

EL DESCONOCIMIENTO, AUTÉNTICO FACTOR INVALIDANTE EN EL TRABAJO

MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CURSO 2021/2022

CONVOCATORIA DE SEPTIEMBRE

ALUMNA: GEORGINA DORTA RODRÍGUEZ

Prof. LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

ABSTRACT

The social interaction in general and the full integration in the labour market in particular it is decisive for people to achieve their own autonomy, independence, to develop professionally and personally and, ultimately, to have a fulfilling life. However, there is groups of people who do not have the same opportunities as the rest of population. It is the case of people with disabilities, who are the object of study in this piece of work, in which it will be exposed the development of social regulations; the established labour policy; the barriers that make their actual insertion difficult; and the specific group of women with disabilities. Thus, it will be highlighted that the main reasons to this uneven situation are the deep-rooted prejudices and stereotypes within society, which are the results from a deep lack of knowledge of the reality of this group of people that prevents them from being treated as equals, but also, it prevents them from showing off their own and true abilities.

Key words: *people with disabilities, special employment centers, labour enclaves, supported employment, double discrimination.*

RESUMEN

La interacción con la sociedad en general, y la integración plena en el ámbito laboral, en particular, es determinante para que las personas puedan disponer de autonomía, independencia, desarrollarse profesional y personalmente y, en definitiva, tener una vida plena. Sin embargo, existen colectivos de personas que no tienen tales posibilidades en igualdad de condiciones que el resto de la población. Es el caso de las personas con discapacidad, cuyas vicisitudes en su integración laboral será objeto de estudio en el presente trabajo, atendiendo a la evolución normativa; las políticas de empleo establecidas; las barreras que dificultan su integración; y al colectivo concreto de mujeres con discapacidad. Así, se observará que la razón de esta situación es la existencia de prejuicios y estereotipos instaurados que, arraigados en la sociedad, tienen su base en un profundo desconocimiento de la realidad de estas personas, desconocimiento que no sólo les impide ser tratados como iguales, sino que, además, no les ofrece la oportunidad de demostrar lo contrario, esto es, su verdadera capacidad.

Palabras clave: personas con discapacidad, Centros Especiales de Empleo, enclaves laborales, empleo con apoyo, doble discriminación.

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Evolución normativa	6
3. Políticas de empleo en favor de las personas con discapacidad	11
3.1. Empleo protegido	13
3.1.1. Centros Especiales de Empleo	13
3.1.2. Enclaves laborales	17
3.2. Empleo ordinario: el empleo con apoyo	18
3.3. Empleo autónomo.....	24
4. Barreras a la integración: El desconocimiento como principal obstáculo	26
5. Mujer y discapacidad: la doble discriminación	36
6. En contacto con la realidad: experiencia de Prácticas Externas en la Fundación Sonsoles Soriano	41
Conclusiones	43
Bibliografía	46
Webgrafía	48

1. INTRODUCCIÓN

Ludwing Van Beethoven destacó por ser uno de los más importantes compositores de la historia, al igual que director de orquesta, pianista y profesor de piano. No obstante, se trataba de una persona con discapacidad, pues padecía de falta de audición, llegando en un momento de su vida incluso a adolecer de una sordera casi total; momento en el cual además compuso muchas de sus más notables obras, entre ellas, la llamada "Novena Sinfonía", declarada Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO. Por su parte, Stephen Willian Hawking fue un prodigioso físico teórico, astrofísico, cosmólogo y divulgador científico. Se trató de una persona relevante por los descubrimientos y estudios que realizó; entre ellos, teoremas en relación a las singularidades espaciotemporales en el marco de la relatividad general, así como la predicción acerca de la emisión de radiación que efectúan los agujeros negros. Sin embargo, también era una persona con discapacidad, ya que a la edad de 21 años se le diagnosticó Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA), que con el paso de los años fue siendo agravada hasta alcanzar su paralización casi completa. O igualmente, Jamie Brewer, actriz principal de la serie "American Horror Story" y, además, modelo en la pasarela de la Semana de la Moda en Nueva York. Sin embargo, también se trata de una persona con discapacidad, pues tiene Síndrome de Down.

Es decir, personas que han destacado, como muchas otras, por desarrollar un trabajo sobresaliente en sus respectivos ámbitos, pero que, sin embargo, presentan algún tipo de discapacidad. Se expresa "sin embargo" porque desde el punto de vista de la sociedad tener discapacidad parece restar cualidades a las personas y, por ello, llega a considerarse en ocasiones incluso sorprendente que sean "capaces" de desarrollar un trabajo de forma satisfactoria. Tal reacción social tiene lugar por la existencia de prejuicios y estereotipos que, establecidos desde mucho tiempo atrás, continúan arraigados en la sociedad, generando una situación de exclusión social de sus protagonistas. Así, impera la consideración de que una persona con discapacidad no es igual al resto de la población, que la discapacidad hace que sea menos "capaz" de llevar a cabo cualquier tarea que realiza una persona que no la presenta y, en lo que al ámbito laboral se refiere, que su productividad va a ser menor y va a suponer un perjuicio o inconveniente para la empresa que la contrate. No obstante, se trata de una concepción totalmente alejada de la realidad, pues se asienta en meras opiniones, cuya base real y estadística no ha sido aún probada. Sin embargo, esta situación tampoco permite a las personas que sufren tales prejuicios

demostrar lo contrario, es decir, su plena igualdad con el resto de seres humanos, viéndose relegados a vivir en una situación de constante discriminación; valorados únicamente por la tenencia de una discapacidad; sin terminar de encontrar la posibilidad de ser conocidos realmente; sin que se les ofrezca la oportunidad de enseñar a la sociedad sus verdaderas capacidades, y restringiéndoles así el disfrute de una vida plena, en igualdad de condiciones que el resto de personas.

Y es que a las personas se nos reconoce una serie de derechos por el mero hecho de serlo, es decir, son inherentes a tal condición. Así, desde el momento del nacimiento, los seres humanos adquieren tales derechos, debiendo ser respetados por todos los miembros de la sociedad, realizándose además dicho reconocimiento a todas las personas sin ningún tipo de distinción, esto es, sin realizar una clasificación en la cual sean repartidos o limitados. En consecuencia, todos los derechos se reconocen por igual a todas las personas sin exclusión y, por tanto, el primero que puede considerarse incluso como condicionante del resto es el derecho a la igualdad, pues de su observancia depende que nadie se vea limitado en lo que al disfrute del resto de derechos se refiere. En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos comienza su articulado precisamente de la forma expuesta, señalando en su artículo Uno que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Y en su artículo Dos que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Por su parte, también nuestra Constitución reconoce al comienzo de la exposición de los Derechos Fundamentales, en concreto en su artículo 14, el derecho a la igualdad, estableciendo 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".

Es decir, las personas deben ser consideradas iguales entre sí, siendo indiferente las cualidades o características que presenten. Sin embargo, la realidad es muy distinta a lo que exigen las mencionadas y otras diversas normas. Así, la sociedad no se concibe como un todo que abarca un conjunto de personas sin que se efectúe diferencia alguna entre ellas, sino que, por el contrario, se compone de grupos o colectivos de personas clasificadas en función de origen, género, religión, riqueza, etc. La realidad por tanto es de todo punto opuesta a la igualdad que debería imperar en toda comunidad, generando

en este sentido numerosas situaciones de discriminación, apartando a las personas de los distintos ámbitos de la sociedad por el simple hecho de pertenecer a un colectivo concreto, colectivo creado y clasificado por la propia sociedad.

Ello es precisamente lo que ocurre con las personas con discapacidad, pues con base únicamente en la tenencia de una discapacidad se les coloca con frecuencia en un lugar inferior al resto, se les cataloga de "diferentes" y por este motivo es objeto de exclusión social. Situación ésta que, dados los importantes efectos negativos que acarrea, puede ser calificada como devastadora, relegándolas a un segundo plano en la sociedad, sin importar sus derechos, olvidando que la discapacidad no elimina su condición de persona. Tan es así, que incluso puede llegar a afirmarse que la auténtica causa invalidante de este colectivo es la propia sociedad, pues como se expuso, la discriminación nace por un pensamiento social; pensamiento que de algún modo impide a las personas con discapacidad demostrar sus verdaderas capacidades.

Así, el mundo está compuesto por numerosas personas, todas ellas con particularidades y atributos propios; con características comunes y con aspectos distintos; con cualidades también diferenciadas; teniendo algunas mayores conocimientos que otras en determinadas tareas, pero éstas otras probablemente posean capacidades mayores que las anteriores en otras cuestiones, pero siendo siempre todas, personas. Por tanto, la discapacidad debe considerarse una cualidad más, sin que ello pueda implicar que se trate como un ser inferior o incapaz, pues más bien la discapacidad, considerando la existencia de diversos tipos de la misma, puede hacer que una persona tenga mayor o menor capacidad para según qué tareas o actividades, pero sin embargo, y es lo que debe tenerse presente en todo momento, se trata de un hecho que no resta nada a su dignidad y condición de persona.

En este sentido cobra especial relevancia el ámbito laboral, pues el empleo es una de las vías más relevantes de integración —sino la que más— configurándose como el sistema que permite alcanzar la independencia y autonomía de las personas con discapacidad, la realización y el desarrollo personal y, además, el reconocimiento como miembros activos en la sociedad, lo cual es clave para lograr una vida plena. De ahí que a lo largo de este trabajo se analizará la empleabilidad de las personas con discapacidad. Más en concreto, se realizará un recorrido normativo para examinar cómo ha evolucionado en las últimas décadas la protección legal de las personas con discapacidad. Seguidamente, se efectuará

un estudio de las políticas de empleo diseñadas en favor de este concreto colectivo. También nos adentraremos en el análisis de alguno de los obstáculos que impiden o dificultan la plena integración social, y en particular, laboral de las personas con discapacidad. No se obvia en este trabajo la perspectiva de género, de ahí que se haya querido entrar a examinar cuál es la situación específica de la mujer con discapacidad y el llamado fenómeno de la doble discriminación. Finalmente, y dado que sin duda ha constituido una experiencia muy potente y muy enriquecedora de Aprendizaje-servicio, se transcribirá brevemente la experiencia resultante de las Prácticas Externas del Máster, que tuve ocasión de realizar en la Fundación Sonsoles Soriano, oportunidad que me ha permitido constatar en primera persona todo lo que luego he ido analizando y plasmado en este trabajo.

En definitiva, lo que se pretende con este estudio es dar a conocer la realidad de las personas con discapacidad y cómo dicha realidad les afecta en los diferentes ámbitos de la vida, y en particular, en el marco de las relaciones laborales. Se trata de demostrar cómo la existencia de prejuicios instaurados por el simple hecho de tener características distintas hace que un colectivo de personas se vea relegado a una situación de exclusión social y cómo ello afecta a la posibilidad de desarrollar un trabajo como cualquier otra persona, generando reticencia en las organizaciones empresariales en lo que a su contratación se refiere. Y asimismo, cómo la creación de incentivos económicos en favor de la empleabilidad de las personas con discapacidad y su regulación normativa han surtido escaso efecto, poniendo de manifiesto cómo muy probablemente el principal problema existente es el desconocimiento del que la sociedad es protagonista; desconocimiento que está impidiendo que las personas vivan y se realicen plenamente como tales y, por tanto, puedan descubrir que lo primero y más necesario es un cambio cultural y social, un cambio en el pensamiento arraigado en el que la comunidad se encuentra sumergida, pues solo tras ello lo reconocido en las leyes se hará real.

2. EVOLUCIÓN NORMATIVA

Si bien es verdad que puede afirmarse que con el reconocimiento normativo de los derechos de las personas con discapacidad se ha producido un avance, este progreso ha tenido lugar casi exclusivamente en la legislación. En efecto, aún no puede decirse que exista una plena puesta en práctica, existiendo todavía un abismo inmenso entre la realidad de la que las personas del colectivo objeto de este estudio son protagonistas y la

realidad que la regulación actual pretende conseguir. No obstante, ello no debe restar importancia a la evolución que ha experimentado la legislación sobre esta materia, pues debe considerarse paso previo y determinante para la mejora de la situación de las personas con discapacidad, ya que supone el reconocimiento por ley de sus derechos. Reconocimiento de todo punto necesario para que, poco a poco, las personas con discapacidad puedan disfrutar de las mismas condiciones de vida que el resto de personas y, sobre todo, para que también puedan ser reconocidas y concebidas por la sociedad como tales, es decir, como personas, sin ningún tipo de distinción.

Debe hacerse alusión obligatoria a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006¹, ya que constituye el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que garantiza que los Estados protejan los derechos de las personas con discapacidad. Se trata de una Convención que tiene el objetivo de cambiar el modo con el que se concibe y con el que se trata a las personas con discapacidad. Atiende a diversos aspectos que pueden suponer barreras para este colectivo, como el acceso físico a los edificios, transportes, carreteras, el acceso a la información a través de los medios electrónicos, e igualmente, busca reducir la discriminación que caracteriza a este colectivo². En concreto, de acuerdo con su artículo 1, su objetivo 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”*. Así, tras establecer una serie de principios generales como el respeto a la dignidad, la independencia, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, etc., dispone en su articulado el reconocimiento de derechos, entre los que se encuentra el que en este estudio abordamos, esto es, el derecho de las personas con discapacidad al empleo en igualdad de condiciones que el resto de personas. Particularmente, el artículo 27: 1) reconoce su derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con la oportunidad de elegir libremente un empleo, en un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible; 2) prohíbe la discriminación que tenga como causa la discapacidad; 3) protege sus derechos,

¹ BOE de 21 de abril 2008.

² ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *¿Por qué es importante la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?* En <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/why-is-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-important#:~:text=prosperidad%20y%20bienestar.-.La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad,y%20oportunidades%20que%20los%20dem%C3%A1s> (Fecha de última consulta: 17/08/2022).

incluyendo las condiciones de trabajo justas y saludables y el ejercicio de los derechos laborales y sindicales; o 4) estimula las oportunidades de empleo y la promoción profesional, con apoyo para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, entre otros extremos.

La orientación normativa a que acabamos de referirnos es la que siguen por cierto otros textos internacionales, entre los que cabe destacar la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación³. En efecto, dicha Directiva también reconoce el principio de igualdad de trato, el derecho a la no discriminación e, igualmente, la importancia del empleo para las personas con discapacidad, pues tal como señala en su considerando noveno *“el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como en su desarrollo personal”*. En realidad, este es sólo uno de los muchos ejemplos dentro de la normativa europea e internacional donde se legisla en favor de la igualdad de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad.

En nuestro ordenamiento jurídico, tales derechos se reconocen en nuestra Norma Fundamental⁴, la cual proclama de forma general en sus artículos 35.1 y 40 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”*, así como el derecho al pleno empleo, refiriendo de modo particular su artículo 49 a las personas con discapacidad. En concreto, señala dicho precepto 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”*, siendo un reconocimiento que, aunque siendo clave en esta cuestión, puede afirmarse que la protección legal de las personas con discapacidad quizás podría haber tenido más fuerza si se hubiese recogido en el capítulo dedicado a los derechos fundamentales.

³ BOE de 2 de diciembre del 2000.

⁴ BOE del 29 de diciembre de 1978.

No obstante, el verdadero impulso para la entrada en nuestro país de las declaraciones internacionales que abordan la integración laboral y social de las personas con discapacidad tuvo lugar con la aprobación en 1982 de la hoy ya derogada Ley de Integración Social de los Minusválidos⁵ (en adelante, LISMI); ley que se convirtió en el eje principal de las políticas de integración laboral de este colectivo en nuestro país, aportando en tal sentido un marco específico que desarrolla, tal como propiamente señala en su artículo primero, lo dispuesto en el precepto constitucional. Así, establece en su artículo 3 que los poderes públicos deberán prestar todos los recursos necesarios para que los derechos de las personas discapacitadas sean efectivos; derechos que enumera el referido precepto, entre los que se encuentra precisamente el de su integración laboral.

La integración laboral encuentra desarrollo en la propia ley, que le dedica un Capítulo concreto, el Capítulo VI, en el cual señala como principal finalidad de la política de empleo la integración de las personas con discapacidad *“en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”*. De este modo, ya la propia ley expone un mecanismo fundamental de integración, el sistema ordinario de trabajo; y únicamente cuando esto no fuese posible se podrá disponer y emplear a través de los mecanismos de empleo protegido. Es decir, la aprobación de la LISMI supuso un punto de inflexión en la concepción de la situación de las personas con discapacidad y sobre todo en el modo en que debían proceder los poderes públicos a la hora de afrontarla y establecer políticas al respecto, *“poniendo el acento en las capacidades más que en las limitaciones”*⁶.

Sin embargo, pese a que el primer paso en el avance a la inclusión plena de las personas con discapacidad se produjo por obra de la legislación señalada, no puede obviarse la previa existencia de normas dispersas que aludían a este colectivo, pudiendo llegar a considerarse incluso como precursoras de la misma. Es el caso de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Ley Básica de Empleo⁷, cuyo artículo 13 señala que *“con el objeto de facilitar el empleo a personas cuyas deficiencias les imposibilite emplearse en empresas normales, el Gobierno dictará normas para fomentar el trabajo en centros especiales de empleo”*. No obstante, como se indicó, fue la LISMI la que sentó las bases de un nuevo

⁵ BOE de 30 de abril de 1982.

⁶ SALINAS TOMÁS, M.F. y MARIHUELA FLUIXÁ, F., “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, *CIRIEC – España, Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa*, núm. 36 (2020), p. 283.

⁷ BOE del 17 de octubre de 1980.

escenario normativo en cuanto al reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, escenario que ha sido objeto de sucesivas reformas. Así ha ocurrido con la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad⁸, o con la Ley 49/2007, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad⁹. Según la Exposición de Motivos (en adelante, EM), la primera de las dos normas citadas fue aprobada por “*la persistencia en la sociedad de desigualdades*”, así como por “*los cambios operados en la manera de entender el fenómeno de la “discapacidad” y, consecuentemente, la aparición de nuevos enfoques y estrategias*”. A su vez, la Ley 49/2007 señala que “*la regulación de las condiciones básicas de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal permitirá comprobar progresivamente en el tiempo el grado de cumplimiento y eficacia en el disfrute de los derechos por parte de las personas con discapacidad*”.

Pues bien, se trata de dos leyes que —junto a la LISMI— han ido configurando la búsqueda de la integración de las personas con discapacidad, sentando las bases legislativas del sistema normativo actual, el cual viene consolidado en el 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 social¹⁰ (en adelante, LGDPD), que es precisamente el resultado de la refundición de las tres leyes anteriormente expuestas. La LGDPD parte, en su preámbulo, del reconocimiento de que “*las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión*”, lo cual “*ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad*”.

Tomando como piedra angular dicha premisa, la LGDPD se aprueba con el objeto de “*garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de*

⁸ BOE del 3 de diciembre de 2003.

⁹ BOE del 27 de diciembre de 2007.

¹⁰ BOE del 3 de diciembre de 2013.

condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través 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". De este modo, tal como se ha señalado, entre las metas a alcanzar se encuentra la igualdad en lo que al acceso al empleo se refiere, materia a cuya concreta regulación se dedica su capítulo sexto, recogiendo así las garantías e igualmente, señalando las diferentes formas de participación laboral, junto con la posibilidad de beneficiarse subvenciones a la contratación y de reducciones y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

3. POLÍTICAS DE EMPLEO EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los poderes públicos, *"de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo"*. Así introduce nuestra Norma Fundamental el radio de acción de los poderes públicos referido al mercado de trabajo, destacando con la especificación recién transcrita, *"de manera especial"*, la importancia que esta materia ostenta.

De este modo, y de conformidad con lo requerido por la Constitución Española, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo¹¹, regula la política de empleo, la cual constituye un factor relevante en lo que al colectivo objeto de este estudio se refiere. En concreto, el artículo primero de dicha ley define a estas políticas como el *"conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y la demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo"*. Se trata de una definición genérica que tiene por finalidad común alcanzar el denominado pleno empleo, cuya consecución requiere además atender a distintos objetivos, todos ellos recogidos en el artículo segundo de la citada ley, entre los que se encuentra *"garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación"* y *"asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral"*, como es el caso de las personas con discapacidad. Ya con carácter

¹¹ BOE del 24 de octubre de 2015.

particular, el art. 30 incluso denomina al colectivo de personas con discapacidad como prioritario en el fomento del empleo.

Así, en concreto, *“será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”*. Tal es el modo en que perfila el artículo 37 de la LGDPD cómo debe establecerse la política de empleo en la materia que se aborda en este estudio para, posteriormente, pasar a describir los tipos de empleo de las personas con discapacidad. De esta manera, el mismo precepto identifica, como clases de empleo a través de las cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo el empleo ordinario, tanto en empresas como en Administraciones Públicas, incluyendo los servicios de empleo con apoyo; el empleo protegido, el cual abarca los Centros Especiales de Empleo y los enclaves laborales; y el empleo autónomo.

Qué duda cabe de que nos encontramos ante un colectivo de personas que son especialmente sensibles a que se incentiven las políticas de fomento del empleo, pues se trata de personas que continuamente experimentan grandes dificultades de acceso al ámbito laboral. En efecto, como ya se ha venido señalando, pese a la existencia de avances en la búsqueda del pleno empleo para todas las personas sin distinción, en el caso que nos ocupa, de aquellas que presentan algún tipo de discapacidad, podemos afirmar que este progreso aún se encuentra en su fase inicial, por cuanto todavía queda un largo recorrido que andar para alcanzar la meta; meta que además no puede contentarse con quedar únicamente plasmada en la normativa, como si sólo por eso ya pudiese hablarse de haberse logrado la verdadera igualdad, pues la realidad sigue sin ser protagonista de la materialización de lo dispuesto en la legislación. Así, se establecen modalidades de empleo cuya denominación indica la búsqueda de la progresión hacia el empleo "normalizado". Y que, al establecer por un lado el empleo protegido por otro, la modalidad de empleo ordinario o el empleo autónomo, ello implica que éstos últimos son los que deben constituir el último eslabón en la cadena de empleo de las personas con discapacidad, actuando así, el empleo protegido, como una situación de tránsito por la que este colectivo pasa de forma temporal, con miras a integrarse plenamente en el empleo ordinario.

3.1. EMPLEO PROTEGIDO

El llamado “empleo protegido” consiste en una modalidad de empleo en la que los trabajadores son personas con discapacidad que pueden trabajar, sí, pero que debido a la naturaleza de su discapacidad no les es posible incorporarse al empleo ordinario. Se trata de un empleo en el que se da mayor relevancia al aspecto formativo de las funciones del trabajo y, además, donde se podrá recibir una mayor protección. En palabras de García Alonso, el empleo protegido contempla tres objetivos fundamentales: 1) “*facilitar una actividad productiva y remunerativa en un entorno de máxima normalidad laboral*”; 2) generar “*los apoyos necesarios para prepararles, en la medida de lo posible, para desarrollar un trabajo en el empleo ordinario*”, apoyos médicos, sociales y psicológicos, “*de formación profesional y de evaluación y seguimiento de la evolución del trabajador, con vistas a su ubicación definitiva en un ambiente convencional de trabajo*”; y, 3) “*conseguir el tránsito de los trabajadores discapacitados a un empleo ordinario*”¹². Ello en nuestro país, de acuerdo con lo dispuesto en la LGDPD, se lleva a cabo a través de dos modalidades concretas de empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales. Los dos tienen un papel relevante en la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, pero siempre teniendo en cuenta que su utilización debe ser temporal, con la mirada puesta en todo momento en el objetivo según el que, transcurrido un cierto tiempo, como ya se ha indicado, las personas con discapacidad puedan pasar a desarrollar funciones laborales en el medio ordinario de trabajo.

3.1.1. Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE), pueden ser considerados como un instrumento fundamental de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Surgen gracias a la LISMI, buscando la integración de este colectivo en el mercado de trabajo. Así, los CEE se establecen con la finalidad de buscar que estas personas puedan desarrollar un trabajo productivo y remunerado, que se adecúe a sus características tanto personales como sociales y que, finalmente, facilite su integración en el mercado ordinario de trabajo. En palabras de la STJ Madrid de 2 de febrero de 2001,

¹² GARCÍA ALONSO, V., “Los Centros Especiales de Empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad”, *REVESCO. Revista de Estudios cooperativos*, núm. 65 (1998), pp. 80-81.

los CEE deben actuar como *“pasarelas desde la incapacidad productiva hacia una actividad productiva ordinaria”*¹³.

En concreto, el artículo 43 de la LGDPD define los CEE como *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de personas en el régimen de empleo ordinario”*. Asimismo, añade la ley que *“deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”*, entendiéndose constituyen dichos servicios *“los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo”*. Igualmente, *“aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”*.

También refiere el artículo 43 de la LGDPD a quiénes pueden constituirse en tales centros orientados a la inclusión de las personas con discapacidad, especificando que únicamente podrán serlo los que sean *“promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social”*. Pero también, *“aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien a través del concepto de sociedad dominante”*, requiriendo asimismo en este caso que *“en sus Estatutos o en un acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio Centro Especial de Empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social”*. Por lo demás, su

¹³ GARCÍA VALVERDE, M.D. y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad”, *Temas Laborales*, núm. 75 (2004), p. 86.

artículo 45 especifica que los CEE “*podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo*”.

En cuanto a la plantilla de los CEE, ésta deberá estar constituida por “*el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo*”, especificándose que, en todo caso, “*por el 70 por 100 de aquella*”. En este sentido, debe destacarse que las personas trabajadoras, pese a tener los derechos y deberes básicos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores¹⁴ —pues su relación laboral reúne las características de la relación laboral común regulada en el artículo 1.1 de dicha norma—, también presentan peculiaridades concretas que justifican su consideración de relación laboral de carácter especial. Al tratarse de relaciones laborales muy particulares precisan una regulación específica. En efecto, nos encontramos ante una relación laboral que presenta características concretas, tales como el requisito de que las personas deban: 1) acreditar “*tener una discapacidad reconocida, igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo igual o superior a dicho porcentaje*”; 2) estar inscritas “*en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo*”; 3) se haya podido comprobar su “*adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad, a requerimiento del Servicio Público de Empleo, antes de ser contratados*”; 4) exista con ellas la “*posibilidad de contrato a bajo rendimiento en jornada normal*”. Sobre esto último, en caso de que “*el rendimiento fuese inferior al 25 por 100, podría reducirse el salario proporcionalmente*”. También está prevista la “*posibilidad de pactarse un período de adaptación al trabajo que tendrá la consideración de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses*”¹⁵.

No obstante, puede afirmarse que uno de los aspectos más relevantes de los CEE es la finalidad para la que fueron creados. Y es que se trata de “*empresas de economía social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo*”, garantizándoles “*formación y apoyo permanente en su vida personal y social,*

¹⁴ BOE del 24 de octubre de 2015.

¹⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo*, en https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm (Fecha de última consulta: 17/08/2022).

promoviendo el tránsito a la empresa ordinaria". Así lo expresa Hernández Fernández¹⁶, indicando además dubitativamente que *"se supone que cumplirán una función fundamental de integración social a través de la propia inserción laboral, consiguiendo un trabajo estable y remunerado que facilite la independencia económica y además incida favorablemente en las posibilidades de integración social y en la autoestima de la persona"*.

Sobre esto último, deja el autor en el aire el porqué de la duda planteada con la expresión *"se supone"*, puesto que precisamente los CEE fueron creados con la finalidad reiterada de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Es decir, *"nacieron para dar formación a las personas con discapacidad (...) y como fórmula de transición al empleo ordinario"*. Y además, *"ofrecen a sus empleados cursos de formación para ayudarles a adaptarse a la vida laboral al tiempo que favorecen la accesibilidad al trabajo, eliminando las barreras físicas que puedan existir"*. Por tanto, este tipo de centros deben configurarse como lugares de tránsito, de presencia temporal de las personas con discapacidad, o tal como expresaron Shum, Conde e Iglesias en 1998, *"la palabra clave asociada a este tipo de centros debería ser la de transición, movimiento, entendiéndolo como sinónimo de progreso, desde una situación protegida a otra autónoma"*¹⁷. Sin embargo, atendiendo a la realidad existente, cabe dudar acerca del cumplimiento de la finalidad señalada, pues precisamente cada vez es mayor el número de plazas existentes en este tipo de Centros, olvidándose de la meta para la cual habían sido configurados: convertirse en un paso intermedio para alcanzar el empleo ordinario en igualdad de condiciones que el resto de personas. De este modo, y de acuerdo con la doctrina autorizada¹⁸, los CEE fueron ideados como instrumento de facilitación al trabajo ordinario, pero sin embargo, en lugar de ser *"puente"*, se ha convertido en *"punto de destino, una modalidad segregadora"*. En este sentido, cabe mencionar el Informe publicado por la Fundación de La Caixa en 2003, en el que cual se indica que lo que se produce es el denominado *"efecto campana de cristal"*, al proporcionar *"a los trabajadores y trabajadoras de estos centros un mayor sentimiento de seguridad, pero*

¹⁶ HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, A.M., "Los Centros Especiales de empleo, ¿son una herramienta de integración de las personas con discapacidad?", *Revista Inclusiones*, núm. 8 (2021), pp. 167.

¹⁷ LOBATO SORIANO, H. *et al.*, "Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación". *Acciones e investigaciones sociales*, núm. Extra 1 (2006), p. 13.

¹⁸ LABORDA MOLLA, C., JARIOT GARCÍA, M. y, GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, H., "Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual", *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, vol. 14, núm. 1 (2021), p. 204.

*en un marco de sobreprotección que limita sus expectativas y eventuales posibilidades promoción laboral autónoma*¹⁹.

3.1.2. Enclaves laborales

Los enclaves laborales constituyen la segunda modalidad de empleo protegido recogido en la LGDPD, que lo regula en su artículo 46 de forma genérica con reenvío al desarrollo reglamentario. En concreto, señala que *“para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente”*. Así, para el estudio de esta concreta modalidad laboral, debemos atender al Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero²⁰, cuyo artículo 1.1 señala que se trata de una medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Más en concreto, lo define como *“el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”*. Además, *“la dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al CEE, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial”*.

Merece la pena destacar los distintos objetivos que persiguen los enclaves laborales, que se encuentran consignados en el artículo 2 del referido Real Decreto. Entre tales objetivos, se encuentran: 1) el de *“favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad”*; 2) el de *“permitir a los trabajadores con discapacidad de un CEE desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo”*; y 3) el de *“conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga*

¹⁹ LOBATO SORIANO, H., *et al.*, “Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación”, cit. pp. 13-14.

²⁰ BOE de 21 de febrero de 2004.

un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa”.

Por tanto, constituyen una medida de apoyo y búsqueda de la integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno de la empresa ordinaria, configurándose como un modo de acercamiento de este colectivo a aquélla. Se facilita el contacto, como es fácil suponer, permitiendo que, por un lado, las personas con discapacidad puedan acceder al mercado de trabajo para desarrollar sus funciones laborales pero, por otro lado, y de todo punto relevante, para facilitar el conocimiento por parte de las distintas empresas de las características de estas personas, sus capacidades y habilidades reales. Ello permite constatar en primera persona, por cierto, cómo la concepción que se tiene en la actualidad acerca de este colectivo no es más que un prejuicio fuertemente arraigado en la sociedad, cuya existencia lo único que consigue es la reticencia a la hora de su contratación y, en consecuencia, colocarlas en una posición de exclusión social, sin darles oportunidad alguna de desarrollarse como personas que son y demostrar que en buena parte de los casos pueden realizar las mismas funciones que cualquier otra persona.

3.2. EMPLEO ORDINARIO

Tal como se ha venido exponiendo a lo largo de todo este trabajo, el empleo ordinario es la modalidad de trabajo a la que se debe aspirar por todas y cada una de las personas, sin distinción de ningún tipo. De hecho, es la modalidad para la cual las personas con discapacidad que se encuentran en alguno de los tipos de empleo protegido se preparan, una vez transcurrido un tiempo en este “empleo puente”. Y es que *“siempre que sea posible, la persona con discapacidad debería de poder participar de la actividad laboral en un entorno de trabajo ordinario o normalizado, ya sea una empresa pública o privada y en el que la mayoría de trabajadores esté compuesta de personas sin discapacidad”*²¹. Así, el empleo ordinario consiste en puestos de trabajo desempeñados en un entorno abierto, al que tiene o en principio debe tener acceso cualquier persona. Se realiza una contratación de la persona por una empresa “normalizada” con el objetivo de prestar servicios por cuenta ajena dentro del ámbito de dirección y organización del titular de dicha empresa. Por tanto, y a diferencia de la modalidad de empleo protegido, la relación

²¹ SALINAS TOMÁS, M.F. y MARHUENDA FLUIXÁ, F., “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo de las personas con enfermedad mental”, cit., p. 284.

que se constituye en este caso no es una relación laboral de carácter especial, sino una relación sometida a la normativa laboral y de Seguridad Social común, ello, “*sin perjuicio de determinadas especialidades fundamentalmente dirigidas a hacer realidad el principio de igualdad real, y fomentar y potenciar el empleo de este colectivo*”²². Cuestión ésta sobre la que también se pronuncia la LGDPD, en su artículo 40 apartado segundo, según el cual “*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*”.

En concreto, nuestro Ordenamiento Jurídico, para conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad ha establecido la denominada cuota de reserva para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, regulada en el artículo 42 de la propia LGDPD, a cuyo tenor “*las empresas públicas o privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sea trabajadores con discapacidad*”, señalando además que tal cómputo “*se realizará 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*”. Asimismo, entiende incluidos “*los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal*”.

Sin embargo, la LGDPD señala también que “*de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior*”; o bien “*por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente*”.

Una vez más, la ley remite al desarrollo reglamentario —en este caso, para determinar las excepciones permitidas a la cuota de reserva exigida— cosa que obra el Real Decreto

²² GARCÍA VALVERDE, M.D. y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad”, cit., p. 75.

364/2005, de 8 de abril, que regula de manera específica el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad²³. Esta norma señala, como supuestos en los que concurre la característica de “excepcionalidad”, el que “*la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada*” después de efectuar todas las gestiones de intermediación necesaria “*y concluirlo con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aún existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta*”. Se considera asimismo que concurre causa de excepcionalidad “*cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa*”. Por tanto, si la empresa considera que concurre cualquiera de las referidas causas, podrá solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad de forma previa a adoptar las medidas alternativas a la adopción de la cuota de reserva.

En concreto, las medidas alternativas que recoge el Real Decreto consisten en “*la celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE, o con un trabajador autónomo con discapacidad*”, para: 1) “*el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida*”; 2) “*la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa*”; 3) “*la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo*”; y 4) “*la constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE*”.

²³ BOE de 20 de abril de 2005.

Así, todo lo anterior configura un escenario en el cual la incentivación de la contratación de personas con discapacidad que se perseguía al instaurar la cuota de reserva se ve un tanto desdibujada. Esto es así puesto que el cumplimiento de dicha cuota puede ser sustituido por acciones alternativas y, por tanto, dada la reticencia que actualmente existe por parte de las empresas a la contratación de tales personas, la posibilidad de acogerse a alternativas que permiten inobservar la cuota de reserva establecida suele ser acogida con frecuencia. Y es que el número de personas con discapacidad reconocida ha aumentado, como evidencia el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal de 2022, según el cual se ha pasado “de 1.840.700 personas registradas en 2016 a 1.933.400 en el año 2020”²⁴. En términos porcentuales, esto quiere decir que del 6,12% se ha alcanzado el 6,32% del total. Este dato es relevante pues de todas esas personas con discapacidad registradas, el número de contratos durante el año 2021 fue de 307.885, representando ello sólo el 1,59% del total de los contratos registrados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. Además, y atendiendo ahora a los datos ofrecidos por Odismet (Fundación ONCE), la tasa de paro de las personas con discapacidad en el año 2020 representó un 22,2% de la población, frente a un 15,4% de la tasa de paro de las personas sin discapacidad²⁵. Lo que pone de manifiesto que aún queda mucho trabajo para lograr que la integración de las personas con discapacidad en el empleo sea plena y efectiva, toda vez que los datos reflejan que la reticencia empresarial antes mencionada sigue patente en la actualidad.

Además, hay que tener en cuenta también la existencia de empresas que cuentan con una plantilla inferior a la requerida para que sea exigible la observancia de la cuota de reserva, lo que quiere decir que no tienen obligación alguna de contratar personas con discapacidad. Por tanto, y siguiendo con el argumento que venimos sosteniendo a lo largo de este trabajo, es forzoso concluir que las empresas, atendiendo sobre todo a los datos estadísticos, a menudo optan por evitar la contratación de este colectivo.

²⁴ OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad Estatal, datos de 2021*, En <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapitados.html> (Fecha de última consulta: 17/08/2022).

²⁵ ODISMET, FUNDACIÓN ONCE, *Tasa de paro de la población con discapacidad*, En INTEGRACIÓN LABORAL Y TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO, <https://odismet.es/indicador-basico/105tasa-de-paro-de-la-poblacion-con-discapacidad> (Fecha de última consulta: 17/08/2022).

Sin duda, la Administración Pública debería actuar como ejemplo o modelo a seguir, y ejercer así una posición no sólo de garante de los derechos de las personas con discapacidad, sino de ejemplo. A este respecto, el art. 42.2 de la LGDPD señala que “*en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia*”. Es necesario hacer alusión a la evolución que esta cuestión ha experimentado, pues, en un primer momento, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública²⁶, establecía una cuota de reserva para las Ofertas de Empleo Público de un 3%. Posteriormente, tal porcentaje se aumenta a un 5%, por obra del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, de Acceso al Empleo Público y Provisión de puestos de trabajo de Personas con Discapacidad²⁷. Y finalmente, con la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad²⁸, se modifica el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público²⁹, aumentando la cuota anterior a un 7%, con la precisión adicional de que, de ese mismo porcentaje, al menos un 2% sea ocupado por personas con discapacidad intelectual; así como la posibilidad de elevar el porcentaje de las plazas que se ofertan en las siguientes convocatorias, siempre que no se cubran en la anterior, y sin que el nuevo porcentaje pueda ser superior al 10% de las plazas ofertadas.

3.2.1. El empleo con apoyo

El empleo con apoyo es, de acuerdo con el artículo 37.2 de la LGDPD, una modalidad de empleo ordinario, definido también en la propia ley como “*el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo*”, que tiene 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 desempeñen puestos equivalentes*”. También dispone que “*se regularán por su normativa reglamentaria*”, que en este caso está desarrollado por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo³⁰. En él se recoge el mismo

²⁶ BOE de 3 de agosto de 1984.

²⁷ BOE de 17 de diciembre de 2004.

²⁸ BOE de 2 de agosto de 2011.

²⁹ BOE de 31 de octubre de 2015.

³⁰ BOE de 14 de julio de 2007.

concepto de empleo con apoyo que el establecido en la LGDPD, especificándose únicamente que las acciones de orientación y acompañamiento individualizado serán “prestadas por preparadores laborales especializados”.

En la doctrina, Mank ha definido este tipo de empleo como aquel “remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que asegura el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad”³¹. Por tanto, pueden extraerse de tal concepción tres cuestiones claves que caracterizan el empleo con apoyo: el trabajo remunerado, el apoyo continuado y la realización en entornos integrados. Así, el empleo con apoyo consiste en el seguimiento y acompañamiento *in situ* de la persona con discapacidad “a su puesto de trabajo para facilitar la integración en su entorno laboral”, es decir, se presta a la persona en el medio ordinario de trabajo “apoyos naturales, los cuales son beneficiosos para el trabajador o la trabajadora, relacionándose con factores de calidad de vida”. En este sentido puede incluso calificarse al empleo con apoyo como “el vehículo por el cual las personas con discapacidad” demuestran “su capacidad para desempeñar y mantener un empleo”³².

Por tanto, se trata de una modalidad de empleo que busca acercar a este colectivo lo más posible al empleo “normalizado”; que se interactúe con las personas sin discapacidad, de modo que la integración se haga poco a poco, efectiva y plena. Se configura así como “una forma de ayudar a aquellas personas con discapacidad que no son capaces de conseguir y mantener un puesto de trabajo por sí mismos”, constituyéndose como “una de las estrategias que ha obtenido un mayor éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidades significativas”, e incluso, “las investigaciones realizadas demuestran que es más ventajoso social y económicamente que el CEE”³³.

En concreto, el empleo con apoyo engloba diferentes fases que, en su conjunto, buscan alcanzar la integración laboral de la persona con discapacidad. Algunos autores han considerado que tales fases abarcan la búsqueda de empleo; el estudio y valoración de los candidatos y las candidatas; el análisis de los puestos de trabajo; la selección y colocación; la adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo; y finalmente, el seguimiento y

³¹ SALINAS TOMÁS, M.F. y MARHUENDA FLUIXÁ, F., “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, cit., p. 297.

³² MERCADO GARCÍA, E. y GARCÍA VICENTE, L.M., “La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales”. *Portularia*, Vol. X, núm. 1 (2010), p. 54.

³³ TERESA PENA, M. y SANTANA VEGA, L.E., “Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo”, *MLS Educational Research*, Vol. 4, núm. 1 (2020), p. 96.

valoración global del proceso. Esta última fase consiste, precisamente, en evaluar el rendimiento de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, así como la calidad de las funciones encomendadas, para poder entonces reducir de forma progresiva los apoyos que se estaban suministrando, con el fomento de la implicación familiar, de forma que se convierta en un apoyo natural en la que se desarrollen las habilidades que puedan ser necesarias para corregir posibles desajustes que pudieran surgir con el transcurso del tiempo³⁴.

Por tanto, de lo anterior se desprende el gran impacto positivo que puede tener la proximidad de las personas con discapacidad a las personas con discapacidad, pues solo así, adquiriendo un conocimiento real y directo de este colectivo y de sus habilidades, podrán superarse los prejuicios establecidos, permitiendo no solo la integración de estas personas, sino que se sientan realizadas, mejorando en calidad de vida y facilitándoles sentirse lo que son: personas, sin distinción alguna.

3.3. EMPLEO AUTÓNOMO

Por su parte, la LGDPD también reconoce el derecho de las personas con discapacidad de tener la posibilidad de emprender empresarialmente de forma independiente. De la regulación del empleo autónomo se ocupa su artículo 47, según el cual "*los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia*".

Como se sabe, la figura de la persona autónoma en general viene regulada en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo³⁵. A este respecto, téngase en cuenta que la Ley 45/2002, de 12 de diciembre³⁶, tras la reforma realizada por la disposición Final Sexta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo³⁷, establece "*en relación a las personas con discapacidad con alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social, ya sea como trabajador autónomo o por cuenta propia, una bonificación del 50% de la cuota que resulte de*

³⁴ Citados por MERCADO GARCÍA, E. y GARCÍA VICENTE, L.M., "La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales", Cit., pp. 54-55.

³⁵ BOE de 12 de julio de 2007.

³⁶ BOE de 13 de diciembre de 2002.

³⁷ BOE de 30 de diciembre de 2006.

*aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en dicho Régimen, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta*³⁸. Igualmente, la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo³⁹, reconoce una serie de bonificaciones y de reducciones aplicables a la cuota de contingencias comunes durante cinco años. En concreto, para personas que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33% que, por un lado, causen alta inicial en el Régimen Especial de Autónomo se prevé una *“una bonificación del 50% de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable al tipo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal”*. Si se trata de menores de 35 años que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, y que tampoco cuenten con trabajadores por cuenta ajena, se les aplica una reducción del 80% durante 12 meses y una bonificación del 50% durante los cuatro años posteriores.

Sirva lo que acaba de decirse para evidenciar cómo la figura del empleo autónomo, o autoempleo, también ha sido potenciada como medida de inserción laboral de las personas con discapacidad. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, la promoción de esta modalidad laboral tiene como finalidad *“el fomento del trabajo autónomo y la promoción del espíritu y la cultura emprendedora, mediante políticas dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, mediante el establecimiento de exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social*⁴⁰. Por tanto, a través de tales incentivos, también se busca alcanzar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y en el ámbito laboral, ofreciéndoles la oportunidad de emprender en un negocio, y tratando de otorgarles ciertas facilidades para ello, de modo que puedan desarrollar así un empleo de forma independiente.

³⁸ SALINAS TOMÁS, M.F. y MARHUENDA FLUIXÁ, F., “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, cit., p. 295.

³⁹ BOE de 27 de julio de 2013.

⁴⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Promoción del empleo autónomo*, En https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_2.htm (Fecha de última consulta: 17/08/2022).

4. BARRERAS A LA INTEGRACIÓN: EL DESCONOCIMIENTO COMO PRINCIPAL OBSTÁCULO

“Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión”. Así comienza el Preámbulo de la LGDPD, reconociendo que la realidad existente muestra cómo es la propia sociedad la que genera y perpetúa estructuras de discriminación en detrimento de las personas con discapacidad. Así, la ley apunta además a la necesidad de que todas las personas sin distinción alguna puedan disfrutar de todos y cada uno de sus derechos, derechos subjetivos que precisamente tienen las personas por su condición de tales. En concreto, y muy acertadamente, la ley dispone que *“el anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad”*. Situación ésta en la que precisamente se encuentran las personas con discapacidad, quiénes, a pesar de los avances sociales, y siguiendo la reflexión de la propia ley, *“ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos”*. Existiendo de este modo un gran y variado número de impedimentos para el pleno disfrute, e incluso, peor aún, para un disfrute mínimo de los derechos que, como personas, les corresponden. Y estos obstáculos se materializan en la situación de exclusión social en la que aún a día de hoy continúan estando las personas con discapacidad.

Así, una de las barreras hace referencia al espacio físico, a la comunicación, etc. Se trata de obstáculos arquitectónicos y sociales que impiden a las personas con discapacidad acceder a lugares, interactuar con otras personas y, en definitiva, les limita *“el goce y ejercicio pleno de sus derechos y libertades”*. Ante tales barreras, entra en juego la denominada accesibilidad universal, concebida para que los entornos, productos y servicios se creen de manera que permitan ser empleados *“por cualquier persona o el mayor número de ellas sin necesidad de adaptaciones especiales”*⁴¹. La relevancia de esta cuestión en orden a garantizar la no discriminación de las personas con discapacidad se

⁴¹ CORTEZ SEGURA, J.E., “La Promoción del Acceso al Empleo para Personas con Discapacidad”, *Revista Derecho & Sociedad*, núm. 46, p. 249.

pone de manifiesto en la propia Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, la cual reconoce en su Preámbulo *“la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”*. De este modo, *“la accesibilidad se refiere a la adecuación del urbanismo, la edificación, el transporte y los sistemas de comunicación que permitan a cualquier persona su libre utilización con independencia de su condición física, psíquica o sensorial”*. Es necesario que todos y cada uno de los servicios y sistemas permitan el acceso de cualquier persona, pues solo así podrá *“beneficiarse de las posibilidades que representan y para incorporarse con pleno derecho a la sociedad”*⁴² en general.

La Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de accesibilidad⁴³, regula, como su propio nombre indica, la accesibilidad de las personas con discapacidad. Según su artículo 1, su finalidad es la de *“garantizar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades en relación con la accesibilidad universal y el diseño para todos respecto a los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como en relación con los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, de modo que los mismos se hagan comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en igualdad de condiciones de seguridad y comodidad y de la manera más autónoma y natural posible”*.

No obstante, las barreras físicas, arquitectónicas y de comunicación, no constituyen los únicos obstáculos para la integración social de las personas con discapacidad, pudiendo encontrar otros obstáculos, alguno incluso mucho más difícil de erradicar. Se trata de los prejuicios o estereotipos sociales que implican la existencia de un impedimento el cual es precisamente lo que *“invalida a las personas con discapacidad”*⁴⁴. De este modo, los prejuicios son *“creencias que se articulan para dar lugar a una visión del mundo que absorbemos irreflexivamente por el hecho de ser parte de una comunidad”*⁴⁵, y que pueden llegar a tener efectos devastadores para quienes se encuentran en su punto de mira, pues generan una visión sesgada de la realidad obstaculizando la realización de una

⁴² GRUPO TELEFÓNICA, “Comunicación para todos. Pautas para la comunicación accesible”, *Folleto DISCAPACITADOS* (2005), p. 17.

⁴³ BOE de 11 de marzo de 2015.

⁴⁴ SHUM, G.; CONDE RODRÍGUEZ, A., y PORTILLO MAYORGA, I., “Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género”, *Alternativas. Cuadernos de trabajo social*, núm. 11 (2003), p. 74.

⁴⁵ CORTEZ SEGURA, J.E., “La Promoción del Acceso al Empleo para Personas con Discapacidad”, cit., p.248.

vida plena por parte de las personas con discapacidad, y en atención al objeto de este estudio, negándoseles la posibilidad de acceder al empleo en igualdad de condiciones con el resto de personas de la sociedad.

En efecto, no cabe dudar de que este colectivo ha sido excluido “*progresivamente de las esferas de producción y de la vida social*”, segregado “*en instituciones creadas para las personas no aptas para el trabajo*”, pues “*la industrialización implicó estandarización, lógica en la que las personas*” con discapacidad “*no encajaban, con lo cual se volvieron legítimamente inempleables*”⁴⁶. Es decir, se trata de un colectivo que ha estado tan separado históricamente del mundo laboral, y ello ha arraigado tan fuertemente en la sociedad, que ni siquiera se cuestiona en un debate público serio, sino que se acepta sin más, entendiéndose como algo “normal”. Con la llegada de la producción industrial los propietarios de los medios de producción, con el fin de aumentar las ganancias y beneficios, se preocupaban porque los trabajadores generaran mayor valor, extendiendo jornadas, incorporando nuevas tecnologías y asignando ritmos más acelerados de producción y, en consecuencia, “*todo aquel sospechado de no poder adaptarse a este escenario, era descartado*”. Así, “*las personas con discapacidad se convertían en el daño colateral del progreso económico, desechadas sin mediar palabra, sin importar sus reales aptitudes*”⁴⁷.

“*Sin importar sus reales aptitudes*”. Se quiere resaltar esta última frase pues introduce un aspecto clave en esta materia, ya que las personas con discapacidad se ven sometidas a una constante discriminación que trae como causa un simple pensamiento, o como ya se señaló, un mero prejuicio, acerca del cual no existe evidencia empírica, pues se trata de una concepción totalmente alejada de la realidad; realidad que paradójicamente tampoco se permite mostrar con facilidad. Así, siendo los estereotipos un conjunto de “*ideas preconcebidas y creencias profundamente arraigadas en el subconsciente colectivo e individual y aceptadas socialmente sobre las conductas y comportamientos*”⁴⁸, ello supone la creación de un pensamiento generalizado en la sociedad que genera, en numerosas ocasiones, situaciones de discriminación para el colectivo que las sufre.

⁴⁶ MAREÑO SEMPERTEGUI, M., “Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario”, *Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias*, núm. 25 (2015), p. 417.

⁴⁷ MORALES MARTELLI, M., “Las personas con discapacidad: ¿los desempleados forzosos del capitalismo global?”, *Revista Derechos en Acción*, núm. 10 (2019), pp. 167-168.

⁴⁸ LOBATO SORIANO, H., *et al.*, “Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación”, *cit.*, p. 4.

De forma específica, Muné entiende al prejuicio como *"una actitud sin fundamento suficiente en la experiencia cuya naturaleza se define por cuatro características fundamentales: se juzga antes de comprobar si nuestra creencia es correcta o incorrecta; se establece dicha creencia a un individuo porque pertenece a un grupo donde se asume que todos los integrantes se caracterizan por dicho atributo; la creencia es errónea; y, al tratarse de una actitud, posee un alto componente afectivo y evaluativo, teniendo como consecuencia la discriminación"*⁴⁹. En este sentido, las personas con discapacidad son objeto todavía hoy de *"estereotipos instaurados, tales como su bajo rendimiento y poca productividad, absentismo laboral por enfermedad, falta de inclusión en el equipo, incomodidad de los clientes a la hora del trato o problemas de adaptabilidad con el entorno físico"*⁵⁰. Por tanto, la discriminación que sufre este colectivo es *"producto del desconocimiento, del miedo y del rechazo social"*⁵¹, generando así *"una situación de falta de igualdad de oportunidades"*.

Lo que impera en esta cuestión, y lo que genera un obstáculo a la integración de las personas con discapacidad en la sociedad y —en la materia de este estudio— le impide el acceso al empleo, es el desconocimiento, pues ya se ha indicado que los prejuicios no tienen avales sólidos, creándose un prejuicio de este colectivo sin conocer su situación personal y particular de las personas que lo componen con certeza; sin darles la oportunidad de desmontar el estereotipo instaurado (pues no hay mejor modo de superar estas barreras que conocer, integrar, aproximarse a la realidad de estas personas...) Sólo así se podrá considerar detenidamente que se trata de personas y que la tenencia de una discapacidad no le resta nada a tal condición. En concreto, atendiendo al ámbito laboral, es el desconocimiento precisamente lo que genera la reticencia de empresarios y empresarias a la contratación de las personas con discapacidad, pues el hecho de no tener constancia real de las capacidades potenciales que presenta este colectivo impide que puedan llegar a este conocimiento, coadyuvando a alcanzar la integración de estas personas. Así, existen en general unas bajas expectativas de la mayor parte de los empleadores (y de la sociedad en general) sobre la capacidad real de las personas con discapacidad. De esta manera, su inclusión laboral se percibe *"como un gran reto para el*

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., "Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico", *Ius Labor*, núm. 2 (2021), p. 138.

⁵¹ LOBATO SORIANO, H., *et al.*, "Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación", *cit.*, pp. 4-5.

*que se necesitan medios y conocimiento", lo cual ocurre dado que "el empresariado en su mayoría lo concibe como una amenaza más que como la oportunidad de descubrir un talento y unas capacidades diferentes que aportan valor a la empresa"*⁵².

De este modo, las empresas suelen considerar a las personas con discapacidad como un grupo de "*alto riesgo*" por diversas razones, como la idea de que se trata de un colectivo que no puede alcanzar los "*niveles de productividad normales*". En este sentido, "*las personas con discapacidad parecieran cargar con la etiqueta de inempleable, sin siquiera entrar dentro de las posibilidades de ser entrevistados. La deficiencia actúa como velo para todo lo demás*". Así, "*no tener ni siquiera la posibilidad de ser entrevistados es muestra ineludible de la estigmatización que sufre esta minoría*". Estigmatización "*conformada a través de cuatro componentes: el etiquetamiento de las diferencias humanas; la vinculación de las personas con características indeseables; la separación de "ellos de "nosotros": y la consiguiente pérdida de estatus y discriminación"*⁵³. Otro de los motivos por los que las empresas descartan a las personas con discapacidad, antes de conocerlas realmente, radica en que suelen identificar discapacidad con enfermedad, presuponiendo que tendrán un mayor número de bajas laborales y, quizás, que necesitarán una serie de cuidados, que no precisará otra persona que no tenga discapacidad.

Igualmente, y dadas las concepciones que cada vez están más presentes en la sociedad, al atenderse al exterior por encima de todo, implica también exclusión del colectivo objeto de este trabajo. No puede obviarse que vivimos en una sociedad en la que prima lo superficial, la imagen, frente al conocimiento; una sociedad en la que con demasiada frecuencia para ser contratado lo primero que se valora es el aspecto, relegando a un segundo plano los conocimientos y las habilidades efectivas de las personas. Aunque afecta a la sociedad en general, este panorama es mucho más devastador para las personas con discapacidad, ya que usualmente se trata de un colectivo que no presenta las características físicas "ideales" de la sociedad actual. Así, las propias personas han manifestado expresiones como "*si te miran es por fuera*"; o "*si te quieren a lo mejor es*

⁵² TERESA PENA, M. y SANTANA VEGA, L.E., "Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo", cit., p. 92.

⁵³ MORALES MARTELLI, M., "Las personas con discapacidad: ¿los desempleados forzosos del capitalismo global?", cit., pp. 171-172.

para un puesto en el que no te vea la gente, porque puedes dar mala imagen"⁵⁴. Las explicaciones pueden venir *"relacionadas con el significado que se da al cuerpo en nuestra sociedad. Dadas sus características, los cuerpos de las personas con discapacidad no responden a las nociones de salud y normalidad imperantes en nuestra cultura, sino que implican una comprensión alternativa de la identidad y el valor del cuerpo y quizás sea éste uno de los factores que dé lugar a que muchas personas les disguste y atemorice la discapacidad y como resultado, la rechacen"* ⁵⁵.

Siendo todo ello así, no es extraño que se genere en el empresario la convicción de que lo mejor es no contratar a personas con discapacidad. Más cuando ello puede suponer además una serie de gastos relacionados con la eliminación de barreras físicas o sensoriales; relacionados con la adaptación del puesto; etc. No obstante, puede afirmarse que el principal obstáculo a la integración laboral de las personas con discapacidad, lo constituye el mencionado desconocimiento, pues sigue siendo el punto de partida del estereotipo creado, que, de superarse, con toda seguridad favorecería que los empresarios abogasen propiamente por la inclusión, dando menor importancia a aspectos tales, como la necesidad de adaptación de puestos, la imagen, etc. Es decir, lo primero que debe hacerse en orden a alcanzar la igualdad total pasa por la transformación de la concepción previa de la propia sociedad. Es decir, es preciso *"un cambio en la mentalidad social"*, ya que cuando a las personas con discapacidad *"se les acepta en el puesto de trabajo tienen la posibilidad de demostrar su competencia como cualquier trabajador"*. Y es que *"es el conocimiento social y la presencia continua"* de este colectivo *"en todos los ámbitos de la vida cotidiana la que puede hacer posible de una manera efectiva que desaparezcan muchos de los estereotipos y prejuicios que las limitan y dificultan la normalización de sus vidas"*⁵⁶.

A lo anterior debemos añadir algo no menos importante: la creencia errónea de que las personas con discapacidad no se encuentran preparadas para realizar trabajos similares al resto de la población puede llegar a asentarse tanto, que las propias personas objeto de tales prejuicios lo interioricen como algo real, ya que *"la interacción social influye en la*

⁵⁴ SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A. y PORTILLO MAYORGA, I., "Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género", cit., p. 75.

⁵⁵ LOBATO SORIANO, H., *et al.*, "Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación", cit., pp. 4-5.

⁵⁶ SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A. y PORTILLO MAYORGA, I., "Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género", cit., p. 76.

formación de su autoconcepto profesional". Así pues, debe considerarse que *"por la limitación de sus capacidades, estas personas sufren numerosas experiencias de fracaso y se sienten motivadas a evitar el fracaso más que a buscar el éxito, tal vez como mecanismo de defensa o interpretación errónea de los efectos de su conducta. Cuando el miedo al fracaso supera la necesidad de realización tienden a proponerse niveles de aspiración irreales demasiado altos o bajos, que explican tanto el exceso de confianza como la infravaloración de sus propias capacidades"*⁵⁷. En este caso, entendemos que la situación creada genera en las personas con discapacidad una gran falta de confianza, pues finalmente estas personas terminan por considerar que esa creencia de que no son capaces de llevar a cabo funciones y tareas parecidas al resto de la población es real, pues como se señalaba, la discapacidad se presenta en diferentes grados, y no todos invalidan para todo, pudiendo muchas personas con discapacidad realizar las mismas funciones que el resto de la población, o funciones diferentes, sin que ello reste nada a su dignidad.

Para tratar de reducir las barreras descritas y alcanzar la plena integración se han establecido una serie de incentivos económicos a la contratación de este colectivo. Ya se han mencionado incentivos como la obligación de una cuota de reserva a la contratación de personas con discapacidad; pero sin embargo, también son de obligada mención dos tipos de incentivos, dada su notable relevancia en la contratación de las personas con discapacidad. Se trata de las bonificaciones existentes a la cuota de la Seguridad Social y las subvenciones económicas directas, reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, y en el Real Decreto 1451/1983, 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 minusválidos⁵⁸.

En concreto, el artículo 2.2 de la ley 43/2006 establece diferentes tipos de bonificaciones para *"los empleadores que contraten a personas con discapacidad"* en función de la modalidad de contratación y del tipo de discapacidad que tenga la persona contratada. Su apartado 5 afirma lo siguiente: *"para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una*

⁵⁷ IBÁÑEZ, P. y MUDARRA SÁNCHEZ, J., "Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad", *Educación XXI*, núm. 8 (2005), p. 108.

⁵⁸ BOE de 4 de junio de 1983.

pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad". No obstante lo anterior, el propio precepto añade que, cuando se contrate *"por un CEE, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones 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"*. Por su parte, el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983 señala que *"las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de vigencia"*, reduciéndose esta cantidad si el contrato se concierta a tiempo parcial. Además, señala los porcentajes de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social existentes en función de la edad de la persona con discapacidad en cuestión. Igualmente, su artículo 12 establece la existencia de subvenciones para las empresas que contraten personas con discapacidad mediante contrato indefinido, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, *"destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos"*.

Con arreglo a lo anterior, se aprecia que se trata de incentivos que tratan de aumentar la contratación de las personas con discapacidad y, de esta forma, eliminar su discriminación en el ámbito laboral. Sin embargo, los datos actuales demuestran que no han tenido la efectividad que con ellos se pretendían. Por un lado, con el establecimiento de alternativas a la cuota de reserva se ha posibilitado su incumplimiento, pues, al establecer esta flexibilización *"el propio legislador ha propiciado que las empresas puedan sortear la medida sin problemas, convirtiendo la excepción en regla"*. Por otra parte, atendiendo a las subvenciones y bonificaciones, pese a que pueda parecer el incentivo más claro, la realidad es que tampoco ha motivado una mayor contratación de las personas con discapacidad. Es decir, *"ni siquiera la perspectiva de que la contratación de trabajadores discapacitados supone una ventaja para el negocio por los beneficios económicos y fiscales que conlleva, ha terminado de persuadir a las empresas"*⁵⁹. En consecuencia,

⁵⁹ FERNÁNDEZ RAMIREZ, M., "Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico", cit., p. 138.

*“los incentivos no surten efecto en la consecución de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral”*⁶⁰. Lo que se precisa, pues, es un cambio en la mentalidad de la sociedad, dejando atrás los prejuicios, hasta el punto de llegar a conseguir que no sea necesario establecer unos incentivos económicos o la imposición de una obligación legal para que las empresas decidan contratar personas con discapacidad.

En esta cuestión entra en juego la familia de las propias personas con discapacidad, ya que *“las perspectivas y expectativas que los padres tienen hacia sus hijos, suponen fenómenos esenciales que incluyen las pautas de comportamiento, el modo de tratamiento, el nivel de comprensión y la forma de consideración hacia las personas con discapacidad”*⁶¹. Es decir, la forma en la que las familias de este colectivo perciban a las personas con discapacidad no sólo va a influir en la propia persona sino en la sociedad en general. Si la familia interioriza que la persona va a ser distinta de los demás, va a tener mayores dificultades o no va a ser capaz de realizar las mismas labores que el resto de la población, muy probablemente la van a tratar de forma distinta. Así, desde el propio núcleo familiar —célula de la propia sociedad— se le puede estar limitando sus derechos, restringiendo de forma incipiente su integración plena en la sociedad. Así, y en palabras de Fernández Ramírez, una de las dificultades principales de acceso al mercado laboral *“procede, fundamentalmente, de la sobreprotección de su entorno laboral, y la creencia de que la incapacidad le va a impedir poder desarrollar una vida laboral plena”*. El miedo del propio entorno familiar de la persona con discapacidad *“a que no se adapte es el que, en muchas ocasiones, obstaculiza esa integración laboral”*⁶². Por tanto, lo que se necesita es un cambio en la concepción de las personas con discapacidad que empiece a efectuarse por las familias de las propias personas pertenecientes a este colectivo, pues solo así podrá conseguirse un cambio de pensamiento general, necesario para alcanzar la plena integración.

De todos modos, el deseado cambio de pensamiento social únicamente puede alcanzarse con el elemento facilitador más eficaz que se ha expuesto: el conocimiento, el cual se consigue con la presencia de las propias personas con discapacidad en las empresas, de

⁶⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., “Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género”, *Doc. Labor*, núm. 120 (2020), p. 34.

⁶¹ SHUM, G. CONDE RODRÍGUEZ, A. y PORTILLO MAYORGA, I., “Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género”, cit., p. 76.

⁶² FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico”, cit., p. 146.

forma que ellas mismas puedan desmontar esos errores sobre los que descansan estereotipos tan arraigados. Pero para ello, como se ha dicho, debe dárseles la oportunidad de ser empleadas, ya que *“si no se les permite acceder a un empleo difícilmente se puede demostrar que pueden desarrollar su trabajo igual que las personas sin discapacidad”*⁶³.

Y es que la sociedad no es consciente de los beneficios mutuos que puede generar la consecución real de la no discriminación, tanto para las empresas como para las propias personas con discapacidad. Así, las empresas pueden adquirir un mayor valor en lo que al talento humano se refiere, conformando relaciones laborales diversas y generando un efecto positivo tanto en los trabajadores como en la propia imagen pública que se ofrece de la organización empresarial. Además, y en la misma línea, la contratación de personas con discapacidad *“refuerza la política de diversidad de las empresas, dando como resultado una cultura corporativa abierta, sin prejuicios, en sintonía con la sociedad, y por tanto, más competitiva, mejora del clima laboral, y refuerza la imagen y el reconocimiento social de una empresa, convirtiéndola en un modelo a seguir para otras”*⁶⁴.

Por su parte, para las personas con discapacidad poder alcanzar un trabajo no sólo implica obtener una remuneración, sino que también consiguen otros beneficios colaterales, como el refuerzo de su identidad personal; el crecimiento y el bienestar personal; la posibilidad de obtener responsabilidades y la posibilidad de participación productiva; y por tanto, poder aportar autonomía a las personas y efectos muy positivos en la calidad de vida. Es decir, *“integrar a una persona con discapacidad a un ambiente laboral, implica incluirlo activamente en una comunidad; respondiendo así a una necesidad individual y colectiva. Es contribuir con el desarrollo social entendiendo que, en un equipo, cada integrante tiene conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas”*⁶⁵. Por tanto, se trata de concebir la sociedad como un todo, integrada por personas diferentes, con cualidades y capacidades propias, pero todas con los mismos derechos y la misma participación.

⁶³ SECRETARÍA CONFEDERAL. DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES. UGT. *Discriminación y acceso al empleo de las mujeres con discapacidad*. En <https://rm.coe.int/comments-ugt-ccoo-32-report-annex-3/16809ef202> (Fecha de última consulta: 17/08/2022).

⁶⁴ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico”, cit., p. 139.

⁶⁵ ALCÁNTARA, A.E., “Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal”, *Trabajo Social Global – Global Social Work*, vol. 9, núm. 16, p. 116.

5. MUJER Y DISCAPACIDAD: LA DOBLE DISCRIMINACIÓN

Como se ha estudiado, las personas con discapacidad viven en una constante situación de exclusión que trae como causa un simple prejuicio o idea, basada en un amplio desconocimiento, y que no parece haber sido probada hasta la fecha; no al menos que yo conozca. Sin embargo, la situación de discriminación que sufren tales personas con discapacidad se ve empeorada cuando concurren otras circunstancias que, independientemente consideradas, también generan una posición de exclusión. Es la llamada “discriminación múltiple”, es decir, aquella situación en la que se encuentra una misma persona que es objeto de discriminaciones diversas, las cuales se acumulan. Así, *“la discriminación múltiple en un sentido amplio describe aquella situación en que se produce una discriminación por diversos motivos. La discriminación supone que una persona es tratada de forma menos favorable de lo que hubiera sido otra en su misma situación; la discriminación múltiple supone que dicha discriminación se debe a diferentes motivos”*⁶⁶. Es decir, puede definirse a la discriminación múltiple como aquella *“situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación”*. Si se combinan los diversos factores en juego, aumentan las posibilidades de sufrir discriminación. Por tanto, no se trata únicamente de una suma de circunstancias, sino que el hecho de que coincidan distintos elementos discriminatorios implica que la persona que los sufre se sitúe *“en un contexto distinto con una serie de riesgos mayores”*⁶⁷.

Tal situación es precisamente la que viven las mujeres con discapacidad, pues son objeto de dos factores de discriminación distintos; por un lado, por ser una persona con discapacidad, por otro, por ser mujer. Y es que, además de la discriminación que sufren las personas con discapacidad, si éstas son además mujeres, también experimentan situaciones discriminatorias por pertenecer a otro colectivo tradicionalmente protagonista de un trato desigual. Así, por el simple hecho de serlo, la mujer siempre ha ocupado un segundo plano en la sociedad, entendiéndose que su función en la vida únicamente estaba relegada a la maternidad y a los cuidados domésticos, siendo el hombre quien debía y peor aún, quien podía y era capaz de trabajar, valorándose al sector masculino como mejor

⁶⁶ DE LA RAMA AYMA, A., “Discriminación múltiple”, *Anuario de derecho civil*, vol. 66, Núm. 1 (2013), p. 273.

⁶⁷ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., “Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género”, cit., p. 29.

que el femenino, sin otorgarle función a este más allá que el de traer seres humanos al mundo.

De este modo, y pese a la normativa existente y los esfuerzos realizados, la mujer sigue siendo protagonista de diversas situaciones de discriminación, de forma particular en el empleo. Situación que, aunque se configura por sí sola como enormemente dañina, puede llegar a ser todavía más perjudicial si concurre en la misma persona la condición de mujer con discapacidad, ya que nos encontraríamos ante la expuesta discriminación múltiple, también conocido como fenómeno de la "*doble discriminación*": por ser mujer y por tener discapacidad. Se trata de una posición discriminatoria doble, ya que "*las mujeres con discapacidad no están en igual situación que el resto de las mujeres, ni tampoco están en las mismas condiciones que los hombres con discapacidad*"⁶⁸. Ello es así puesto que "*cuando un determinado sector del mercado de trabajo discrimina sistemáticamente a las mujeres y a los discapacitados, es evidente que una mujer discapacitada se encuentra en una situación de desventaja a la hora de conseguir un trabajo en relación a las mujeres no discapacitadas y en relación a los hombres discapacitados*". Es decir, "*una mujer sin discapacidad tiene el riesgo de sufrir una discriminación en el ámbito laboral y hombre con discapacidad también, pero una mujer discapacitada tiene el doble de riesgo de sufrirla*"⁶⁹.

En este sentido, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad reconoce en su Preámbulo que "*las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación*". Así, y sobre la base de que unos de sus principios fundamentales es "*la igualdad entre el hombre y la mujer*", señala que "*las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación*", indicando que los Estados Parte deben adoptar las medidas necesarias para asegurar el disfrute pleno y en igualdad de condiciones de los derechos humanos. En la misma línea se pronuncia la Directiva 2000/78/CE del Consejo, al exponer en sus Considerandos que "*a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples*".

⁶⁸ SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A. y PORTILLO MAYORGA, I., "Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género", cit., p. 60.

⁶⁹ DE LA RAMA AYMA, A., "Discriminación múltiple", *Anuario de Derecho Civil*, Vol. 66, Núm. 1 (2013), p. 278.

En España, el art. 7 de la LGDPD, además de establecerla entre sus principios, hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, derecho que requiere especial protección por parte de las Administraciones Públicas, insistiendo particularmente en las personas objeto de discriminación múltiple “*como las niñas, niños y mujeres con discapacidad*”, a cuyo efecto su art. 67 prevé el establecimiento de medidas de acción positiva. Esta cuestión es igualmente abordada por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya EM II apunta una especial consideración frente a los supuestos de doble discriminación que protagonizan mujeres particularmente vulnerables, como son “*las mujeres con discapacidad*”.

Para lograr superar la carencia de igualdad entre mujeres y hombres se han establecido incentivos económicos, que consisten en una bonificación mayor en el caso de que la persona con discapacidad contratada sea mujer, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2 3) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Otro incentivo, aunque en este caso general, es la preferencia a la contratación de personas del sexo menos representado, que normalmente suele ser el femenino. O también la obligación para las empresas que cumplan con las características legales establecidas de disponer de un plan de igualdad. Sin embargo, pese a todo ello, la discriminación hacia la mujer, aunque ha mitigado en cierta medida, aún sigue presente en la actualidad. Ello continúa ocurriendo porque la sociedad sigue teniendo una concepción equivocada de las personas, vivimos en un mundo que persiste en la existencia de roles, en el que cada persona tiene un papel concreto que cumplir, preestablecido de antemano. Así, “*la cultura ha legitimado la creencia en la posición superior del varón: el poder personal, la auto afirmación es el rasgo masculino por antonomasia*”⁷⁰, siendo este pensamiento la base de la desigualdad social existente, ya que implica considerar diferentes a mujeres y hombres, siendo cada uno protagonista de roles sociales, creando de este modo el fenómeno de la discriminación, menospreciando a lo femenino y orientándolo hacia la ética de los cuidados, de la familia, del hogar. Es decir, el género está asociado a roles y estereotipos específicos, vinculándose a la mujer con, por ejemplo, las funciones de esposa, madre y cuidadora. Sin embargo, y atendiendo a las mujeres con discapacidad, estas se encuentran en una situación discriminatoria mucho mas compleja, puesto que no se conciben ni siquiera preparadas para estos roles, suponiéndola incapacitada para ello,

⁷⁰ LOBATO SORIANO, H., *et al.*, “Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación”, cit., p. 4.

considerándolas totalmente lo opuesto, personas enfermas y siendo ellas las que necesitan de cuidados.

De forma similar, la importancia que hoy en día la sociedad concede al aspecto físico como ya se expuso, está aumentando la exclusión de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de la vida, y entre ellos, el laboral. Sin embargo, la imagen en la mujer parece presentarse incluso como mucho más relevante que para los varones, por lo que ello redundaría en la discriminación existente a este respecto. Y es que *"cada vez más, la belleza física es una cualidad necesaria para el desarrollo afectivo, profesional y social de la mujer"*. Y sin embargo, la mujer con discapacidad *"generalmente es considerada como persona incompleta que no cumple con los cánones de belleza establecidos socialmente para las mujeres"*⁷¹. Además, las mujeres con discapacidad, como mujeres, se topan con otras circunstancias que las relegan a una situación de discriminación, como son las dificultades existentes para acceder a determinadas profesiones o para poder desarrollarse profesionalmente, lo cual se configura como el denominado *"techo de cristal, es decir, "existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad"*⁷², aunque incluso en muchas ocasiones se encuentren sobrecualificadas para los puestos.

A lo anterior debe sumarse la desigualdad que encontramos en lo que a la remuneración se refiere, o también llamada *"brecha salarial"*, pues *"si las trabajadoras en general sufren la brecha salarial, esta discriminación se acentuará en el supuesto de las mujeres discapacitadas"*⁷³. Además, esta situación genera que, al recibir peores remuneraciones, las mujeres con discapacidad coticen por cuantías también inferiores, y de igual modo, que al acceder a las prestaciones correspondientes, los importes que reciban sean menores. Y es que la propia existencia de una elevada tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad hace que en la mayoría de las ocasiones no puedan acceder a las pensiones contributivas, pudiendo solo tener a su alcance las no contributivas, pues *"ni siquiera han desarrollado una actividad laboral y, por tanto, no han cotizado"*. Pero, sin embargo, *"cuando si han logrado acceder al mercado laboral, la alta tasa de desempleo*

⁷¹ LOBATO SORIANO, H., *et al.*, "Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación", cit., p. 7.

⁷² FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., "Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico", cit., p. 140.

⁷³ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género", cit., p. 34.

y las condiciones de trabajo complican el acceso a la carencia precisa para acceder a la pensión de jubilación; y cuando lo hacen, la alta brecha salarial lleva a que tengan unas prestaciones con cuantías exiguas"⁷⁴.

Sin embargo, de lo anterior se desprende que aún existiendo una situación de doble discriminación, el factor que afecta a las mujeres con discapacidad en mayor medida es la propia discapacidad, pues tal como se señaló, por ejemplo, la tenencia de discapacidad implica que no se le considere ni siquiera preparada para las funciones atribuidas históricamente a la mujer, esto es, las responsabilidades domésticas; o igualmente, atendiendo al requisito físico al que con frecuencia atienden las empresas para efectuar contrataciones, este aparta a la mujer con discapacidad más por tener ésta última que por ser mujer. No obstante, se trata de una cuestión también plasmada en datos estadísticos, pues siguiendo lo dispuesto por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2020 la tasa de actividad de los hombres con discapacidad fue del 34,1 % y la de las mujeres con discapacidad ligeramente superior, del 34,6%, mientras que la de mujeres y hombres sin discapacidad fue mucho mayor (70,7% y 81,6%, respectivamente); por su parte, la tasa de empleo también se presentó en el mismo año prácticamente en el mismo porcentaje en mujeres y hombres con discapacidad (26,6% y 26,9%, respectivamente), siendo mucho más elevada en personas sin discapacidad (mujeres con un 58,4% y hombres con un 70,4%); y finalmente, la tasa de paro, asimismo, no distingue género en las personas con discapacidad, pues en las mujeres con discapacidad fue del 22,4%, siendo mínimamente superior a la del hombre con discapacidad (del 22,1%), mientras que sí que disminuía en mayor medida con respecto a la de la mujer sin discapacidad (del 17,4%) y mucho más en relación con la del hombre sin discapacidad (del 13,7%)⁷⁵.

Por tanto, puede afirmarse que nos encontramos en una sociedad en la que existen colectivos que se hallan en situación de continua discriminación, siendo el caso de la mujer, y que en este sentido, al situarse también en otro grupo objeto de exclusión social, la mujer con discapacidad se ve doblemente discriminada. Sin embargo, tal como se ha expuesto, se trata de una situación de discriminación doble en la que el factor mayormente discriminante lo constituye la discapacidad, pues de acuerdo con los datos señalados,

⁷⁴ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género", cit., p. 35.

⁷⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, "El empleo de las Personas con Discapacidad (EDP), año 2020", *Notas de Prensa* (2021), En https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf, p. 4.

entre mujeres y hombres con discapacidad en lo que al empleo se refiere, apenas hay distinción.

6. EN CONTACTO CON LA REALIDAD: EXPERIENCIA DE PRÁCTICAS EXTERNAS EN LA FUNDACIÓN SONSOLES SORIANO

He reservado el último apartado del trabajo para realizar una breve exposición de mi experiencia en la Fundación Tutelar Sonsoles Soriano, donde tuve oportunidad de realizar las Prácticas Externas del Máster. Se trató de una experiencia de lo más enriquecedora y gratificante, donde tuve la oportunidad no solo de conocer a personas maravillosas sino de estar en contacto directo con la realidad de la que el colectivo objeto de estudio es protagonista. Así, la realización de las prácticas, por un lado, y el estudio efectuado para la elaboración de este trabajo, por otro, han configurado una combinación perfecta, pues he podido observar cómo aquello que se desprende de diversos estudios y análisis plasmados en documentos se corresponde exactamente con lo constatado en la realidad del día a día de estas personas. Ello es así puesto que los datos recogidos a lo largo de todo este estudio coinciden con el conocimiento directo que he podido obtener de mi breve experiencia en la Fundación. Y es que ésta me brindó la posibilidad de además de realizar las funciones correspondientes al ámbito de Recursos Humanos, ser participe de procesos que, también dentro de este área, me llevaron a conocer de manera mas directa y personal a muchas personas con discapacidad. En concreto, tuve la oportunidad de realizar entrevistas personales para la confección de un plan de igualdad, pasando un cuestionario específico al personal laboral y a los voluntarios que realizaban sus funciones correspondientes en la Fundación. Así, al llevar a cabo tales reuniones, pude analizar de primera mano la realidad de las personas pertenecientes a este colectivo, pues quienes se hallaban respondiendo a mis preguntas eran personas que tratan directamente y día a día con ellas. Se me permitió abordar no sólo cuestiones referentes a la igualdad de oportunidades en lo que al plan de igualdad se refiere, sino a la perspectiva de los entrevistados en relación con la situación actual de las personas con discapacidad; su integración en los diversos ámbitos y, sobre todo, en el laboral; así como la valoración de la situación de las mujeres con discapacidad.

En este sentido, cabe dar cuenta de la unanimidad de criterio acerca de la no integración de las personas con discapacidad en la sociedad; que no obstante la innegable evolución que se ha producido al respecto (pues encontramos más recursos y adaptaciones), sin

embargo, aún queda mucho camino por recorrer. Tal es la respuesta recurrente al plantear a estas personas con discapacidad cómo percibían su situación actual, pues los entrevistados contestaban manifestando que *“la sociedad ha mejorado, pero se sigue diciendo ‘pobrecito’ a las personas con discapacidad”*; *“poco a poco, cada vez están más presentes, pero aún quedan muchas cosas por cambiar”*; e incluso que *“si que ha habido un reconocimiento legislativo, pero se necesita llevarlo a lo práctico, pues la situación sigue siendo precaria”*.

Así, consideran que la concepción de este colectivo que tiene la sociedad se encuentra basada en el desconocimiento, estereotipos... Ello es así porque observan a las personas con discapacidad con lástima, con pena, tratándolos *“como si fuesen personas que no saben hacer nada”*, percibiéndolos como personas diferentes. Tal situación tiene lugar, exponen, por no existir un conocimiento directo de la realidad de estas personas, pues se trata de seres humanos que como tales viven su día a día. En esta línea es de destacar lo señalado por una voluntaria, según la cual *“la discapacidad es una realidad inmersa en la propia sociedad”*, pues considera que *“la discapacidad la ponemos nosotros mismos en la sociedad”*, ya que, según explicaba, *“todos somos iguales, unos tienen falta de vista, unos son morenos..., y cada persona tiene características concretas, pero somos iguales”*. Sin embargo, *“tristemente, a las personas con discapacidad se les considera diferentes”*.

Atendiendo a uno de los principales ámbitos en los que la discriminación a este colectivo se hace patente —el laboral— las personas entrevistadas corroboran lo expuesto a lo largo del trabajo; es decir, que las personas con discapacidad no poseen las mismas condiciones de acceso al empleo que aquellas otras que no presentan discapacidad alguna, pues se les limita los puestos de trabajo o, directamente, no se les considera aptos. Cuando se les pregunta por el motivo de la reticencia que parece imperar a la hora de contratar a personas pertenecientes a este colectivo vuelven a alegar desconocimiento, indicando que *“falta información y formación”*, *“sobran estereotipos”*, y destacan la falta de oportunidad protagonista de todo punto en esta cuestión. Unánimemente, señalan que las empresas *“desconocen que las personas con discapacidad también pueden estar muy bien preparadas para desempeñar cualquier función”*. Ello es así ya que consideran que todos somos capaces de todo, cada persona con sus características y particularidades propias. De hecho, al preguntarles qué consideraban acerca de que se alegue por las organizaciones empresariales la menor productividad de este colectivo, la contestación que obtuve, entre otras, fue que *“pueden tener el mismo nivel de productividad que las*

personas sin discapacidad", ya que "la sociedad está compuesta por millones de personas, cada una con un nivel de productividad diferente".

En consecuencia, lo que se precisa —también esto concluido por todos los entrevistados de forma unánime— es un cambio de mentalidad en la sociedad, siendo necesario para ello un conocimiento directo de tales personas, potenciar la formación e información, concienciar al resto de la población y sobre todo a los familiares de aquellos que son objeto de exclusión social, dar mayor visibilidad a este colectivo. Destacan además la necesidad de, comenzar a transformar el concepto que la comunidad social tiene acerca de las personas con discapacidad desde la infancia, lo que implica que los colegios de forma real apuesten por la inclusión, que no existan casos como los que a día de hoy se producen frecuentemente en los que se excluye a un niño por el simple hecho de tener una discapacidad, sino que todos los niños estén juntos, sin distinción alguna de forma que *"vean con normalidad la discapacidad y así crecer con ello"*. Es decir, dejar atrás una sociedad segregada en función de si se es persona con o sin discapacidad, y tantos otros prejuicios que no hacen sino producir un perjuicio a quienes son objeto de los mismos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En comparación con épocas pasadas, puede afirmarse que la normativa sobre el empleo de las personas con discapacidad ha experimentado una gran evolución, pues se ha configurado un sistema legislativo en el que existe un reconocimiento pleno de derechos de este colectivo, abogando por un trato igualitario a las personas con discapacidad en relación con el resto de la población. Sin embargo, pese a ello, la realidad sigue siendo compleja para este colectivo, pues los datos reflejan que aún a día de hoy su contratación es escasa y siguen existiendo reticencias a la hora de llevar a cabo la misma, impidiendo que la ley se materialice en una total y real situación de igualdad.

SEGUNDA.- En este sentido, la regulación establece determinadas políticas de empleo que pretenden fomentar el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en el empleo, configurando tres modalidades, el empleo protegido, el empleo ordinario y el empleo autónomo. El empleo protegido profundiza más en lo formativo, poniendo el acento en la preparación para el trabajo, perfilándose como un sistema de tránsito a la otra modalidad de empleo, el empleo ordinario, pues éste implica la realización de

funciones laborales en igualdad de condiciones que el resto de personas, y es por ello precisamente por lo que se constituye como el fin de las políticas de empleo de este colectivo. En esta línea, y para alcanzar tal objetivo, se establece una obligación de contratación de al menos un 2% de la plantilla a personas con discapacidad en empresas que empleen a 50 trabajadores o más, alcanzando ese porcentaje el 7% en el caso del sector público. Sin embargo, se trata de un imperativo que se desdibuja por el establecimiento de medidas alternativas, objeto también de regulación. Por su parte, la modalidad de empleo autónomo se establece en aras a alcanzar que la integración de las personas con discapacidad se consiga también mediante el emprendimiento de estas, es decir, a través del empleo independiente.

Tal es la configuración, a grandes rasgos, de las políticas de empleo diseñadas para el colectivo objeto de este estudio, políticas configuradas con una finalidad clara, la plena integración laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, la confección de la modalidad de empleo protegido como "puente" al empleo ordinario está muy alejada de conseguirla, pues cada vez existe más contratación de esta modalidad pero sin vistas al progreso al ámbito laboral ordinario, sino valorados como situaciones permanentes y no de tránsito. Por otro lado, el establecimiento de medidas alternativas como excepción a la obligación de la cuota de reserva para la contratación de personas con discapacidad no hace más que empeorar la situación descrita, ya que las empresas, considerando el pensamiento social imperante, optan frecuentemente por éstas medidas alternativas.

TERCERA.- Las personas con discapacidad viven sumergidas en una continua situación de discriminación, la cual les dificulta el ejercicio de sus derechos y consecuentemente, el desarrollo de una vida plena. Ello tiene lugar por la existencia de diversas barreras, desde las más "visibles" (barreras arquitectónicas, de comunicación...) hasta las dificultades surgidas del escaso conocimiento existente y en consecuencia, de los prejuicios instaurados sobre este colectivo. Según tales prejuicios, las personas con discapacidad, por la mera tenencia de ésta, son diferentes al resto de la población, no tienen las mismas capacidades y por tanto, su productividad será menor. Esta situación genera reticencia por parte de las empresas para su contratación, reticencia cuya base no se encuentra demostrada en la realidad, poniendo de manifiesto el desconocimiento existente acerca de la situación y la real capacidad que poseen las personas con discapacidad, pues precisamente esta creencia conlleva que las empresas no las quieran contratar, por lo que las propias personas no pueden demostrar su verdadera valía,

encontrándose así sumidas en un bucle de discriminación. Esta situación, de igual manera, ha sido abordada por la normativa en aras a erradicarla mediante el establecimiento de incentivos como bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social por su contratación o subvenciones, pero sin embargo, tampoco ellos, al igual que la cuota de reserva, han logrado disipar la exclusión social. Por tanto, puede afirmarse que, como se adelantaba, como punto de partida, será necesario un cambio en la concepción social, apostarse por el conocimiento, por permitir a tales personas demostrar sus verdaderas capacidades, para así lograr la plena integración laboral de las personas con discapacidad.

CUARTA.- Existen personas que por pertenecer a colectivos distintos, objeto de discriminación individualmente considerados, implican un mayor grado de trato desigual. Tal es el caso de las mujeres con discapacidad, las cuales son protagonistas de una situación de doble discriminación, por su condición de mujer y por tener discapacidad. Es decir, se trata de un colectivo que presenta las mismas dificultades que el resto de mujeres, siendo valoradas como seres inferiores al hombre; relegadas a ámbitos específicos; con menor contratación que el sector masculino..., pero sumado a ello las características propias, ya expuestas, de la discriminación de las personas con discapacidad. No obstante, la concreta situación de las mujeres con discapacidad y específicamente, los datos estadísticos, muestran que pese a haber en juego dos factores discriminatorios, las mujeres con discapacidad se ven mayormente afectadas por el factor discapacidad, pues parece ser que en el ámbito laboral, dentro del colectivo de las personas con discapacidad, la discriminación no distingue género, encontrándose prácticamente en una posición igualitaria tanto hombres como mujeres con discapacidad.

QUINTA.- El empleo constituye un instrumento de todo punto relevante para cualquier persona, y por extensión, para las personas con discapacidad, pues les confiere autonomía, independencia, así como la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente. Por ello, y en aras a lograr la igualdad efectiva en el ámbito laboral sin que exista exclusión hacia las personas con discapacidad, se apuntan algunas propuestas que se consideran proclives a ello. Así, dado el escaso cumplimiento de la cuota de reserva y su frecuente recurrencia a las medidas alternativas, sería mayormente efectivo el establecimiento de sistemas de inspección, control y verificación de su observancia, de forma que se garantice que aquellas empresas que reúnan los requisitos para la contratación de personas con discapacidad y por el contrario, no encajen suficientemente en la posibilidad de adopción de medidas alternativas, efectúen la contratación precisa.

Por otro lado, considerando el estancamiento del que ha sido protagonista la modalidad de empleo protegido en lo que a su configuración como tipología laboral de tránsito al empleo ordinario se refiere, debe fomentarse este último, teniendo siempre presente que el empleo protegido es temporal, debiéndose realizar en él una preparación exhaustiva para que las personas con discapacidad puedan salir en el menor tiempo posible y acceder al empleo común en igualdad de condiciones que el resto de la población. No obstante, y finalmente, puede afirmarse, como se ha reiterado continuamente a lo largo del trabajo, que el punto de partida para alcanzar la integración social, y específicamente, laboral, de las personas con discapacidad, radica en cambiar el pensamiento de la sociedad, pues el principal problema existente es el desconocimiento imperante en la cuestión, que ha llevado a la tenencia de prejuicios y estereotipos que colocan a estas personas en una situación de desigualdad total. Así, dado que no se les permite demostrar sus reales capacidades, la sociedad retroalimenta su creencia errónea, impidiendo el desarrollo de sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de la comunidad. Por ello, debe permitirse que las personas con discapacidad entren en el mundo laboral y desarrollen los trabajos en igualdad de condiciones que el resto de personas, ofreciéndoles la oportunidad de exponer sus capacidades, pues si bien existen diferentes clases de discapacidad, esta circunstancia no resta nada a su dignidad, pudiendo desarrollar ciertas actividades o tareas, de modo similar al hecho de que no todas las personas sin discapacidad pueden realizar las mismas labores de la misma manera. Por tanto, puede afirmarse que la llave de la puerta hacia la integración plena de este colectivo radica en un cambio de pensamiento, de concepción social, para así darles la posibilidad de, de acuerdo con sus capacidades, derrumbar el estereotipo instaurado, fundamento de la actual situación de discriminación en la que las personas con discapacidad se ven inmersos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCÁNTARA, A.E., “Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal”, *Trabajo Social Global – Global Social Work*, vol. 9, núm. 16.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., “Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género”, *Documentación Laboral*, núm. 120 (2020).

- CORTEZ SEGURA, J.E., “La Promoción del Acceso al Empleo para Personas con Discapacidad”, *Revista Derecho & Sociedad*, núm. 46.
- DE LA RAMA AYMA, A., “Discriminación múltiple”, *Anuario de derecho civil*, Vol. 66, núm. 1 (2013).
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico”, *Ius Labor*, núm. 2 (2021).
- GARCÍA ALONSO, V., “Los Centros Especiales de Empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad”, *REVESCO. Revista de Estudios cooperativos*, núm. 65 (1998).
- GARCÍA VALVERDE, M.D. y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad”. *Temas Laborales*, núm. 75 (2004).
- GRUPO TELEFÓNICA, “Comunicación para todos. Pautas para la comunicación accesible”, *Folleto DISCAPACITADOS* (2005).
- HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, A.M., “Los Centros Especiales de empleo, ¿son una herramienta de integración de las personas con discapacidad?”, *Revista Inclusiones*, núm. 8 (2021).
- IBÁÑEZ, P. y MUDARRA SÁNCHEZ, J., “Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad”, *Educación XXI*, núm. 8 (2005).
- LABORDA MOLLA, C., JARIOT GARCÍA, M. y, GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, H., “Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual”, *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, vol. 14, núm. 1 (2021).
- LOBATO SORIANO, H. *et al.*, “Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación”. *Acciones e investigaciones sociales*, núm. Extra 1 (2006).
- MAREÑO SEMPERTEGUI, M., “Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario”, *Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias*, núm. 25 (2015).
- MERCADO GARCÍA, E. y GARCÍA VICENTE, L.M., “La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales”. *Portularia*, núm. 1 (2010).

- MORALES MARTELLI, M., “Las personas con discapacidad: ¿los desempleados forzosos del capitalismo global?”, *Revista Derechos en Acción*, núm. 10 (2019).
- SALINAS TOMÁS, M.F. y MARIHUELA FLUIXÁ, F., “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, *CIRIEC – España, Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa*, núm. 36 (2020).
- SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A. y PORTILLO MAYORGA, I., “Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género”, *Alternativas. Cuadernos de trabajo social*, núm. 11 (2003).
- TERESA PENA, M. y SANTANA VEGA, L.E., “Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo”, *MLS Educational Research*, vol. 4, núm. 1 (2020).

WEBGRAFÍA

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “El empleo de las Personas con Discapacidad (EDP), año 2020”, *Notas de Prensa* (2021), en https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf.
- ÍÑIGUEZ RECATALÁ, L; ORTEGA FERNÁNDEZ, M.; y, HERRERO MACHANCOES, F., *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*, En JORNADES DE FOMENT DE LA INVESTIGACIÓ, UNIVERSITAT JAUME, http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo*, en https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo*, en https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Promoción del empleo autónomo*, https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_2.htm..
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad Estatal, datos*

de 2021, en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapitados.html>.

- ODISMET, FUNDACIÓN ONCE, *Tasa de paro de la población con discapacidad*, En INTEGRACIÓN LABORAL Y TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO, <https://odismet.es/indicador-basico/105tasa-de-paro-de-la-poblacion-con-discapacidad>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *¿Por qué es importante la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?*, en <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/why-is-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-important#:~:text=prosperidad%20y%20bienestar.-.La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad,y%20oportunidades%20que%20los%20dem%C3%A1s>
- SECRETARÍA CONFEDERAL. DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES. UGT. *Discriminación y acceso al empleo de las mujeres con discapacidad*. En <https://rm.coe.int/comments-ugt-ccoo-32-report-annex-3/16809ef202>.