cit., pág. 7.

<sup>22</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, pág. 34.

<sup>23</sup> OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001, pág. 1.

## 2.2 La protección de las personas con discapacidad en la acción normativa de la Unión Europea

La protección y tratamiento de los derechos de las personas con discapacidad se encuentra en el derecho originario de la UE. El Tratado de Maastricht firmado el 7 de febrero de 1992 (en vigor a finales de 1993), fue un tratado fundacional. Su principal objetivo era la integración por medio de la política de cohesión y la política social, es decir, pretendía que hubiera un crecimiento del empleo, mejoras en las condiciones de trabajo y que se luchara en contra de la exclusión social.

Hay que decir que, aunque este tratado no cuente con artículos concretos que se refieran a los derechos de las personas con discapacidad, dentro de este, se incluye un protocolo dedicado a la política social de los estados miembros que si hará mención a este colectivo. En su artículo 2, se exponen las diferentes acciones que se han de seguir para llevar a cabo los objetivos anteriormente dichos y destaca una de ellas siendo la integración de las personas excluidas del mercado laboral ya que hace referencia al colectivo de las personas con discapacidad.

Cuatro años después, el Tratado de Ámsterdam fue el primer tratado en ocuparse de esta materia. Firmado el 2 de octubre de 1997 (en vigor en 1999) pretendía que se reconocieran los principios de libertad y respeto por los derechos humanos, incluidos los de las personas con discapacidad. Tenía como objetivo luchar contra la discriminación y atender a las necesidades que este colectivo precisaba en cada estado miembro.

Un ejemplo es el país de Dinamarca ya que cuenta con diferentes protocolos dentro del Tratado de la Unión Europea. Destaca el protocolo relativo a determinadas disposiciones sobre adquisición de bienes inmuebles, protocolo sobre determinadas disposiciones de este país y el protocolo de política social mencionado anteriormente.

Gracias a este tratado se reforzó el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y, además, se habilitó a la Comunidad europea a actuar para luchar contra la discriminación basada en una serie de nuevos motivos (la raza o el origen étnico, la religión o las

convicciones, la edad, la discapacidad y la orientación sexual). Por primera vez, la discapacidad se mencionaba de manera explícita en un Tratado europeo, reconociéndose de forma abierta la necesidad de combatir la discriminación por este motivo. De esta manera, a diferencia de los tratados constitutivos de mediados del siglo XX en los que imperaban las disposiciones enfocadas hacia el mercado, con el Tratado de Ámsterdam se da un enfoque hacia los derechos humanos<sup>24</sup>.

Por último, aunque no obtuvieron protagonismo en el grupo de las personas con discapacidad, se encuentran el tratado de Lisboa, firmado en el año 2007 y por el que fue sustituido seis años después el tratado de Niza firmado en el año 2001.

A lo largo de los años, la Unión Europea se ha visto implicada en el tema de la discapacidad gracias a las iniciativas que ha sacado para ayudar a este colectivo entre ellas destacan diferentes estrategias, Directivas y reglamentos que se verán a continuación. El Consejo Europeo adoptó la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>25</sup>. En concreto, esta Directiva prohíbe la discriminación directa o indirecta en base a edad, discapacidad, ideología y orientación sexual. Igualmente, es la base para la Directiva (2002/73/EC) sobre Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo<sup>26</sup>.

En materia de discapacidad, la Directiva 2000/78 representa un avance importante, ya que se insta a los Estados miembros para que dentro de sus ordenamientos internos establezcan un conjunto de respuestas a las discriminaciones que puedan padecer las personas con discapacidad<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> BENEYTO QUILES, M, TFG: *La discapacidad como causa de discriminación en la Unión Europea: evolución en la tutela judicial efectiva*, Facultad de Derecho, Alicante, 2016/2017, pág. 7.

<sup>25</sup> DOCE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.

<sup>26</sup> ARAMBURU-ZABALA, L. A.: “La Directiva Antidiscriminatoria (2000/78/EC): implicaciones en selección de personal”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 2, 2004, pág. 200.

<sup>27</sup> CONCELLÓN FERNÁNDEZ, P, TFM: *La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2011/2012, pág. 22.

Esta Directiva cuenta con 21 artículos siendo el más importante el número 2 presente en el capítulo I. Este artículo comienza definiendo el principio de igualdad de trato como la ausencia de cualquier tipo de discriminación ya sea directa (cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra) o indirecta (cuando una disposición genere una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas).

En el último apartado del mismo artículo mantiene que, tanto el empresario como cualquier organización a la que se le aplique lo dispuesto en la presente Directiva está obligado conforme a la legislación nacional (se verá con más detalle a lo largo del trabajo) a adoptar una serie de medidas que se adecuen con los principios plasmados en el artículo 5 con el objetivo de eliminar cualquier desventaja.

Gracias a la existencia de ese artículo 5, las personas con discapacidad podrán permitirse el lujo de acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente o tan siquiera poder ganar en formación. Con respecto al artículo 7 y terminando el capítulo I se propone adoptar medidas conforme a la salud y seguridad en el lugar de trabajo fomentando, a su vez, la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral. La Estrategia Europea sobre Discapacidad de 2010-2020<sup>28</sup> que se aprobó tras la entrada en vigor de la Convención. Esta estrategia se centra en las personas con discapacidad organizándolas en tres franjas que son: las mujeres, los hombres y los niños. Tiene como objetivo general que este colectivo adquiera protagonismo en la sociedad participando en cualquier asunto donde esta se vea envuelta.

En lo que se refiere al tema de la discapacidad, con esta estrategia se espera que la tasa de actividad aumente empezando por eliminar las barreras que impiden a este colectivo acceder a un puesto de trabajo, además de luchar contra la exclusión social. Promover

---

<sup>28</sup> Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0636> (fecha de última consulta 20 de abril de 2020).

una mayor y mejor formación que haga sacar el potencial de este grupo y con ello se reduzcan los niveles de analfabetismo. También se quiere impulsar acciones que faciliten la integración social de los grupos más vulnerables.

La Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública<sup>29</sup> nació como consecuencia de la derogación de la Directiva 2004/18/CE que regulaba la coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, suministro y de servicios.

Los objetivos que se pretenden conseguir es que se utilice la contratación pública como instrumento para implementar las políticas tanto europeas como nacionales en materia social, medioambiental, de innovación y desarrollo y promoción de las PYME, y todo ello, garantizando la eficiencia en el gasto público y respetando los principios de igualdad de trato, no discriminación, transparencia, proporcionalidad e integridad<sup>30</sup>.

Haciendo hincapié en el colectivo que se está estudiando, esta Directiva abarca 3 artículos.

Con respecto al artículo 20 la Directiva señala lo siguiente: *“el empleo y la ocupación contribuyen a la integración en la sociedad y son elementos clave para garantizar la igualdad de oportunidades en beneficio de todos. En este contexto, los talleres protegidos pueden desempeñar un importante papel. Lo mismo puede decirse de otras empresas sociales cuyo objetivo principal es apoyar la integración social y profesional o la reintegración de personas discapacitadas o desfavorecidas, como los desempleados, los miembros de comunidades desfavorecidas u otros grupos que de algún modo están socialmente marginados. Sin embargo, en condiciones normales de competencia, estos talleres o empresas pueden tener dificultades para obtener contratos. Conviene, por tanto, disponer que los Estados miembros puedan reservar a este tipo de talleres o*

---

<sup>29</sup> DOUE núm. 94, de 28 de marzo de 2014.

<sup>30</sup> MAFÉ LLOPIS, A, TFG: *La Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública: novedades y aspectos prácticos en los que incide*, Facultad de Administración y Dirección de Empresas, Valencia, 2014/2015, pág. 25.



*empresas el derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos o de determinados lotes de los mismos o a reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido”.*

En referencia al artículo 42, este determina las especificaciones técnicas que figurarán en los pliegos de la contratación, ya sea la calidad del producto y/o material, el criterio medioambiental, el diseño, las condiciones... Y es por eso que hace especial mención a las personas con discapacidad porque a la hora de anotar todo lo ya nombrado también se ha de tener en cuenta los criterios de accesibilidad de este colectivo por si hiciera falta una adaptación o cambio en el puesto.

Por último, el artículo 62 que también nombra al grupo con discapacidad, lo hace bajo el ámbito de gestión medioambiental, y es que, los organismos independientes deben de acreditar normas de aseguramiento de la calidad, en particular en materia de accesibilidad para este grupo.

Existe el Reglamento 651/2014, de 17 de junio, de categoría de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado<sup>31</sup> que se aplica a una gran lista de categorías de ayudas destacando la letra f de su artículo 1 siendo las ayudas a la contratación y empleo de trabajadores desfavorecidos y trabajadores con discapacidad.

Este reglamento tiene implícito una única sección destinada a los trabajadores discapacitados y desfavorecidos siendo el número 6.

El artículo 33 en su apartado 1, abarca las ayudas para el empleo de trabajadores con discapacidad en forma de subvenciones salariales. Sostiene que estas ayudas serán compatibles con el mercado interior (también conocido como mercado único europeo)

---

<sup>31</sup> DOUE núm. 187, de 26 de junio de 2014.

conforme al artículo 107 del Tratado de la Unión Europea y durante el tiempo que el trabajador discapacitado esté contratado sus costes salariales serán subvencionables.

En caso de que exista despido disciplinario procedente, los trabajadores con discapacidad tendrán derecho a un empleo permanente durante un período mínimo en conformidad con la normativa nacional aplicable o con cualquier convenio colectivo legalmente vinculante para la empresa en materia de contratos de empleo. Además, la intensidad de ayuda no deberá exceder del 75 % de los costes subvencionables.

En referencia al artículo 34 son ayudas para compensar los costes adicionales del empleo de trabajadores con discapacidad donde la intensidad de ayuda no podrá exceder del 100% de los costes subvencionables.

En la primera parte del artículo pone de manifiesto lo mismo que el apartado 1 del artículo 33 y a continuación, en la segunda parte, nombra los costes que serán subvencionables siendo los siguientes:

- a) Los costes de adaptación de las instalaciones.
- b) Los costes de empleo de personal exclusivamente durante el tiempo que dedique a asistir a trabajadores con discapacidad y de formación de dicho personal para ayudar a los trabajadores con discapacidad.
- c) Los costes de adaptación o adquisición de equipos, o de adquisición y validación de programas informáticos, destinados a trabajadores con discapacidad, incluidas las instalaciones tecnológicas adaptadas o de ayuda, suplementarios a los costes que habría soportado el beneficiario si hubiera contratado a trabajadores sin discapacidad.
- d) Los costes directamente relacionados con el transporte de los trabajadores con discapacidad al lugar de trabajo y para actividades relacionadas con el trabajo.
- e) Los costes salariales de las horas empleadas por un trabajador con discapacidad en rehabilitación.
- f) Cuando el beneficiario proporcione empleo protegido, los costes de construcción, instalación o modernización de las unidades de producción de la empresa en

cuestión, así como cualesquiera costes de administración y transporte, siempre que se deriven directamente del empleo de trabajadores con discapacidad.

La Directiva 2016/2102, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público<sup>32</sup> pretende aproximar la regulación de los Estados miembros relativa a los requisitos de accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos públicos fijando unos requisitos comunes y con un doble objetivo; que sean más accesibles a los ciudadanos, singularmente las personas con discapacidad, así como poner fin a la fragmentación del mercado interior de productos y servicios relacionados con la accesibilidad<sup>33</sup>.

Otra Directiva importante es la de 2017/1564, de 13 de septiembre de 2017, sobre ciertos usos permitidos de determinadas obras protegidas por derechos de autor en favor de personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder a textos impresos<sup>34</sup>, pero, antes de empezar a hablar de ella hay que hacer mención de un tratado que fue muy importante para llevarla a cabo y es el tratado de Marrakech.

El Tratado de Marrakech es administrado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) se creó el 27 de junio de 2013 como consecuencia de los problemas visuales que sufren millones de personas en el mundo.

Es un tratado que tiene como finalidad facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas que sufren este tipo de discapacidad sin necesidad de requerir un permiso o tener que aportar una determinada cantidad de dinero. Es muy importante para este colectivo

---

<sup>32</sup> Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

<sup>33</sup> MARAÑÓN GÓMEZ, R.: “Nulidad de los preceptos reglamentarios estatales que regulan la actividad administrativa de los parlamentos autonómicos.”. *Revista de las Cortes Generales*, núm. 107, 2019, pág. 471.

<sup>34</sup> Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

ya que les ofrece la oportunidad de abarcar diferentes formatos de lectura como es el braille, (sistema de lectura y escritura táctil), caracteres grandes y audiolibros.

Es por ello que esta Directiva nació gracias a la entrada en vigor de este tratado en el año 2016 ya que ésta debía implementarse a nivel nacional. El objetivo era similar al del tratado ya que permitía que, las personas que sufrieran algún tipo de discapacidad visual o dificultades similares pudieran tener la oportunidad de acceder a diferentes libros o materiales impresos que le ayudaran a aprender a leer.

En el caso de España, por su pertenencia a la Unión Europea, la transposición del Tratado al Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual<sup>35</sup> para su efectiva entrada en vigor tuvo que sufrir un paso intermedio: la ratificación por parte de la Unión Europea y la publicación de la correspondiente Directiva con las líneas a seguir para la correcta inclusión de la misma en nuestra legislación nacional. Es, por tanto, el texto de la Directiva 2017/1564 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de septiembre de 2017 el que hubo de utilizar para incluir en nuestra Ley de Propiedad Intelectual los términos del Tratado. Esta modificación resultó en el nuevo artículo 31 ter, titulado Accesibilidad para personas con discapacidad<sup>36</sup>.

### 2.3 Las personas con discapacidad en el tramado normativo nacional

En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 15 CE indica que: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*. Con esto se refiere a que, toda persona tiene el derecho a tener una vida digna y a tomar sus propias

---

<sup>35</sup> BOE núm. 97, de 22 de abril de 1996.

<sup>36</sup> COATES J., FELSMANN C., HACKETT T., KENINGER K., MARTÍNEZ CALVO, F. J., OWEN, V., TAYLOR, A., PEREYASLAVSKA K. Y VAN DEN BERG F.: “Ponerse en marcha: implementar el Tratado de Marrakech para personas con dificultades para acceder al texto impreso – Guía práctica para bibliotecarios”. *Revista digital sobre discapacidad visual*, núm. 75, 2019, pág. 255.

decisiones sin que nadie influya o condicione. Asimismo, no permite que el individuo sea maltratado por medio de acciones que constituyan una vulneración de la ley.

Por su parte, el artículo 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 otorga a todos los ciudadanos”*. Este artículo se aplica únicamente al grupo de personas que tengan alguna discapacidad asegurándoles que, tanto sus derechos como sus deberes se darán en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad.

En España, este colectivo se rige por el TRLGDPD que reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Y establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad<sup>37</sup>.

Según su artículo 1, tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derecho por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones por medio de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

---

<sup>37</sup> Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, *Ley General de Derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/leyGeneralDiscapacidad.htm> (fecha de última consulta 30 de abril de 2020).

En el artículo 3 de esta ley, se establecen una serie de principios que hay que seguir siendo los siguientes:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b) La vida independiente.
- c) La no discriminación.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades.
- f) La igualdad entre mujeres y hombres.
- g) La normalización.
- h) La accesibilidad universal.
- i) Diseño universal o diseño para todas las personas.
- j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- k) El diálogo civil.
- l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

En cuanto a la actividad profesional, las personas con discapacidad tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo. Los procesos de apoyo para esta actividad vienen expuestos en el artículo 17 de esta ley siendo los siguientes:

En primer lugar, los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional que comprende tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

En segundo lugar, la orientación profesional que tomará en consideración la formación efectivamente recibida y por recibir, y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales.

Por último, la formación, readaptación o recualificación profesional que promoverá la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo impartándose acorde con el itinerario personal y orientación profesional prestada con anterioridad.

### **3. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONALES LABORALES POR CUENTA AJENA**

El artículo 35 en su apartado 1 de la Constitución Española indica que: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*. Asimismo, en el artículo 14 de la Constitución Española se establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Leyendo de manera conjunta ambos artículos, estos hacen referencia a la prohibición de discriminación de discapacidad en el ámbito del empleo. Por lo tanto, el derecho al trabajo es “dual”. Por un lado, es una libertad –la persona con discapacidad es libre para trabajar- y, por otro, es un derecho social ya que vivimos en un Estado social de Derecho y, por lo tanto, todos, también las personas con discapacidad, podemos y debemos exigir que se establezcan las condiciones reales y efectivas para que tengamos la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> GARCÍA PRESAS, I.: “El acceso al trabajo de las personas discapacitadas”. *Revistas Universidad de A Coruña*, núm. 17, 2013, pág. 303.

Tristemente este colectivo no corre con la suerte de poder elegir su puesto de trabajo debido a que, muchos empleos no cuentan con las condiciones adecuadas que necesita este tipo de personas. Es por eso que, esas personas que tienen la oportunidad de estar realizando actividades laborales lo hacen en puestos de baja categoría o por un salario escaso, porque no quieren dejar escapar esa oportunidad. Asimismo, muchos trabajadores que tienen un empleo estable y que, desgraciadamente, les surge una discapacidad que le impide realizar sus laborales, tampoco cuentan con una adaptación a ese puesto tras el diagnóstico. Por lo tanto, se ven en la obligación de abandonar su empleo y se les estaría privatizando de su derecho a trabajar. Es necesario hacer un esfuerzo por parte de las empresas y de las Administraciones para que, una vez que el trabajador ha accedido a su empleo, se den las condiciones que le permitan desempeñarlo en igualdad de condiciones que sus compañeros, y disfrutar así de todos los derechos laborales que protegen la posición del empleado en el puesto de trabajo<sup>39</sup>.

En el ámbito laboral, el artículo 4.2. apartado c del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)<sup>40</sup>, establece que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente una vez empleados, entre otras razones, por razón de discapacidad siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo. El Estatuto de los Trabajadores reconoce a este colectivo de personas trabajadoras algunas especialidades de forma expresa. Ejemplo de ello es el caso de los supuestos de movilidad geográfica, pues el artículo 40.5 indica que *“para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo*

---

<sup>39</sup> REY PÉREZ, J. L.: *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*, Dykinson, Madrid, 2018, pág. 404.

<sup>40</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.



*grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo”, A estos efectos, “la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminando este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva” (art. 40.4 ET). Asimismo, se prevé que convenio a través de colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia para las personas trabajadoras con discapacidad en los supuestos de movilidad geográfica (art. 40.7 ET).*

Por último, cabe mencionar a la importancia que tiene en el ámbito laboral la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as con discapacidad. De ello se ocupa la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)<sup>41</sup>. Esta ley, en su artículo 25 hace mención a la protección de este colectivo refiriéndose a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Sostiene que, el empresario, será el encargado de garantizar la protección de aquellos trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico tengan reconocida la situación de discapacidad. Asimismo, se establece que estos trabajadores no podrán ser empleados en puestos de trabajo que pongan en riesgo su salud o puedan encontrarse en una situación de peligro.

### 3.1 Modalidades de contratación de las personas con discapacidad

---

<sup>41</sup> BOE n° 269, de 10 de noviembre de 1995.

Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo constituyen, sin lugar a dudas, una de las tareas más complejas con las que se enfrenta la estructura social<sup>42</sup>. Determinar cuáles deben ser las actuaciones más convenientes, normativizar los principios de integración y no discriminación laboral y planificar las actuaciones de las Administraciones Públicas y de los Agentes Sociales es tarea difícil y compleja que viene preocupando a los diferentes sectores y grupos sociales que actúan en el campo de las minusvalías y discapacidades<sup>43</sup>.

En este apartado, analizaremos los diferentes tipos de empleo para personas con discapacidad, desarrollando de manera implícita los diferentes sistemas de trabajo junto a sus características más sustanciales.

La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración a través de la regulación de normativas tanto de carácter nacional como internacional. Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la situación de éstos no es favorecedora con respecto al resto de trabajadores, lo que conlleva al desarrollo de políticas activas de empleo para su inserción en el ámbito laboral.

Existe una clasificación de los sistemas de empleo para los trabajadores con discapacidad recogidos en el artículo 37 del TRLGDPD los cuales desarrollamos detenidamente a continuación.

### 3.1.1. Empleo ordinario

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral se lleva a cabo, fundamentalmente mediante el **empleo ordinario**<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> SÁNCHEZ-CEVERA SENRA, J.M: “Trabajo e inserción social y discapacidad”, en AA.VV. (ADROHER BIOSA, S): *Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad*, 1ª edición, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2004, pág. 153.

<sup>43</sup> Ibidem.

<sup>44</sup> CENDRERO UCEDA L. A, TESIS: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2017, pág. 185.

Podemos definir este tipo de empleo como aquel prestado por un trabajador con discapacidad en empresas normalizadas que se caracteriza por la adopción por los poderes públicos de una serie de medidas de acción positiva tendentes a fomentar la contratación del trabajador con discapacidad y a procurar su integración en el mercado ordinario de trabajo, garantizando de esta manera el principio de igualdad de oportunidades<sup>45</sup>.

De los tipos de empleos reconocidos para personas con discapacidad, éste es el sistema preferente y el que soporta la mayor tasa de empleo, lo cual ha llevado al establecimiento de medidas para fomentar la contratación en empresas y administraciones públicas, que son:

- Adaptación de puesto de trabajo, sobre este particular, el artículo 40 de TRLGDPD indica que *“Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”*. El objetivo de esta medida es facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en su trabajo, en el que el empresario dotará de utensilios e instrumentos necesarios para poder desempeñar su actividad en las condiciones más adecuadas y óptimas. Esta obligación por parte del empresario viene recogida en el artículo 15. d) de LPRL en el cual se establece que, la adaptación al puesto de trabajo es un principio de acción preventiva.

- Cuota de reserva, actualmente las empresas, ya sean públicas o privadas y con más de 50 trabajadores, están obligadas legalmente a disponer de una cuota de reserva de discapacitados del 2% del total de sus trabajadores, de conformidad con el artículo 42.1

---

<sup>45</sup> ALONSO-OLEA GARCÍA, B: *“El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español”*, en *Panorama Social*, nº 26, 2017, pág. 63.

de la TRLGDPD. Este cómputo se realiza “*sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa*”.

De manera excepcional, estas empresas pueden exonerarse del cumplimiento de la obligación de las cuotas de reserva, justificándose en primer lugar en la existencia de un acuerdo recogido en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o en ausencia de éste, de ámbito inferior, que contenga su dispensa de forma parcial o total o, en segundo lugar, por la propia voluntad del empresario comunicada a la autoridad laboral<sup>46</sup>.

Las medidas alternativas en caso de no cumplir la cuota de reserva se encuentran establecidas y regularizadas en el artículo 2.1 del Real Decreto 364/2005, 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad<sup>47</sup>. La primera consiste en la posibilidad de las empresas de realizar un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo discapacitado para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de material necesario para la empresa. En el momento de la solicitud de la declaración de excepcionalidad en caso de querer optar por esta medida alternativa se solicita consignando el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida<sup>48</sup>. La segunda, es la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo discapacitado para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. La tercera posibilidad consiste en la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades

---

<sup>46</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas en el ámbito laboral: análisis jurídico”, Universitat Rovira I Virgili, Tarragona, 2016, pág. 36.

<sup>47</sup> BOE nº 94 de 20 de abril de 2005.

<sup>48</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas ... ob. Cit., pág. 39.

de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad<sup>49</sup>, por último, la constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

- Empleo con apoyo: cuando la inserción laboral de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo implique una especial dificultad, se podrá recurrir a preparadores laborales especializados, para que faciliten su adaptación social y laboral, y posibiliten su incorporación en la empresa en condiciones similares al resto de personas que desempeñen puestos equivalentes<sup>50</sup>.

De conformidad con el artículo 41 de TRLGDPD, se define como “conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”. Un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios, para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral.

El empleo con apoyo no sólo comprende el tiempo que el trabajo perdure, sino que también se extiende hasta la preparación para la incorporación al mercado laboral ordinario. Además, ofrece este soporte individualizado mediante ciertas acciones, empezando por difundir el programa, de forma que las empresas lo conozcan y que así, a su vez, se facilite el acceso a un puesto de trabajo por parte de la persona con

---

<sup>49</sup> GARCÍA VALVERDE M.D y GONZÁLEZ DE PATO R.M: “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad”, *Revista temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 75, 2004, pág. 78.

<sup>50</sup> MENÉNDEZ CALVO R.: “Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma de 2012”, *Anuario Facultad de derecho*, nº 5, 2012, pág. 235.

discapacidad<sup>51</sup>. Podemos decir que, los objetivos principales de esta medida son: Conseguir un trabajo en el mercado laboral; Promover la inserción social; Mejorar la calidad de vida e independencia.

### 3.1.2 El Empleo protegido

El **empleo protegido** podemos definirlo como aquel que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral<sup>52</sup>. Se dirige a aquellas personas con discapacidad que aun teniendo aptitud para realizar actividades productivas no se han podido adaptar y consecuentemente incorporar a un trabajo ordinario<sup>53</sup>. Tradicionalmente se ha considerado como un mecanismo de carácter secundario frente a la modalidad principal que es el empleo ordinario, y específicamente diseñado a favor de aquellos discapacitados que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no pueden, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones ordinarias<sup>54</sup>.

Por ello, el empleo protegido es plasmado a través de Centros especiales de empleo y enclaves laborales.

- Centros especiales de empleo (CEE), de conformidad con el artículo 43 de TRLGDPD, se definen como “*aquellos centros cuyo objetivo principal es el de la realizar un trabajo productivo, participando regularmente en actividades de mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste*”

---

<sup>51</sup> PAYERAS SALVADOR, M, TFG: “La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones de la empresa”, Universidad de Catalunya en Cataluña, 2018, pág. 22.

<sup>52</sup> LAMONA GARCÍA, M: *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logro alcanzados*, Ediciones Cinca S. A, Madrid, 2007, pág. 36.

<sup>53</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas ... ob. Cit., pág. 48.

<sup>54</sup> GORELLI HERNÁNDEZ J.: “Discapacitados: inserción social a través del empleo y principios de igualdad y no discriminación” en *Revista derecho social y empresa*, nº 1, 2015, pág. 214.

*personal y social que requieren sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.*

Los CEE, si bien con una limitada oferta de trabajo, son un eslabón imprescindible para la inserción laboral de las personas con discapacidad; aportan estabilidad laboral, trato adecuado a los trabajadores y oportunidades de empleo, mayoritariamente, en la industria y los servicios, aunque corren el riesgo de convertirse en un sistema endogámico que no cumpla las funciones para las que se creó, en parte por la precaria situación de las Unidades de Apoyo<sup>55</sup>. Se ha convertido en la mayor expresión del empleo protegido por el cual, tanto las personas físicas, jurídicas como comunidades de bienes, pueden constituir un centro especial de empleo, siempre que reciban la prestación de servicios de los trabajadores minusválidos contratados. Pueden tener, según su titularidad, carácter público, privado o mixto y carecer o no de ánimo de lucro, según que la aplicación de sus posibles beneficios repercuta en su totalidad en la propia Institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo<sup>56</sup>. Si bien el régimen jurídico aplicable a los CEE ha supuesto una vía efectiva para la contratación de personas con discapacidad que encontrarían difícil encaje en el sistema laboral ordinario, constituyen una legalizada “vía de escape” para incumplir la cuota de reserva del sistema laboral ordinario, al admitirse como causa autorizada del incumplimiento la contratación de servicios con un CEE (también realizando acciones de patrocinio o donaciones a entidades de utilidad pública que tengan como misión la formación, integración social o empleo de personas con discapacidad)<sup>57</sup>.

El personal laboral de estos centros tendrá que reunir unos requisitos previos para realizar su labor, establecidos en el artículo 8 de Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por

---

<sup>55</sup> CENDRERO UCEDA L. A. TESIS: “La discapacidad como factor de discriminación... ob. Cit., pág. 225.

<sup>56</sup> GARCÍA VALVERDE M.D y GONZÁLEZ DE PATO R.M: “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo... ob. Cit., pág. 86.

<sup>57</sup> CENDRERO UCEDA L. A. TESIS: “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo... ob. Cit., pág. 219.

el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo de personas, que son los minusválidos físicos, minusválidos Psíquicos y minusválidos sensoriales<sup>58</sup>. Por último, de conformidad con el artículo 10 de este Real Decreto, queda establecido como se financian los CEE que, aparte de contar con la financiación aportada por el promotor o por terceros, también contarán con la financiación proporcionada por el rendimiento de su actividad empresarial y por las ayudas institucionales que puedan establecerse por programas de fomento del empleo o por programas de apoyo al empleo establecidos por las Administraciones Públicas.

- Enclaves Laborales, junto a los CEE, constituye una medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad en el sistema de empleo protegido. Como se indica en el artículo 1 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad<sup>59</sup>, “*es el contrato entre empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y CEE para la realización de servicios por un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplazan temporalmente al centro de trabajo de la empresa*”. Además, establece que la dirección y organización del trabajo 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.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 2 de esta norma, esta institución persigue un triple objetivo: Permitir la creación de empleo de personas con discapacidad, conseguir una mayor integración en el mercado de trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de las obligaciones de reserva de contratación por parte de las empresas. La vigencia de la relación laboral es el tiempo que permanezca el enclave. Además, tiene que estar formado por cinco trabajadores mínimo en una plantilla de la empresa colaboradora de 50 o más

---

<sup>58</sup> BOE n° 294, de 9 de diciembre de 1985.

<sup>59</sup> BOE n° 45, de 21 de febrero de 2004.



trabajadores, o de mínimo tres trabajadores si la plantilla es inferior a 50 trabajadores<sup>60</sup>. A través de estos centros se busca facilitar la transición de empleo de los CEE al empleo ordinario mediante una modalidad de contrato celebrado entre una empresa del mercado ordinario y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guardan relación directa con la actividad normal de la empresa colaboradora<sup>61</sup>.

### 3.1.3 El empleo autónomo

El **empleo autónomo** puede ser una alternativa para las personas con discapacidad que buscan empleo. Este colectivo cuenta con ayuda (formación y asistencia técnica) y subvenciones para apoyar sus proyectos de montar su propia empresa. El trabajo por cuenta propia de las personas discapacitadas ha supuesto una gran relevancia como instrumento impulsor de creación de empleo y de inserción para los discapacitados que tienen mayores dificultades para integrarse en los trabajos por cuenta ajena. Para apoyar dicho emprendimiento se han establecido mecanismos de incentivación, entre los que destacan subvenciones, bonificaciones y capitalizaciones de las prestaciones por desempleo<sup>62</sup>. Esta modalidad de empleo goza de gran flexibilidad y fácilmente podría encuadrarse en el Empleo Abierto o en el Empleo Protegido en función de las características específicas del puesto de trabajo que el trabajador con discapacidad genere<sup>63</sup>.

Este tipo de empleo conlleva una serie de ayudas para su creación y, para aquellas empresas que quieran la contratación de personas con discapacidad con este tipo de empleo, los cuales veremos a continuación en los incentivos para la contratación.

---

<sup>60</sup> GARCÍA PÉREZ. S, TFG: “Adaptación de los análisis de puestos de trabajo a la inclusión de personas discapacitadas”, Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, 2017, pág. 23.

<sup>61</sup> ALONSO-OLEA GARCÍA. B: “Empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad... ob. Cit., pág. 62.

<sup>62</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas ... ob. Cit., pág. 56.

<sup>63</sup> LAMONA GARCÍA, M: *Empleo protegido en España...* ob. Cit., pág. 44.

### 3.2 Incentivos en la contratación de personas con discapacidad

Los incentivos al empleo de las personas con discapacidad constituyen un elemento de relevancia indiscutible que suscita el interés del asociacionismo y de entornos académicos y empresariales<sup>64</sup>.

La propia legislación española recoge la posibilidad de incentivar la contratación de trabajadores con discapacidad. Los empresarios que contraten a personas con capacidad funcional disminuida gozarán de ciertos incentivos fiscales, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y ayudas o subvenciones económicas<sup>65</sup>. El fundamento de estas medidas se encuentra establecido en el artículo 17.3 del ET “*el gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo*”.

Esta medida se dirige a fomentar el impulso de la contratación de personas discapacitadas a través de distintas modalidades contractuales otorgando subvenciones y bonificaciones a las empresas<sup>66</sup>.

A lo largo de este punto, nos centraremos en el análisis de los incentivos más relevantes en lo que a la contratación de este colectivo respecta en los distintos tipos de contrato, tanto en el sistema de empleo ordinario como en el protegido y autónomo. Una de ellas son las subvenciones otorgadas por el Servicio Público de Empleo Estatal que, como se define en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones<sup>67</sup>, son “*toda disposición dineraria realizada por... a favor de personas públicas o privadas*” y también, a las Bonificaciones a la Seguridad Social que son aquellas deducciones que

---

<sup>64</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: “La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo”. *Revista española de discapacidad*, nº 2, 2014, pág. 8.

<sup>65</sup> MENÉNDEZ CALVO R.: “Integración laboral de las personas con discapacidad... ob. Cit., pág. 236.

<sup>66</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas ... ob. Cit., pág. 42.

<sup>67</sup> BOE nº 276 de 18 de noviembre de 2003.

resultan de aplicación de determinados porcentajes en la cuota y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas.

En España, en la actualidad, existen cuatro modalidades principales de contratos de trabajo de los cuales vamos a explicar cada uno de ellos, basándonos exclusivamente en las personas con discapacidad.

### **3.2.1 Contratación indefinida**

Las empresas que contraten con carácter indefinido a personas con discapacidad pueden beneficiarse de subvenciones a tanto alzado y bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social<sup>68</sup>.

Para fomentar la ejecución de contratos de carácter indefinidos, el Estado español concede a través de normativas, una serie de ayudas que incentiven la contratación indefinida de personas con discapacidad. Por un lado, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 del RD 14/1983, subvenciones por una cuantía de 3.097€ por cada trabajador con discapacidad contratado a tiempo completo y, si el contrato es celebrado a tiempo parcial, la cantidad se reducirá proporcionalmente. Además, el empresario tendrá derecho a otra subvención por la adaptación de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, de una cuantía de hasta 901,52€ establecidos en el artículo 1.2 de la Orden de 13 de abril de 1994 por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos<sup>69</sup>.

Por otro lado, en materia de bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, de conformidad con el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la

---

<sup>68</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *“régimen jurídico de las personas con discapacidad del 2012”*, Ed Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 173.

<sup>69</sup> BOE nº 107 de 5 de mayo de 1994

mejora del crecimiento y del empleo, las cantidades varían en función del tipo de discapacidad del trabajador (en adelante, LCE)<sup>70</sup>:

-Trabajadores sin discapacidad severa:

Personas sin discapacidad severa	Menores de 45 años	Mayores de 45 años
Hombres	(4.500€/a)	5.700€/a
Mujeres	(5.350€/a)	

Las cuotas asignadas por la Seguridad Social varían en función de la edad y el sexo del trabajador. Será de una bonificación mensual básica por contrato celebrado a tiempo completo para menos de 45 años que asciende a 4.500€ al año, aumentando en 70.83€ si el contrato se realiza a una mujer, es decir, 5.350€. En caso de personas con discapacidad, tanto mujeres como hombres mayores de 45 años, la cuantía se incrementará en 100€ (5.700€).

-Trabajadores con discapacidad severa:

Personas con discapacidad severa	Menores de 45 años	Mayores de 45 años
Hombres	(5.100€/a)	6.300€/a
Mujeres	(5.950€/a)	

Antes de cuantificar las cuotas de la Seguridad Social, debemos definir el concepto de discapacidad severa que, son aquellas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual (con un grado de minusvalía igual o superior al 33%) y personas con discapacidad física o sensorial (con un grado de minusvalía igual o superior al 65%).

<sup>70</sup> BOE nº 312, de 30 de diciembre del 2006.

Para su contratación, los menores de 45 años tendrán derecho a una bonificación mensual de 425€ (5.100€), aumentando en 70.83€ (5.950€) si son mujeres. Además, los mayores de 45 años, tanto hombres como mujeres, la cuantía se incrementa en 100€ (6.300€).

En ambos casos, cuando el contrato se celebre de forma parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual a la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, de conformidad con lo establecido 2.7 LCE.

### **3.2.2 Contratación temporal**

Siendo el contrato con más relevancia en nuestro país, su incentivación consiste, al igual que en el contrato indefinido, en unas bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social y una subvención para la adaptación del puesto de trabajo.

Las empresas también se benefician de la subvención destinada a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal y la eliminación de barreras consistente en el importe máximo de 901,52 euros, gracias a la ampliación del ámbito de aplicación del artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos <sup>71</sup>, que era exclusivo de la contratación indefinida <sup>72</sup>. En cuanto a las bonificaciones de la cuota empresarial, al igual que en la contratación indefinida, ha de tenerse en cuenta la edad y el sexo del trabajador, ya que dependerá de ello la cuantía establecida por la normativa, establecido en el artículo 2 de LCE.

#### -Trabajadores sin discapacidad severa:

---

<sup>71</sup> BOE nº 133, de 4 de junio de 1983.

<sup>72</sup> Disposición adicional segunda del Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Personas sin discapacidad severa	Menores de 45 años	Mayores de 45 años
Hombres	3.500€	4.100€
Mujeres	4.100€	4.700€

Para trabajadores con un contrato a tiempo completo sin discapacidad severa y menores de 45 años las empresas tienen derecho a percibir 3.500€ anuales por cada trabajador contratado y 4.100€ si se contrata a una mujer, aumentando la cuantía en 600€. En cambio, si la edad es superior a 45 años, el importe varía respecto a los hombres, 4.100€ y a las mujeres, 4.700€.

-Trabajadores con discapacidad severa:

Personas con discapacidad severa	Menores de 45 años	Mayores de 45 años
Hombres	4.100€	4.700€
Mujeres	4.700€	5.300€

Si, por el contrario, el contrato a jornada completa se celebra con un trabajador que presenta una discapacidad severa y menor de 45 años, por cada trabajador se recibirá 4.100€ anuales y si se contrata a una mujer, la cuantía asciende a 4.700€. En caso de ser mayores a 45 años la cantidad será respectivamente para hombres y mujeres de 4.700€ y 5.300€ anuales.

Como hemos visto previamente en las bonificaciones a la seguridad social de los contratos indefinidos, En ambos casos, cuando el contrato se celebre de forma parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual a la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, de conformidad con el artículo 2.7 de la LCE.

### **3.2.3 Contratación interinidad**

Cuando se ha hablado del contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad se hacía referencia a que era una modalidad específica del contrato temporal en general, y al tener esta tipología concreta de contrato cierto incentivo autónomo, se expone dentro del contrato temporal <sup>73</sup>.

Para este tipo de contratos celebrados con una persona con discapacidad que va a sustituir a otras personas con discapacidad en situación de incapacidad temporal, se establece una bonificación de 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante el periodo de sustitución, tal y como establece la Disposición 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la culpabilidad<sup>74</sup>.

### **3.2.4 Contratación formativa**

La contratación formativa abarca dos tipos de contratos, el contrato de trabajo en prácticas y el de formación y aprendizaje establecidos en el artículo 11.1 del ET. El contrato en prácticas supone un beneficio especial para la persona discapacitada que se le permite acceder a éste durante los 7 años siguientes a la finalización de sus estudios.

Según la Disposición Adicional Segunda del ET, las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción (bonificación), durante la duración del contrato, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes<sup>75</sup>. Además, una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras

---

<sup>73</sup>PAYERAS SALVADOR, M, TFG: La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones... ob. Cit., pág. 20.

<sup>74</sup> BOE nº 298, de 3 de diciembre de 2002.

<sup>75</sup>RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, N, TFG: “Inserción laboral de personas con discapacidad y medidas establecidas para su fomento”, Universidad de León, Castilla y León, 2016/2017, pág. 16.

<sup>76</sup> GARCÍA VALVERDE M.D y GONZÁLEZ DE PATO R.M: “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo... ob. Cit., pág. 81.

o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses<sup>77</sup>. Por último, si un contrato de este estilo se convierte en un indefinido, ya sea éste a tiempo completo o parcial, provocará que la empresa pueda beneficiarse de las bonificaciones que se encuentran en la LCE. Esta ley, en su artículo 2.1 determina que “en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad” la bonificación será de 375€/mes. Además, en el apartado 2 del mismo artículo añade que esta bonificación incrementa hasta los 425€/mes en caso de que el trabajador tenga discapacidad severa<sup>78</sup>.

El contrato de formación y aprendizaje presenta también un beneficio respecto del colectivo discapacitado no estableciéndose un límite de edad para la formalización del mismo, y a su vez otorga reducciones de las cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta a empresas con menos de 250 trabajadores del 100 por ciento y en caso de componerse de más de 250 trabajadores del 75 por ciento, de conformidad con el artículo 11.2 del ET y artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>79</sup>. Al igual que en el contrato en prácticas, se concede una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses<sup>80</sup>.

### 3.2.5 Autoempleo

El autoempleo es una de las medidas que actualmente, proporciona una vía de trabajo a las personas con discapacidad que tienen dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo. El impulso del autoempleo es una de las políticas llevadas a cabo en los últimos

---

<sup>77</sup> AGUIAR LAMAS, S, TFG: “El acceso al empleo de las personas discapacitadas en España”, Universidad da Coruña, Coruña, 2015/2016, pág. 27.

<sup>78</sup> PAYERAS SALVADOR, M, TFG: La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones... ob. Cit., pág. 20.

<sup>79</sup> BOE nº 162 de 7 de julio de 2012.

<sup>80</sup> AGUIAR LAMAS, S, TFG: “El acceso al empleo de las personas... ob. Cit., pág. 27.



años para la creación de empleo. La situación actual en el mercado de trabajo, así como las dificultades del colectivo discapacitado, hacen de la opción del trabajo por cuenta propia una de las formas que tiene el colectivo discapacitado para insertarse en el mundo laboral<sup>81</sup>.

La Orden del Ministerio de Trabajo 1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo<sup>82</sup>, establece un conjunto bastante amplio de subvenciones para aquellos trabajadores desempleados, inscritos en el Servicio Público de Empleo como demandantes de empleo, que decidan establecerse como trabajadores autónomos<sup>83</sup>. Las subvenciones desarrolladas en la Orden son para el establecimiento como trabajador autónomo, con un máximo de 10.000€ que determinará el órgano competente de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, en función de la dificultad del trabajador para acceder al mercado de trabajo; una subvención financiera para la reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada, con el límite de 10.000€ en función de su dificultad; una subvención por asistencia técnica, por importe de 2.000€ y una para la formación de hasta el 75% del coste de los cursos recibidos.

Otro tipo de incentivo que también pueden disfrutar los emprendedores discapacitados, son las bonificaciones y reducciones. Aquellos trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que se den de alta de forma inicial en el RETA o que no lo hayan estado en los cinco años inmediatamente anteriores, si optan por la base mínima de cotización, pueden reducir a 50€ mensuales la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los doce meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Si por el contrario optan por una base de cotización superior a la mínima que les corresponde, la reducción es el 80% de la cuota durante los 12 meses

---

<sup>81</sup> CARREÑO QUINTERO, E, TFG: “La discapacidad laboral en España: crisis económica e integración”, Universidad da La Laguna, San Cristóbal de La Laguna, 2016/2017, pág. 23

<sup>82</sup> BOE nº 136 de 7 de junio de 2007.

<sup>83</sup> GORELLI HERNÁNDEZ J.: “Discapacitados: inserción social a través del empleo... ob. Cit., pág. 216.

inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Con independencia de la base de cotización escogida, una vez pasados los 12 meses puede aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, del 50% durante 48 meses hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta<sup>84</sup>.

El último incentivo destacado para el empleo autónomo, es la capitalización, es decir, el abono en un solo pago del importe de la prestación contributiva por desempleo a que tenga derecho el trabajador, en función de las cotizaciones efectuadas, para realizar una inversión como trabajador autónomo<sup>85</sup>.

### **3.2.6 Para favorecer la integración laboral en los centros de empleo especiales**

Dentro de los programas de apoyo a la creación de empresas, se contemplan ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo<sup>86</sup>.

Existen dos tipos de ayudas recogidos en el artículo 2 de la Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo<sup>87</sup>. Por un lado, ayudas para la financiación de proyectos generadores de empleo como son subvenciones para asistencia técnica, subvenciones financieras parciales de intereses de préstamos y subvenciones para inversión fija en proyectos de reconocido interés social. La cuantía de dichas subvenciones asciende a 12.020,24€ por cada puesto de trabajo creado de manera estable cuando el número de trabajadores con discapacidad que forman la plantilla supera el 90%;

---

<sup>84</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas ... ob. Cit., pág. 59.

<sup>85</sup> GARCÍA VALVERDE M.D y GONZÁLEZ DE PATO R.M: “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo... ob. Cit., pág. 89.

<sup>86</sup> Idem, pág. 85.

<sup>87</sup> BOE nº 279, de 21 de noviembre de 1998.

o una cuantía de 9.015,18€ por cada puesto creado estable, cuando el número de trabajadores discapacitados que forman la plantilla se encuentran entre el 70% y el 90%<sup>88</sup>. Por otro lado, se establecen ayudas para el apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo de conformidad con el artículo 1 de la Orden 16 de 1198, consistentes en una bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social (incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta), subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional (en el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada), subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo, subvención destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo, subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad y, por último, ayudas a la asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande. Por otro lado, se establecen ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional; entendiéndose como Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo<sup>89</sup>.

### **3.2.7 Para fomentar la contratación en los enclaves laborales**

Para fomentar la contratación en enclaves laborales, la normativa recoge una serie de incentivos económicos establecidos en el artículo 12 del RD 290/2004. Por un lado, una subvención por un importe de 7.814€ por cada contrato a jornada completa. Como ya hemos visto anteriormente, si la jornada se celebra de forma parcial, la subvención se

---

<sup>88</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, N, TFG: “Inserción laboral de personas con discapacidad y medidas... ob. Cit., pág. 31.

<sup>89</sup> *Idem*, pág. 32.

reducirá proporcionalmente según la jornada pactada. Por otro lado, Otra subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos, de conformidad con lo establecido en el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el cumplimiento de los previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el RD 170/2004, de 30 de enero. Por último, una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.

Para disponer de dichos derechos, en primer lugar, debe realizarse la solicitud de las subvenciones y bonificaciones que se entenderá elaborada presentando el contrato de trabajo en modelo oficial y por ejemplar cuadruplicado, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del certificado que acredite el grado de minusvalía, ante la oficina de empleo. El servicio público de empleo competente resolverá en un plazo de un mes, transcurrido el cual si no hay resolución expresa se entiende como rechazada. Además, tienen que transcurrir tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si ésta fuera posterior al inicio del enclave y, la contratación de los trabajadores debe efectuarse sin solución de continuidad<sup>90</sup>.

#### 4. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** La situación de las personas con discapacidad ha evolucionado de manera progresiva en el ámbito laboral, no obstante, pese al crecimiento que han obtenido en el mercado laboral, la presencia de este colectivo sigue siendo escasa en lo que respecta a las tres variables estudiadas a lo largo del contenido. Referente a la edad, la parte más

---

<sup>90</sup> RIVAS RUBIO. S, TFG: “Integración de las personas discapacitadas ... ob. Cit., pág. 56.

perjudicada se da en los más jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 24 años ya que, al carecer de experiencia laboral, se hace más difícil que alguna empresa les brinde una oportunidad.

Otras de las variables que ha generado mucha polémica en la sociedad es la del género. Con los datos recogidos del año 2018, se demostró como el sexo masculino seguía estando presente con mayor abundancia en los puestos de trabajo mientras que el sexo femenino permanecía por debajo del 50% y es que, las mujeres no sufren discriminación tan solo por la discapacidad que padecen sino también por el hecho de ser mujer.

Por último, la formación, una parte clave. La integración educativa en las personas con discapacidad se ha visto muy afectada ya que muchas personas no alcanzan a adquirir las habilidades necesarias para obtener un título debido a las grandes deficiencias que padecen. No obstante, esta consecuencia ha ido evolucionando gracias al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y a los Convenios anteriormente nombrados de la OIT ya que las personas con discapacidad pueden acceder a programas que les ofrezca formación profesional además de contar con servicios de apoyo.

**SEGUNDO:** Históricamente las personas con discapacidad eran consideradas personas inútiles que no debían formar parte de la sociedad debido a su falta de capacidad física y psicológica en comparación con el resto de individuos. No obstante, gracias a la intervención de los organismos internacionales y europeos, la imagen de este colectivo cambió y se ha visto beneficiada de tal manera que han conseguido ganar terreno ya no solo a nivel social sino también en el ámbito laboral.

Asimismo, estas iniciativas han favorecido la integración de este grupo en la sociedad mejorando sus relaciones interpersonales a la vez que les permitía romper con esas barreras que se les anteponían por delante a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Sin embargo, a pesar de que la integración de este grupo haya mejorado en cierta medida, las gráficas analizadas anteriormente señalan que aún hay que seguir luchando por mejorar sus condiciones. El entorno o ambiente de trabajo, el puesto que se vaya a ocupar, las herramientas que van a utilizarse, los servicios higiénicos o las medidas de seguridad que

se van a tomar son otros de los factores que más afecta a este colectivo a la hora de introducirse en el mercado laboral ya que si estos elementos no están adaptados a sus necesidades, les será complicado desarrollar las actividades de manera independiente.

**TERCERO:** En España, existen diferentes tipos de empleo para personas con discapacidad, un colectivo que, a pesar del paso del tiempo, se encuentra en riesgo de exclusión social. Para su plena integración en el ámbito laboral se han desarrollado normativas que ayuden a su inclusión como la Ley 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.

El empleo ordinario es el tipo de trabajo de mayor contratación de este grupo ya que, se han establecido medidas que lo favorecen como la adaptación del puesto de trabajo o la cuota de reserva. Para fomentar la contratación, el Estado aprueba una serie de ayudas para el empresario que contrate a personas con discapacidad y así ayudan a su integración en el mundo laboral, como son las bonificaciones a la Seguridad Social o incentivos fiscales entre otros.

Otro tipo de empleo es el protegido, aquel realizado en diferentes centros específicos que pretenden la empleabilidad como son los Centros Especiales de Empleo y Enclaves laborales, dirigidos a personas con discapacidad que por razón de su naturaleza o por su minusvalía no puedan ejercer una actividad laboral en condiciones ordinarias. Por ello, la incentivación reconocida por las normativas reguladoras son el establecimiento de subvenciones de carácter económicas para proyectos a largo plazo, para obtener recursos necesarios para la adaptación de los puestos de trabajo, para la formación de la plantilla, etc.

Por último, el tercer tipo de empleo es el autónomo, una alternativa para el trabajador que favorece su emprendimiento. Esta modalidad ofrece mayor independencia de este colectivo para la creación de cualquier empresa que se dedique a la productividad sin perjuicio de sus condiciones. Para ello se otorgan subvenciones y reducciones en las cuotas para así favorecer la creación de empleo por parte de personas con discapacidad.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- AGUIAR LAMAS, S, TFG: *El acceso al empleo de las personas discapacitadas en España*, Universidad da Coruña, Coruña, 2015/2016.
- AGUILAR CONDE, P y YUSTA SAINZ, N.: La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, núm. 6(2), 2017, págs. 1-19.
- ARAMBURU-ZABALA, L. A.: “La Directiva Antidiscriminatoria (2000/78/EC): implicaciones en selección de personal”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 2, 2004, págs. 199-223.
- BARIFFI, F. J.: *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2014.
- BENEYTO QUILES, M, TFG: *La discapacidad como causa de discriminación en la Unión Europea: evolución en la tutela judicial efectiva*, Facultad de Derecho, Alicante, 2016/2017.
- CARREÑO QUINTERO, E, TFG: *La discapacidad laboral en España: crisis económica e integración*, Universidad da La Laguna, San Cristóbal de La Laguna, 2016/2017.
- CENDRERO UCEDA L. A, TESIS: *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2017.
- COATES J., FELSMANN C., HACKETT T., KENINGER K., MARTÍNEZ CALVO, F. J., OWEN, V., TAYLOR, A., PEREYASLAVSKA K. Y VAN DEN BERG F.: “Ponerse en marcha: implementar el Tratado de Marrakech para personas con dificultades para acceder al texto impreso – Guía práctica para bibliotecarios”, *Revista digital sobre discapacidad visual*, núm. 75, 2019, págs. 252-257.
- CONCELLÓN FERNÁNDEZ, P, TFM: *La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2011/2012.
- CORDERO GORDILLO, V.: *Régimen jurídico de las personas con discapacidad del 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

- DE LOS SANTOS, P. J Y OLMOS RUEDA, P.: “Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción”. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, núm. 1, 2010, págs. 93-108.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: “La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo”. *Revista Española de Discapacidad*, núm. 2 (1), 2014, págs. 7-32.
- GARCÍA PÉREZ. S, TFG: *Adaptación de los análisis de puestos de trabajo a la inclusión de personas discapacitadas*, Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, 2017.
- GARCÍA PRESAS, I.: “El acceso al trabajo de las personas discapacitadas”. *Revistas Universidad de A Coruña*, núm. 17, 2013, págs. 299-318.
- GARCÍA VALVERDE M.D y GONZÁLEZ DE PATO R.M.: “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad”, *Revista temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 75, 2004, págs. 59-93.
- GORELLI HERNANDEZ J.: “Discapacitados: inserción social a través del empleo y principios de igualdad y no discriminación”. *Revista derecho social y empresa*, núm. 1, 2015, págs. 160-221.
- LAMONA GARCIA, M: *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logro alcanzados*, Ediciones Cinca S. A, Madrid, 2007.
- LORENZO GARCÍA, R.: “La Convención, un desafío inaplazable” en AA.VV. (ALCAÍN MARTÍNEZ E. Dir.): *La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad: De los derechos a los hechos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, págs. 10-27.
- MAFÉ LLOPIS, A, TFG: *La Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública: novedades y aspectos prácticos en los que incide*, Facultad de Administración y Dirección de Empresas, Valencia, 2014/2015.



- MARAÑÓN GÓMEZ, R.: “Nulidad de los preceptos reglamentarios estatales que regulan la actividad administrativa de los parlamentos autonómicos.”. *Revista de las Cortes Generales*, núm. 107, 2019, págs. 469-475.
- MENÉNDEZ CALVO R.: “Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma de 2012”, *Anuario Facultad de derecho*, núm. 5, 2012, págs. 223-243.
- MOYA MAYA, A.: “La sexualidad en mujeres con discapacidad: perfil de su doble discriminación,” en MAÑAS VIEJO, C.: *Mujeres y diversidad funcional(discapacidad)*, 13ª edición, Feminismo/s, Alicante, 2009, págs. 133-151.
- OIT, *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014.
- OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.
- PADILLA MUÑOZ, A.: “Discapacidad: contexto, concepto y modelos”. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm. 16, 2010, págs. 381-414.
- PALACIOS A. Y ROMAÑACH J.: *El Modelo de la Diversidad*, Diversitás, España, 2006, págs. 27-224.
- PAYERAS SALVADOR, M, TFG: *La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones de la empresa*, Universidad de Catalunya en Cataluña, 2018.
- PEREDA C., DE PRADA M. A. Y ACTIS W.: *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, Fundación LaCaixa, Barcelona, 2003.
- REY PÉREZ, J. L.: *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*, Dykinson, Madrid, 2018.
- RIVAS RUBIO. S, TFG: *Integración de las personas discapacitadas en el ámbito laboral: análisis jurídico*, Universitat Rovira I Virgili, Tarragona, 2016.

- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, N, TFG: *Inserción laboral de personas con discapacidad y medidas establecidas para su fomento*, Universidad de León, Castilla y León, 2016/2017.
- SÁNCHEZ-CEVERA SENRA, J.M: “Trabajo e inserción social y discapacidad”, en AA.VV. (ADROHER BIOSA, S): *Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad*, 1ª edición, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2004, págs. 153-238.
- SANJOSÉ GIL, A.: “El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. *Revista electrónica de estudios internacionales*, núm. 13, 2007, págs. 2-26.

VÁZQUEZ BURGUILLO, R.: 2015

- *Definición de tasa de actividad.* Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html> (fecha de última consulta: 24 de marzo de 2020).
- *Definición de tasa de ocupación.* Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html> (fecha de última consulta: 24 de marzo de 2020)

#### **NORMATIVA UTILIZADA:**

- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública.
- Directiva 2016/2102, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público.
- Directiva 2017/1564, de 13 de septiembre de 2017, sobre ciertos usos permitidos de determinadas obras protegidas por derechos de autor en favor de personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder a textos impresos.
- Instrumento de ratificación del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (número 159 de la OIT), de 20 de junio de 1983.

- La Estrategia Europea sobre Discapacidad de 2010-2020 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0636> (fecha de última consulta 20 de abril de 2020).
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre por el que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la culpabilidad.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo las cantidades varían en función del tipo de discapacidad del trabajador.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Orden de 13 de abril de 1994 por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos que establece el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Orden del Ministerio de Trabajo 1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo de personas, que son los minusválidos físicos, minusválidos Psíquicos y minusválidos sensoriales.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, de la Ley de Propiedad Intelectual.

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Reglamento 651/2014, de 17 de junio, de categoría de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado.