Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso / 2016 - 2017

Convocatoria: Julio 2017

LA DISCAPACIDAD LABORAL EN ESPAÑA: CRISIS ECONÓMICA E INTEGRACIÓN

LABOUR DISABILITY IN SPAIN: ECONOMIC CRISIS AND INTEGRATION

Realizado por el alumno Emilio Carreño Quintero

Tutorizado por el Profesor Jorge Rodríguez Guerra

Departamento de Sociología

Área de tutorización: Sociología

Índice

Abstract / Resumen.....3

Introducción 4

1.Conceptualización 6

2.Marco normativo 10

2.1. Ámbito Nacional 10

2.2. Ámbito Comunitario 12

2.3. Ámbito Internacional 15

3.Factores condicionantes en la integración laboral del colectivo discapacitado.....18

4.Incentivos para la contratación de personas con discapacidad 21

5.Otras Políticas de Empleo: El Autoempleo.....23

6.Situación Actual de las Personas Discapacitadas en España 25

Conclusiones 35

Bibliografía 38

ABSTRACT

Disability is defined as "the situation resulting from the interaction between people with predictably permanent disabilities and any kind of barriers that limit or impede their full and effective participation in society, on an equal basis with others."

It can be observed how with the rise of the economic crisis the unemployment rate has drastically increased, as well as the difficulty of the collectives formed by disabled workers to enter the labour market. Nevertheless, diverse governmental institutions in collaboration with communitarian organizations have tried to remove the barriers that difficult the incorporation of such groups into the aforementioned labour market.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La discapacidad se define, según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social como “aquella situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Con el inicio de la crisis económica se puede observar como la tasa de desempleo ha aumentado de manera drástica, así como la dificultad que tienen algunos colectivos para acceder al mercado de trabajo, tratando las instituciones gubernamentales en colaboración con las organizaciones comunitarias de luchar para eliminar las barreras que dificultan el acceso de este colectivo al mercado de trabajo.

Introducción

A lo largo de la historia las personas discapacitadas han sido objeto de discriminación. Estas personas no tenían ningún papel en la sociedad, puesto que la etiqueta que se les atribuía era la de personas inútiles que no aportaban nada, incluso se le atribuía sus discapacidades a un castigo divino siendo apartadas de la sociedad, encerradas e incluso asesinadas.

A principios del siglo XX eran personas que necesitaban de la caridad para poder vivir y su mantenimiento se debía a una razón de ética y moral.

Durante la Primera Guerra Mundial, numerosos soldados sufrieron secuelas quedando con discapacidades tanto físicas como psíquicas siendo marginados ante la sociedad. Por lo que no tardarían mucho en aparecer las primeras instituciones que fomentarían la creación de normativa jurídica para la protección de las personas discapacitadas, que sin duda alguna tiene y tendrá mucho que ofrecer tanto en el ámbito social como en el ámbito laboral. La aparición de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ejerció un papel importante y un gran avance para la integración de las personas discapacitadas en la sociedad, en virtud de la creación de normativa jurídica. En este caso para los combatientes en la guerra que sufrieron secuelas tanto físicas como psicológicas. Se trataba de proponer la introducción en las legislaciones nacionales la obligación de emplear a los combatientes de guerra y favorecer su reinserción. Pese a ello, aún se podían observar brotes de violencia hacia el colectivo discapacitado. Durante la Segunda Guerra Mundial, Alemania, durante el régimen nazi, llevó a cabo un programa que consistía en el asesinato de aquellas personas consideradas según ellos inútiles, desde niños con discapacidades graves a adultos que según ellos eran improductivos para el país.

A mediados del siglo XX, concretamente el 10 de diciembre de 1948, aparece la Declaración Universal de los Derechos Humanos que serviría de referencia para normativizar los derechos de todas las personas, centrándose en sus artículos 1 y 2 en la igualdad de todas las personas tanto en derechos como en libertades, sin distinción alguna por sus condiciones personales.

En el año 1955 la OIT publica la Recomendación Nº 99 que versaba sobre "Rehabilitación y Empleo de Inválidos". Esta trataba de favorecer a las personas con discapacidad, tratando de poner a la disposición de estos todos los medios de adaptación y readaptación profesional independientemente de su origen, naturaleza y edad, siempre que puedan ser preparadas para ejercer el empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar su empleo. Por lo que ya podemos observar la aparición de una normativa más integradora de las personas discapacitadas en el ámbito laboral.

Tras esta Recomendación aparecieron numerosas normativas que se encargaban de continuar con la defensa de las personas discapacitadas. Algunas de ellas fueron: La Declaración de los Derechos del Deficiente Mental (ONU 1971), Declaración de los Derechos del Minusválido de 1975, el Día Internacional de las Personas con discapacidad (3 de diciembre de 1992), la aprobación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, La Carta de los 80 de Rehabilitación Profesional y las Normas Uniformes de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la ONU (1992). Toda esta normativa tenía en común su objetivo principal, el cual era la sensibilización de cara a promover un mejor futuro a las personas con discapacidad, prevenir la discapacidad, promover la rehabilitación y tratar de buscar la igualdad en todos los ámbitos de la vida en sociedad.

En España se crea la ley 13/1982, que trataba sobre la integración social de las personas con discapacidad, a partir de ese momento es cuando empieza una defensa a ultranza de las instituciones comunitarias, con la colaboración de los Gobiernos Nacionales de las personas con discapacidad. Esta ley es derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, Ley vigente actualmente en nuestro país.

En este trabajo trataremos de dar a conocer y examinar la normativa existente tanto nacional como internacional, así como todas aquellas estrategias para la integración y la empleabilidad de este colectivo. Se presentarán y analizarán también las fuentes estadísticas y los datos que nos permitirán conocer la evolución en los últimos años de la situación de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo por grupos de edad y sexo.

1. Conceptualización

La situación de las personas con discapacidad como hemos observado en la introducción ha sufrido cambios a lo largo de la historia. Las instituciones han favorecido estos cambios con el desarrollo de medidas a favor de la integración de este colectivo. La situación de discapacidad se puede definir de muchas formas en virtud de la existencia de diferentes leyes e instituciones que la caracterizan de una forma u otra.

Es necesario conocer que es la discapacidad. Además, debemos saber que este concepto no es único, ya que de este se desprenden otros conceptos que deben ser estudiados para un mejor entendimiento. Por ello, en este apartado se definen aquellos términos relacionados con la discapacidad. En primer lugar, debemos conocer el papel que ejerce la OMS (Organización Mundial de la Salud). Este es un organismo especializado de las Naciones Unidas, fundado en 1948 y que tiene como principal objetivo la consecución del mayor grado de salud posible a nivel mundial. La OMS crea la CIDDM (Clasificación de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalía), actualmente denominada CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud) a fin de poder hacer referencia a las personas afectadas por los diversos problemas de salud y también por la discapacidad. Según Antonio Abellán García y Rosa Mª Hidalgo Checa (2011) en sus "Definiciones de discapacidad en España", en la antigua CIDDM se presentan varias definiciones relacionadas con este concepto. En primer lugar, se define Deficiencia como "pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, psicológica y fisiológica" (p. 3).

De igual forma, se establece la definición de la propia Discapacidad, que es "toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para una persona" (p. 3).

Luego tenemos el concepto de Minusvalía que se define como "situación de desventaja de una persona que limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso" (p. 3).

De esta manera, los tres conceptos se relacionan entre sí, en virtud de que en primer lugar se produce la deficiencia, siendo esta una pérdida del funcionamiento a nivel

fisiológica, psicológica o anatómica. Luego esto puede conllevar a una discapacidad, por culpa de las deficiencias, que hace que la persona que las padece vea limitada su capacidad para realizar algunas tareas dentro del margen considerado normal para el ser humano. Por último, se llega a una minusvalía que es consecuencia de una deficiencia o una discapacidad limitando el desempeño de las personas que la padecen. Es decir, según M.A. Malo, las deficiencias hacen referencia a cuestiones orgánicas y la discapacidad hace referencia a las consecuencias en (caso de existir) de esos problemas orgánicos, para luego poder darse una minusvalía debido a una deficiencia o a una discapacidad, que afecta de manera social al individuo por culpa de los impedimentos para ser como los demás.

Con la CIF, que es la clasificación actual, observamos cómo han variado los términos y definiciones del concepto discapacidad. En primer lugar, tal y como queda reflejado dentro de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), la CIF define discapacidad de una manera diferente a su Clasificación antecesora, ya que para la CIF la discapacidad es un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Es decir, la discapacidad es una conjunción de estos tres términos. En la CIF se presentan las definiciones de estos términos, definiéndose deficiencias como "problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida." (CIF, 2001, p. 11).

La Limitación en la Actividad se define como "dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades." (CIF, 2001, p. 11). Luego se define Restricciones en la Participación, las cuales "son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales." (CIF, 2001, p. 11).

En España, nuestra ley también presenta definiciones acerca del concepto de la discapacidad, además relacionándola con términos discriminatorios y de igualdad. Es en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, donde se establecen las definiciones relativas a la discapacidad, así como las definiciones que se derivan de este término. Estas son:

Discapacidad definida como "aquella situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras

que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."

Igualdad de oportunidades: "se define como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo".

Discriminación directa: "que se da cuando una persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar por motivo o por razón de su discapacidad".

Discriminación indirecta "Este tipo de discriminación se da cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, causa una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios".

Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

Acoso: es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Medidas de acción positiva: "son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en

los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad".

Normalización: "es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona".

Inclusión social: "es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás".

Como se puede observar, existen numerosas definiciones de discapacidad, dependiendo del organismo o ley que la defina, pero existe algo en común entre todo el entramado legislativo existente, la no discriminación de las personas con discapacidad y la proposición de facilidades para su acceso al empleo.

Las personas con discapacidad, a la hora de insertarse al mercado de trabajo, tienen la posibilidad de acceder a las empresas de varias formas: accediendo al sistema ordinario de empleo, siendo este tipo de empleo el que se da en las empresas y administraciones públicas, incluyendo los servicios de empleo con apoyo, o accediendo al sistema de empleo protegido, estos empleos se dan en los centros especiales de empleo y los enclaves laborales aspectos que serán profundizados más adelante.

La posibilidad del acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad es inherente al ser humano puesto que todos, tenemos derecho a un trabajo digno sin ningún tipo de discriminación. Es por ello por lo que las instituciones internacionales tratan de luchar por velar el cumplimiento de los derechos que les son reconocidos a las personas en general, con el objetivo de conseguir una armonización a nivel internacional con el fin de lograr dicha igualdad. Por ello se crea la normativa, para lograr una igualdad común entre todas las personas sin importar las condiciones físicas, mentales o de otra índole de los individuos.

2. Marco normativo

Como he mencionado en la Introducción, gracias al surgimiento de instituciones como la OIT y la ONU, se pudo dar un gran avance en cuanto al reconocimiento del derecho a la integración social plena de las personas discapacitadas. Debido a ello, este colectivo hoy en día se encuentra más presente en la sociedad, puesto que gracias a la creación de las diversas estrategias, leyes y directivas se ha conseguido mejorar la situación de estas personas en muchos países.

En este capítulo voy a exponer la legislación que, en el ámbito de la discapacidad, ejerce una defensa de los derechos de este colectivo tanto a nivel nacional, como comunitario e internacional.

2.1 Ámbito nacional

En primer lugar, a nivel nacional encontramos como legislación básica encargada de la defensa de las personas discapacitadas, la Constitución Española de 1978 siendo esta la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico. Esta expone en su artículo 9.2 el deber de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la libertad, la igualdad del individuo y de los grupos donde se integra sea reales y efectivas. Tratando de remover todos los obstáculos que impidan la plenitud y la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En el artículo 14 se habla acerca de la igualdad de todas las personas ante la ley y la no discriminación por razones de sexo, edad, raza religión y discapacidad.

En el artículo 49 se establece la realización por parte de los poderes públicos de una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos prestándoles la atención especializada requerida.

En el ámbito laboral, destacamos en nuestro país el Estatuto de los Trabajadores. Este expresa en su artículo 4.2 apartado C la no discriminación por razones de sexo, raza,

religión y en su último párrafo encontramos la no discriminación a las personas discapacitadas en el ámbito laboral.

En el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores se habla de la no discriminación en las relaciones laborales declarando nulas todas aquellas cláusulas de convenios colectivos, decisiones del empresario, pactos individuales que se den en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo que den lugar a algún tipo de discriminación, incluyendo este artículo la discriminación por discapacidad.

Estas no son las únicas leyes existentes en nuestro país, ya que también tenemos varias leyes que defienden de forma específica algunos aspectos relacionados con la discapacidad y la integración laboral. Estas son la Ley 53/2003 que versa sobre el empleo público de las personas con discapacidad, El Real Decreto 290/2004 regulador de los enclaves laborares como medida para el fomento del empleo de las personas discapacitadas, el Real Decreto 469/2006 donde se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros Especiales de Empleo y la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo. Podemos nombrar también la ley 13/1982 del 7 de abril, de integración social de los minusválidos la cual fue derogada por la ley que tenemos actualmente, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Esta ley tiene como objeto, según su artículo 1, garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y trato, así como garantizar el ejercicio de los derechos de las personas discapacitadas en igualdad de condiciones a través de la promoción de la autonomía personal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y de la erradicación de todo tipo de discriminación. Por lo que también se incluye la discriminación no solo en el ámbito social sino también en el ámbito laboral.

En el artículo 2 de esta ley encontramos una serie de definiciones entre las que se encuentra la discapacidad y algunos términos relacionados los cuales he definido anteriormente.

2.2 Ámbito Comunitario

A nivel comunitario tenemos la directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta directiva tiene como objeto establecido en el artículo 1 la lucha contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, tratando de que los Estados Miembros apliquen el principio de igualdad de trato.

También se han ido desarrollando en el ámbito de la Comunidad Europea diversas estrategias que pretenden mejorar la situación del colectivo discapacitado. Podemos destacar La Estrategia sobre discapacidad 2010-2020, con la cual se pretende mejorar la participación de las personas discapacitadas tanto en el ámbito económico como el ámbito social, centrándose en ocho objetivos primordiales: **la accesibilidad** referida al acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, las tecnologías, instalaciones, transportes y servicios en las mismas condiciones que el resto de personas, **la participación** promoviendo el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y garantizando gracias a los fondos de financiación, el acceso de este colectivo a una asistencia hospitalaria de calidad y el alojamiento en residencias especializadas para los que lo requieran, **la igualdad** realizando políticas y campañas que erradiquen la discriminación hacia este colectivo, utilizando la legislación para su protección y fomento de la igualdad de oportunidades, **el empleo** tratando de aumentar el número de trabajadores con discapacidad a través del desarrollo de políticas activas del mercado, desarrollo de servicios de colocación profesional, mejora de la accesibilidad a los lugares de trabajo, concesión de ayudas, etc. **La educación y formación** suprimiendo las barreras jurídicas y organizativas que puedan existir en el sistema educativo, apoyar una educación inclusiva, un aprendizaje personalizado, prevenir las necesidades de las personas discapacitadas de manera temprana etc. **La protección social** evaluar y controlar los sistemas de protección social para tratar de prevenir desajustes en las personas discapacitadas quienes muchas veces debido a la poca participación en el mercado de trabajo suelen sufrir desigualdades referidas a los niveles de pobreza y renta. **La sanidad** tratada de garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a los servicios sanitarios en condiciones de igualdad, tratando de establecer las medidas

necesarias para un correcto acceso a los centros sanitarios, así como ofrecer servicios de rehabilitación adecuados, promover todo tipo de asistencia sanitaria que necesite este colectivo, fomentar la sensibilización de este colectivo etc. **La acción exterior** mejorando el ejercicio de derechos de este colectivo en el ámbito internacional tratando de mejorar la recopilación de los datos estadísticos, concienciando acerca de la discapacidad y promoviendo los derechos de este colectivo en las políticas de vecindad y en las ampliaciones de la UE.

Siguiendo con el ámbito europeo vemos como se declaró el año 2003 como "Año Europeo de las personas con discapacidad" con motivo de la sensibilización de este colectivo, tratando de concienciar acerca de la igualdad de derechos y oportunidades para las personas con discapacidad y luchando por lograr su integración.

Los objetivos generales del Año Europeo estaban establecidos en la Decisión del Consejo 2001/903/CE de 3 de diciembre de 2001, sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad 2003. Estos eran:

a) la sensibilización sobre el derecho de las personas con discapacidad a verse protegidas frente a la discriminación y a disfrutar plena y equitativamente de sus derechos;

b) el fomento de la reflexión y el debate sobre las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en Europa;

c) promover el intercambio de experiencias sobre buenas prácticas y estrategias de probada eficacia a escala local, nacional y europea;

d) reforzar la cooperación entre todas las partes implicadas, en particular los gobiernos, los interlocutores sociales, las ONG, los servicios sociales, el sector privado, las asociaciones, el sector del voluntariado, las personas con discapacidad y sus familias;

e) mejorar la comunicación sobre la discapacidad y promover una imagen positiva de las personas con discapacidad;

f) la sensibilización sobre la heterogeneidad de las formas de discapacidad y sus múltiples manifestaciones;

g) la sensibilización sobre las múltiples formas de discriminación a las que se enfrentan las personas con discapacidad;

h) dedicar especial atención a la sensibilización sobre el derecho de los niños y jóvenes con discapacidad a la igualdad de enseñanza, de manera que se favorezca y apoye su plena integración en la sociedad y se fomente el desarrollo de una cooperación europea entre los profesionales de la enseñanza de los niños y jóvenes con discapacidad, a fin de mejorar la integración de los alumnos y estudiantes con necesidades específicas en los centros ordinarios o especializados, así como en los programas de intercambio nacionales y europeos.

Para alcanzar estos objetivos se establecieron una serie de medidas:

a) La organización de reuniones.

b) Realizar campañas de información y promoción.

c) Establecer una cooperación con los medios de comunicación

d) Realizar encuestas e informes.

e) Celebrar actos para proporcionar información

f) Concesión de apoyo económico para las iniciativas que se encarguen de luchar por los objetivos del Año Europeo.

Otras de las medidas para la consecución de una integración plena de las personas con discapacidad, fue la proclamación del "Día europeo de las personas con discapacidad" el 3 de diciembre. Esta celebración se realiza juntamente con la realizada a nivel internacional, ya que la Asamblea de Naciones Unidas declaró el 3 de diciembre "Día internacional de las personas con Discapacidad" teniendo el mismo objetivo, el cual era la sensibilización del colectivo discapacitado y la promoción de sus derechos.

2.3 Ámbito Internacional

En el ámbito internacional hay que destacar principalmente la Convención de la ONU de 13 de diciembre de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad. Esta fue elaborada cuando en diciembre de 2001 la ONU, dicta la Resolución 56/168, creándose un Comité especial que se encargaría de elaborar dicha Convención. Esta tiene como principal objetivo promover, proteger y asegurar los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas discapacitadas, tratando de lograr su plena participación en la sociedad y tratando de suprimir las barreras que lo impiden.

La Convención se compone de 50 artículos. En los primeros artículos se detallan sus objetivos, así como la definición de una serie de conceptos relacionados con la discapacidad y los principios y obligaciones generales.

En el artículo 2 de la Convención se encuentran las definiciones. Estas son:

La "comunicación" la cual incluirá los lenguajes, la visualización de textos, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, además se incluye el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros medios alternativos de comunicación.

Se define el "lenguaje" el cual engloba tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.

Se define la "discriminación por motivos de discapacidad" como cualquier exclusión, distinción o restricción por motivos de discapacidad cuyo objetivo sea obstaculizar el reconocimiento de derechos o el goce de estos en todos los ámbitos de la vida.

En la Convención además en el mismo artículo, hay otras dos definiciones referidas a las modificaciones a realizar en determinados servicios, productos o entornos, para que las personas con discapacidad puedan acceder a ellos sin ningún tipo de dificultad, estas son:

"Ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

"Diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Continuando con la Convención, en su artículo 3 se encuentran los Principios Generales los cuales son:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

b) La no discriminación;

c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

e) La igualdad de oportunidades;

f) La accesibilidad;

g) La igualdad entre el hombre y la mujer;

h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

En los artículos siguientes se encuentran las obligaciones generales de los estados miembros, así como los derechos humanos de los que son titulares las personas con discapacidad, ente ellos el derecho a la vida, a la igualdad ante la ley, el acceso a la justicia, el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, libertad de expresión, educación, salud, rehabilitación etc.

En los artículos 6 y 7 de la Convención se hace referencia de manera particular a la discapacidad de las mujeres y los niños y niñas tratando los Estados Parte de adoptar las medidas necesarias para que puedan disfrutar de los derechos de los que gozan en plena igualdad.

Con toda esta normativa se pretendía mejorar la situación de los colectivos más desfavorecidos, puesto que para lograr la igualdad no es suficiente con crear leyes, debe haber una colaboración unilateral entre los gobiernos, las empresas, las instituciones y principalmente la sociedad para conseguir que todas las personas sean vistas de la misma manera sin discriminación alguna.

3. Factores condicionantes en la integración laboral del colectivo discapacitado

En primer lugar, para abordar este punto, debemos tener claro que es la "integración laboral". Esta la podemos definir desde un punto de vista organizacional como "el proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización" (Schein, 1968). Esta integración aplicada a los colectivos más desfavorecidos trata de facilitar el acceso al mercado de trabajo de estas personas, a fin de promover su desarrollo tanto a nivel social como a nivel laboral.

El derecho a la integración laboral en nuestro país se encuentra recogida en RD 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidades. Las personas con discapacidad a lo largo de la historia han sufrido múltiples exclusiones. Sus condiciones personales y la estructura por la que se rige la sociedad han favorecido la exclusión de estas. Por esta razón, se dictan las diversas normativas, con el objetivo de proporcionar a este grupo las mismas condiciones que a los demás. Por ello debemos ser conscientes de la importancia del trabajo para la integración de los discapacitados y de todas aquellas personas en riesgo de exclusión.

A la hora de la integración del Colectivo discapacitado, debemos tener en cuenta la importancia que tienen los principales contextos de la inserción social, puesto que, a la hora del acceso al mercado de trabajo de este colectivo, toman una gran importancia.

Entre los principales contextos destacamos:

1) **La Familia**, importante en la evolución de social de las personas y en mayor medida del colectivo discapacitado. Hay que tener en cuenta que el entorno familiar es uno de los principales entornos donde se forja la forma de conducta del individuo, por ello la familia ejerce ese papel tan importante para el desarrollo de las personas con discapacidad. En la edición de su "Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad", Luis Cayo Pérez Bueno (2013) argumenta que el entorno familiar puede influir en la contratación laboral de las personas discapacitadas a su cargo de diversas formas, ya que dependiendo del carácter protector de las familias es posible que haya o no mayor predisposición a favorecer la incorporación al mercado laboral del colectivo

discapacitado. Otro aspecto relevante es la concepción subjetiva existente en los ámbitos laboral y familiar de que la discapacidad limita a las personas de manera absoluta para ejercer un empleo, puesto que si esta creencia se generaliza será muy difícil integrar al colectivo discapacitado en el mercado laboral (p. 28).

2) **El contexto económico-laboral** es otro de los factores que condicionan el acceso al trabajo de las personas con discapacidad. En "La inserción laboral de las personas con discapacidades", Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis (2003), afirman que entre ellos podemos encontrar la estructura actual de los mercados, las exigencias en la cualificación para el desempeño de los puestos de trabajo, la crisis económica, la calidad del empleo, las tasas de actividad, ocupación y paro, la diversa calidad de los empleos existentes, las exigencias de cualificación y eficiencia en el trabajo (p. 143).

3) **Las políticas sociales**

En el trabajo titulado "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica", Joydi Hernández Díaz y José María Millán Tapia (2015) afirman que algunas de las medidas que favorecen la integración del colectivo discapacitado son:

- **La cuota de reserva,** por medio de la cual las empresas públicas y privadas que tengan más de 50 trabajadores fijos tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad de al menos un 2%, gracias a esto las empresas podrán beneficiarse de numerosas bonificaciones y deducciones de cuotas a la seguridad social.

- Otras de las formas de conseguir una mayor integración el colectivo discapacitado son los **Centros Especiales de Empleo.** Estos están constituidos por empresas que tienen como objetivo proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo que se adecue a sus características y que mejore la integración de estos en el mercado laboral.

- Por último, encontramos como medida de fomento del empleo los **Enclaves Laborales.** Estos consisten en un acuerdo entre una empresa del mercado de trabajo, que es la colaboradora, y un centro especial de atención para la realización de obras y servicios que guarde de manera directa una relación con la actividad de la empresa. Los trabajadores acuden de forma temporal a la empresa a prestar sus servicios y el Estado proporciona además subvenciones y bonificaciones a la empresa colaboradora.

Las empresas tienen numerosos incentivos a la hora de contratar a personas con discapacidad, así como opciones que permiten la entrada de este colectivo en el mundo laboral. Por ello a continuación se establecen los tipos de incentivos que perciben las empresas, así como las cantidades que pueden llegar a recibir en caso de cumplir con los requisitos establecidos para la contratación.

4. Incentivos para la contratación de personas con discapacidad

En el marco de las Políticas Activas de Empleo defendidas por la Unión Europea, la atención a los colectivos sociales con "especiales dificultades de inserción laboral" conforma uno de sus cuatro "pilares básicos" (junto a la "empleabilidad, el "emprendedurismo" y la "adaptabilidad") (Price Waterhouse Cooper, 2004). Tal y como afirma M.A. Malo, "Las personas con discapacidades forman uno de estos grupos y es un colectivo que de forma recurrente aparece en los Planes Nacionales de Empleo. Así pues, puede afirmarse que existe un intento consciente de impulsar una política de empleo hacia las personas con discapacidad que trata de enfrentarse a los problemas peculiares que este colectivo tiene en relación con el mercado laboral" (Malo, 2003: 99). Debido a ello, las empresas tienen numerosos incentivos a la hora de contratar a personas con discapacidad, así como opciones que permiten la entrada de este colectivo en el mundo laboral. Por ello a continuación se establecen los tipos de incentivos que perciben las empresas, así como las cantidades que pueden llegar a recibir en caso de cumplir con los requisitos establecidos para la contratación.

En función del tipo y duración del contrato se ofrecen determinadas bonificaciones detalladas a continuación.

En lo referente a la contratación indefinida:

Se otorgan bonificaciones y subvenciones a tiempo completo, como bonificaciones de las cuotas de la Seguridad social, estas pueden ser de 4500 euros a 4300 euros, dependiendo del grado de discapacidad, la edad y el sexo, también se otorga una subvención de 3907 euros por contratar a un trabajador con discapacidad.

Bonificaciones y subvenciones a tiempo parcial:

cuando el contrato se celebra a tiempo parcial, la bonificación se realizará de acuerdo con la jornada pactada, la cual se aplica también a la subvención de 3.907 euros por contratar a un trabajador discapacitado.

Las empresas reciben también una cantidad de hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo, proporcionar medios de protección y eliminar las posibles barreras arquitectónicas que puedan impedir el desempeño de las labores de los trabajadores.

En lo referente a la contratación temporal:

Se otorgan bonificaciones en la contratación a tiempo completo, estas bonificaciones van en cuantías establecidas entre 3500 euros a 4700 euros anuales en función al igual que en la contratación indefinida, del grado de discapacidad, edad, y sexo trabajador.

En lo referente a las bonificaciones a tiempo parcial, estas serán de forma proporcional a la jornada pactada.

También en esta modalidad se puede percibir la subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puesto.

Existen otras modalidades de contrato en los cuales se establecen deducciones como pueden ser:

Los Contratos de Formación, cuya duración no puede exceder de dos años ni ser inferior a seis meses salvo peculiaridades del convenio, en estos contratos se establece una reducción de la cuota a la Seguridad Social de un 50%.

Luego están los Contrato en Prácticas, en el que al igual que el anterior caso, se establece una reducción de un 50% de las cuotas y deben contratarse titulados siempre que no hayan transcurrido seis años desde la finalización de los estudios.

Otro tipo de contrato es el de interinidad para la sustitución de trabajadores con discapacidad en baja por incapacidad temporal, en el cual se aplica una bonificación de las cuotas empresariales de un 100% en el tiempo que dure la situación.

5. Otras Políticas Activas de Empleo: El Autoempleo

El autoempleo es una de las medidas que actualmente, proporciona una vía de trabajo a las personas con discapacidad que tienen dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo. El emprendedurismo, como he mencionado antes conforma uno de los cuatro pilares básicos establecidos en el marco de las Políticas Activas de empleo defendidas por la UE (Price Waterhouse Cooper, 2004). El impulso del autoempleo es una de las políticas llevadas a cabo en los últimos años para la creación de empleo. La situación actual en el mercado de trabajo, así como las dificultades del colectivo discapacitado, hacen de la opción del trabajo por cuenta propia una de las formas que tiene el colectivo discapacitado para insertarse en el mundo laboral.

La promoción del autoempleo engloba una serie de medidas establecidas para promover la incorporación de aquellas personas desempleadas en el mundo laboral como autónomos, y entre estas medidas, se destinan ayudas para que estas personas puedan iniciar sus proyectos con cierto respaldo económico.

Estas medidas favorecen la integración laboral del colectivo discapacitado además de otras personas, en virtud de la concesión de determinadas subvenciones, así como deducciones a la Seguridad Social. El Programa de promoción del empleo autónomo es un programa de carácter nacional regulado por la Orden Tas/1622/2007 de 5 de junio. Este programa se dirige básicamente a las personas desempleadas, entre las cuáles se destacan subvenciones y ayudas a las personas con discapacidad, otorgándose cantidades de hasta 10.000 euros dependiendo de la Comunidad Autónoma para varios colectivos como desempleados en general, jóvenes desempleados de 30 o menos años, mujeres desempleadas y desempleados con discapacidad.

En lo referente a las personas con discapacidad, el Programa de promoción del autoempleo establece ayudas de hasta 10.000 euros para el inicio del proyecto, pueden optar también a una reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado en los préstamos que necesiten para el desarrollo de la actividad, pueden recibir hasta una

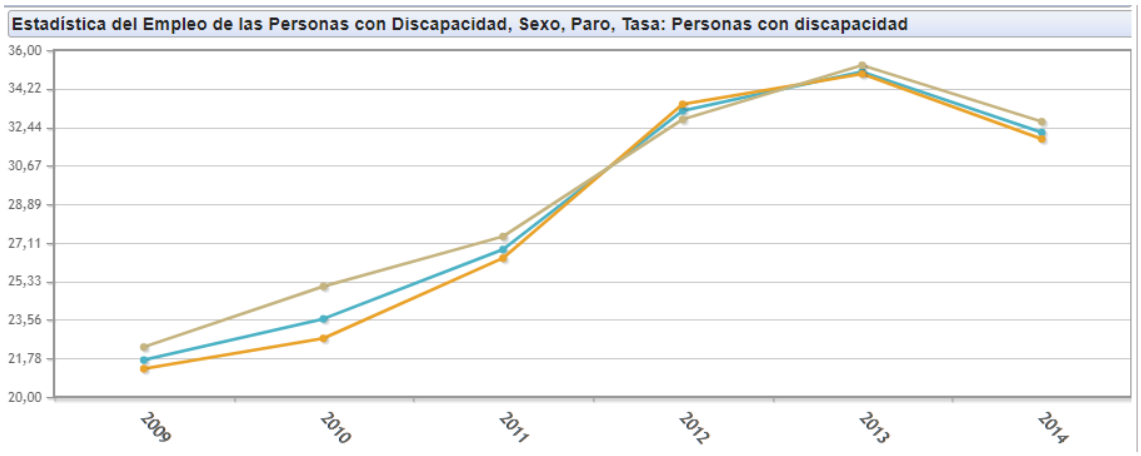
cantidad de 2.000 euros por asistencia técnica y obtener subvenciones de hasta un 75% del coste para la realización de los cursos de formación.

Por lo que podemos observar, también existen medidas no solo para la incorporación del colectivo discapacitado al mercado laboral, sino también para que estos puedan crear su propia empresa y en un futuro convertirse empleadores.

6. Situación actual de las personas discapacitadas en España

En este capítulo vamos a analizar la evolución de la situación laboral del colectivo de las personas discapacitadas en España. Vamos a observar una serie de gráficos que nos darán a conocer la situación de este colectivo en términos laborales. Para ello he extraído información del Instituto Nacional de Estadística (INE) por medio de la cual conoceremos su situación y observaremos si ha mejorado en la actualidad con respecto a los primeros años de la crisis económica, analizaremos los datos relativos por tramos de edad y por sexo.

Gráfico 1



Fuente: INE

Leyenda:

- Hombres
- Mujeres
- Ambos sexos

En este primer gráfico, se representan los datos relativos a la tasa de paro del colectivo discapacitado en función del sexo. Los datos representados son del tramo 2009-2014, es decir desde el inicio de la crisis económica hasta la actualidad.

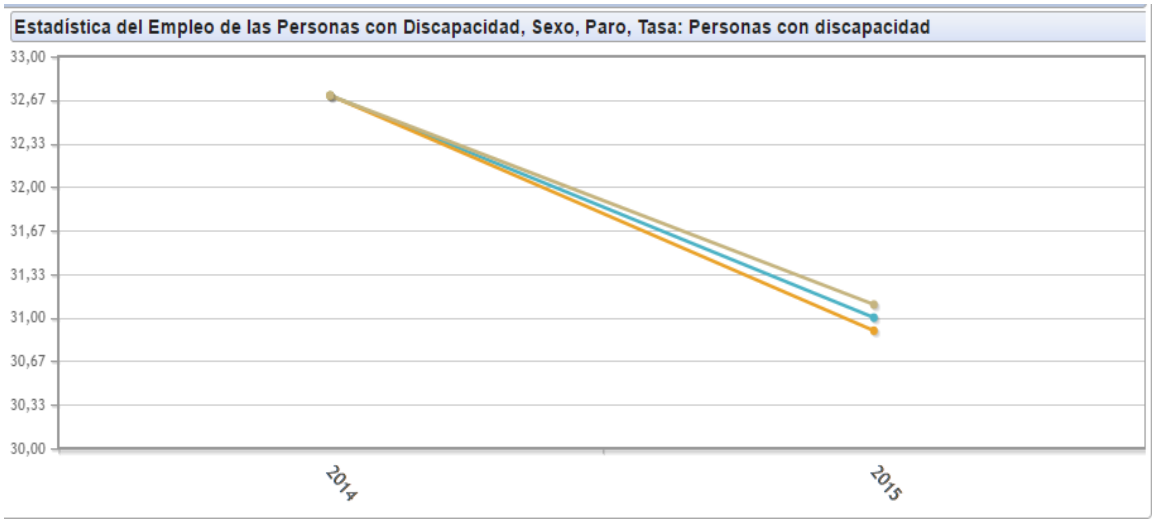
Podemos observar como durante el año 2009 la tasa de paro se encontraba por debajo 24% tanto para hombres como para mujeres, experimentando en el año 2010 un crecimiento mayor en las mujeres que en los hombres.

Observando la evolución de los gráficos, vemos como a partir del año 2011 la tasa de paro para ambos sexos empieza a crecer de forma más contundente situándose en el año 2012 en más de un 32% y en su pico más alto en el año 2013, estableciéndose la tasa de paro para ambos sexos por encima del 34%. Como dato interesante se puede observar como por primera vez en el año 2012, la tasa de paro en los hombres es mayor que las mujeres, cambiando nuevamente esta tendencia en el año 2013, en el cual comienza el descenso de ambas tasas de paro.

En la gráfica se observa un alto índice de paro en el colectivo discapacitado, que lógicamente y con motivo de la crisis económica sufre un aumento del número de desempleados. Estas razones de desempleo se deben principalmente a las dificultades de los colectivos más desfavorecidos para acceder al mercado de trabajo.

Los factores que dificultan el acceso al mercado de este colectivo son principalmente: la crisis económica ya mencionada, la cual azota a toda la población activa y en mayor medida a aquellos colectivos más "débiles", la reticencias de los empresarios para contratar, ya que estos prefieren contratar trabajadores sin discapacidad creyendo que estos aportarán una mayor producción, una cualificación profesional deficiente, el papel de algunas familias tratando de "proteger "a las personas con discapacidad impidiendo su acceso a determinados tipos de empleo o creyendo que las discapacidades que presentan las personas son incompatibles con la realización de cualquier tipo de trabajo.

Gráfico 2



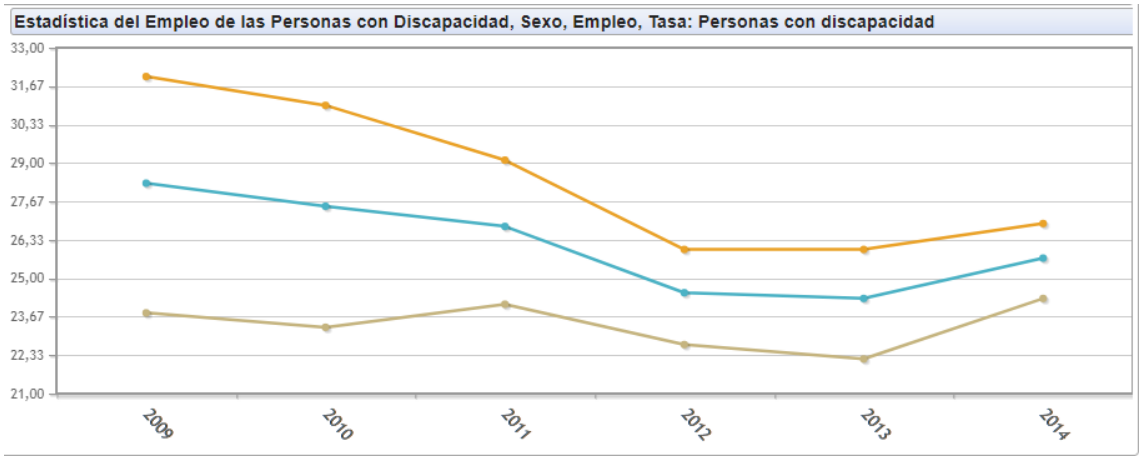
Fuente: INE

Leyenda:

- Hombres
- Mujeres
- Ambos sexos

En esta gráfica, se establece la continuación de la situación de las personas con discapacidad por sexo. Observamos a partir del año 2013 se produce una bajada de las tasas de paro para ambos sexos situándose la tasa de paro en un 31% en 2015, habiéndose situado en el año 2014 en aproximadamente un 33%. La bajada se produce de forma similar en ambos sexos, las principales razones de esta recuperación se deben a razones como: una mejor situación económica en el país, favoreciendo la creación de empleo, la implantación de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, en la cual se establece un cupo de contratación de personas con discapacidad en empresas que tengan más de 50 trabajadores fijos, favoreciendo la contratación de esto y así como las diferentes bonificaciones y deducciones otorgadas por el estado, incitando a las empresas a la contratación de personas discapacitadas.

Gráfico 3



Fuente: INE

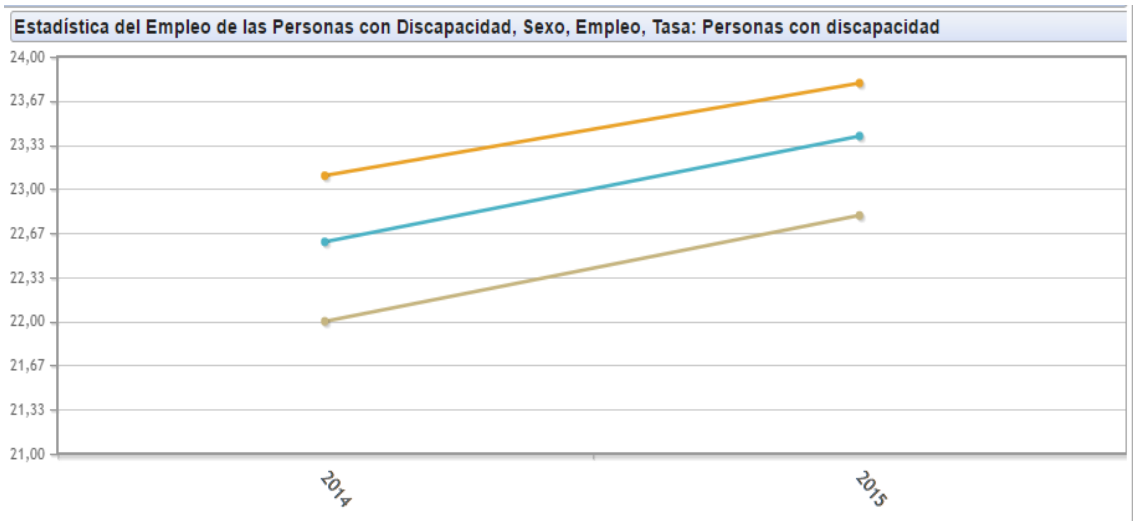
Leyenda:

- Hombres
- Mujeres
- Ambos sexos

En esta gráfica, se establecen los daros relativos a la tasa de empleo del colectivo discapacitado en función del sexo. El periodo para analizar es el 2009-2014, es decir el tramo que engloba el inicio de la crisis económica hasta la actualidad. Podemos observar en la gráfica como la tasa de empleo para el colectivo masculino se situaba en alrededor de un 32% en el año 2009, año en el que empieza a bajar de forma progresiva hasta situarse en el año 2012 en alrededor de un 26% permaneciendo semejante hasta el año 2013 y empezando a subir en el año 2014. En el caso de las mujeres observamos como en el año 2009, la tasa de empleo se encontraba en aproximadamente en un 23% presentando una leve bajada en el año 2010 y subiendo nuevamente en el año 2011 situándose la tasa de empleo en aproximadamente un 24%, descendiendo nuevamente en los años 2012 y 2013, año a partir del cual comienza el crecimiento de la tasa de empleo. Este crecimiento se debe principalmente a las políticas establecidas, ya que hay que tener en cuenta que la implantación en el panorama jurídico español de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, ha favorecido el aumento del número de empleados, estableciéndose un cupo de contratación de personas con discapacidad en empresas que tengan más de 50 trabajadores fijos, favoreciendo la contratación de estos. Con el paso de los años se ha tratado de pasar de una política de

transferencias y subsidios a los discapacitados, a una integración de estos en el mercado laboral.

Gráfico 4



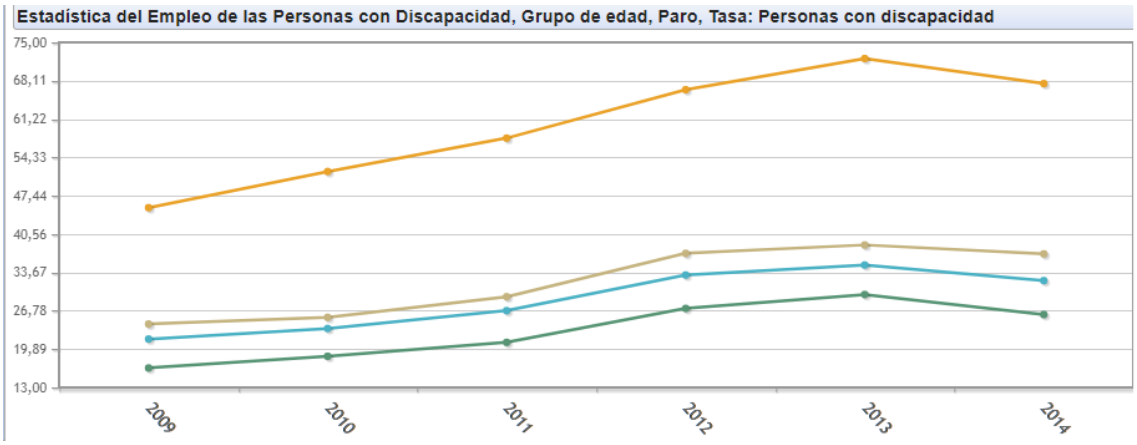
Fuente: INE

Leyenda:

- Hombres
- Mujeres
- Ambos sexos

En este gráfico como podemos observar como a partir del año 2014, hay un aumento de la tasa de empleo para ambos sexos. Este crecimiento se produce de forma similar en ambos sexos, aun así, destacamos que sigue habiendo una mayor presencia masculina en el mercado laboral, pero no hay tantas diferencias como la existente en las tasas por grupos de edad, las cuales serán analizadas a continuación. Esta tendencia de crecimiento se debe a la iniciativa de las empresas para contratar a los trabajadores con discapacidad, en virtud de todas las subvenciones y bonificaciones que reciben, además del cupo de reserva establecido por ley.

Gráfico 5



Fuente: INE

Leyenda:

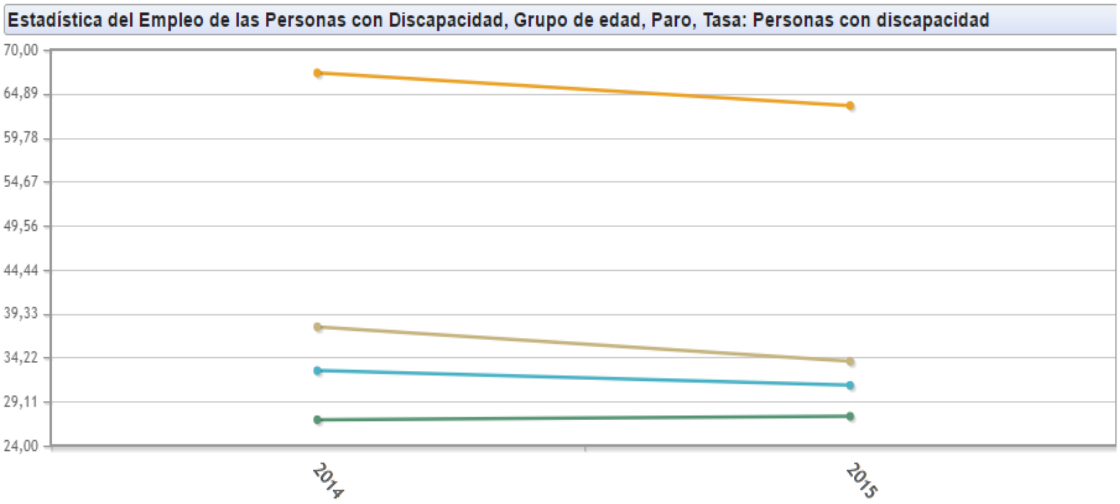
- De 16 a 24
- De 25 a 44
- De 45 a 64
- Total

En esta gráfica, se establecen los datos relativos al paro de las personas discapacitadas por grupos de edad. En primer lugar, observamos como en el año del inicio de la crisis económica las tasas de paro en todos los intervalos de edad presentan aumentos, pero observamos un mayor aumento de la tasa de paro en el colectivo de edad más joven, el colectivo de 16 a 24 años. Este colectivo presentaba la tasa de paro más alta en el año 2009, alrededor de un 45% creciendo de una forma contundente hasta situarse en el año 2013 en aproximadamente un 72% de paro, siendo unos datos muy preocupantes, ya que si establecemos una comparación con los demás grupos de edad vemos como en el año 2009 ninguno de estos grupos alcanza el 26% de paro. Observamos también como ninguno de estos grupos llega al 40% de paro en el año 2013, año a partir del cual comienzan a descender las tasas de todos los grupos de edad analizados.

Las razones principales de la poca participación de este colectivo en el mercado laboral son en primer lugar la edad, puesto que al ser un colectivo joven se entiende que presentan poca experiencia laboral, existen dudas sobre las capacidades de este colectivo a la hora del desarrollo de tareas, las dificultades para adaptar el puesto de trabajo, así como las dificultades para integrar a este colectivo en la dinámica de la empresa.

Todas estas razones han ejercido una influencia negativa para el colectivo discapacitado más joven, haciendo que los empresarios duden a la hora de contratarlos.

Gráfico 6



Fuente: INE

Leyenda:

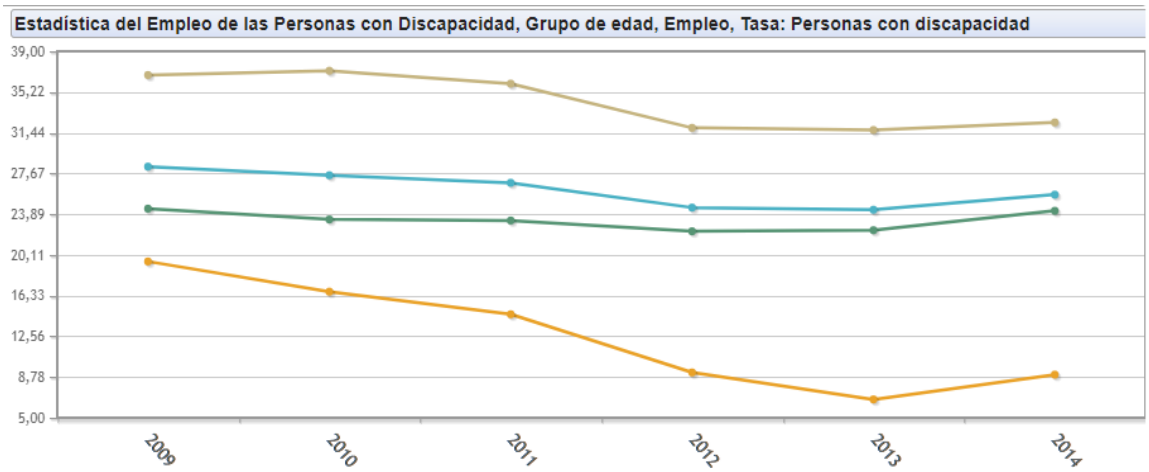
- De 16 a 24
- De 25 a 44
- De 45 a 64
- Total

Continuando con las tasas de paro por grupos de edad observamos como en esta gráfica se analizan los datos relativos al período 2014-2015. En esta gráfica, vemos como para el grupo más joven de edad hay un descenso de la tasa de paro situándose en aproximadamente un 63% en el año 2015 presentando una gran disminución con respecto al año 2013 en el cuál la tasa de este colectivo se encontraba en aproximadamente un 72%. En lo referente al grupo de edad de 25 a 44, observamos como presenta una disminución de un 39% en 2014 a un 34% en 2015. Sin embargo, el grupo de edad de 45 a 64 pese a ser el colectivo con menor tasa de paro observamos cómo pese al descenso que tuvo en 2013, desde el año 2014 al 2015 presenta un pequeño aumento de la tasa de paro.

Pese a ello de forma positiva, las medidas realizadas para la integración del colectivo discapacitado han tenido efecto, en virtud del descenso de las tasas de paro del grupo de edad más joven que pese al aumento que tuvo durante el periodo 2009-2014 vemos que

presenta una recuperación en la actualidad. Esto se debe gracias a las bonificaciones establecidas por la ley, favoreciendo la contratación de las personas discapacitadas.

Gráfico 7



Fuente: INE

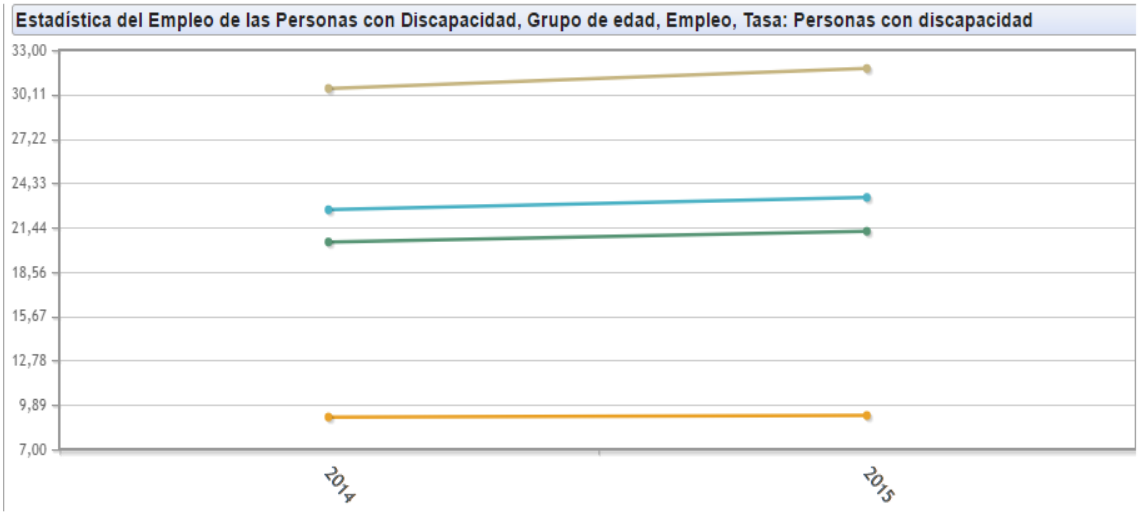
Leyenda:

- De 16 a 24
- De 25 a 44
- De 45 a 64
- Total

En este gráfico se analizan los datos relativos a la tasa de empleo de las personas con discapacidad por grupos de edad. En primer lugar, observamos cómo se sigue con la tónica habitual en comparación con las otras gráficas, es decir vemos como el grupo de edad más joven es el que presenta mayores dificultades en comparación con los otros grupos de edad. En el año 2009 la tasa de empleo del grupo de edad de 16 a 24 años se encontraba en alrededor de un 20%, bajando progresivamente hasta situarse en 2013 en alrededor de un 6%. En lo referente al grupo de edad de 25 a 44 permanece constante en los años 2009 y 2010 en alrededor de un 37%, empezando a disminuir en 2011 y llegando en 2012 a un 32% de empleo presentando una escasa subida a partir del año 2013.

En el caso del colectivo de 45 a 64, vemos como la tasa de empleo permanece constante teniendo en el año 2009 un 24%, presentando pequeños descensos en los años siguientes y situándose en el año 2014 en una tasa similar al año 2009.

Gráfico 8



Fuente: INE

Leyenda:

- De 16 a 24
- De 25 a 44
- De 45 a 64
- Total

Los datos para analizar en este gráfico son los relativos a la tasa de empleo por grupos de edad, pero en este caso del periodo 2014-2015. Llama la atención como durante este periodo no existen cambios significativos en la tasa de empleo del grupo de edad de 16 a 24, ya que, si observamos, vemos que pese al crecimiento que experimentó a partir del año 2013, ha permanecido constante desde el año 2013 hasta el 2015. Recordemos que, en el año 2009, la tasa de empleo de este grupo de edad se encontraba en un 20% y en el año 2015 se encuentra en un 9%.

El grupo de edad de 25 a 44 es el que presenta una mayor subida en la tasa de empleo en virtud de la recuperación que presenta desde el año 2013. Aun así, observamos como la tasa de empleo de este grupo se encuentra en un 32% en el año 2015, habiendo estado en el año 2009 en un 37%. La situación del colectivo de edad de 45 a 64 es similar a la del grupo de 16 a 24, ya que en 2013 comenzaba un aumento de la tasa de empleo, permaneciendo constante con pequeñas subidas del año 2014 al año 2015, encontrándose en este último año en un 21%, estando en el año 2009 en un 24%.

Por lo que observamos como el grupo de edad más joven es el que presenta una menor recuperación, en virtud de que el crecimiento ha sido muy escaso en comparación con los otros grupos de edad. Este grupo ha sido el más castigado en términos económicos ya que no ha tenido una gran recuperación.

Conclusiones

Gracias a la intervención de los organismos europeos e internacionales (ONU, OIT, etc.), se ha conseguido en cierta medida mejorar y demostrar la importancia de las personas discapacitadas en el mundo. Vemos como históricamente se ha pasado del maltrato y las acciones hostiles hacia este colectivo, a una integración social haciendo ver que todas las personas tenemos los mismos derechos.

Las instituciones internacionales en colaboración con los estados han conseguido avanzar en la integración de las personas discapacitadas en la sociedad y también, en el mundo laboral, consiguiendo eliminar en parte las barreras que impedían a este colectivo ejercer una vida plena que es un derecho fundamental del ser humano, ya que antiguamente estas personas no se insertaban en el mercado laboral al ser consideradas personas "inútiles" en el siglo XX.

Pese a ello y habiendo analizado las gráficas anteriores, he observado que aún existen diferencias, puesto que una vez hecho el análisis observo como el colectivo con discapacidad, aún pese al crecimiento que ha tenido, tiene poca presencia en el mercado laboral. De las dos variables estudiadas en las gráficas, se presenta una mayor desigualdad laboral cuando nos referimos a términos de edad. El colectivo más joven se encuentra más penalizado, ya que en los datos relativos al paro la tasa para este colectivo llegó a estar en 2013 en más de un 70% de paro. En los demás grupos de edad de 25 a 44 y de 45 a 64 sus tasas más altas de paro registraron alrededor de 40% y 30% respectivamente.

En lo referente al estudio de las gráficas por sexo, observo como lo general es una mayor presencia masculina en el mercado laboral, pero no existen unas diferencias tan grandes en comparación con los grupos de edad.

Pese al aumento de las tasas de empleo en el último año y a su vez el descenso de las tasas de desempleo observamos que los avances no son suficientes ya que lo ideal sería lógicamente una presencia aún mayor en el mercado laboral. Cualquier crecimiento en la tasa de empleo y cualquier reducción en le tasa de desempleo es siempre positivo. Aun

así, en período de crisis económica es lógico que haya que aumentar los esfuerzos para la consecución de una mayor participación en el mercado de trabajo.

Según Carlos María Alcover de la Hera y Vanesa Pérez Torres (2011) en la introducción de su artículo "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional", el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) establece que los problemas principales que perjudican el acceso al mercado de trabajo de las personas discapacitadas son:

La deficiencia de la cualificación profesional y del nivel educativo, que puede no adaptarse a las demandas y necesidades del sistema productivo.

La falta de motivación e información existente en la propia persona discapacitada y en su familia impidiendo mejorar la cualificación profesional, así como el desarrollo de habilidades de búsqueda de empleo.

La actitud de los empleadores, ya que estos presentan prejuicios acerca de las capacidades de las personas discapacitadas creyendo que tienen baja capacidad de aprendizaje, una escasa polivalencia, difícil reciclaje además de altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo.

Las dificultades que presentan para acceder a las fuentes de financiación que les permita crear su propio negocio, limitando la capacidad emprendedora de este colectivo.

Las dificultades de accesibilidad, como transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo que pueden obstaculizar o encarecer la integración laboral.

Con la producción normativa en forma de directivas, estrategias y demás leyes que desde las instrucciones comunitarias se ha ido llevando a cabo, estas barreras poco a poco han ido desapareciendo. En el caso de nuestro país, las bonificaciones otorgadas han hecho que los empresarios se sientan atraídos por la contratación de personas con discapacidad y por ello poco a poco podemos observar la recuperación y la integración de este colectivo en el mercado laboral gracias también al cambio de las políticas nacionales de empleo de los países de la UE. M.A. Malo afirma que," España es

probablemente la mejor ilustración de esta evolución desde una política tradicional hacia los discapacitados centrada en las transferencias de renta, los subsidios y el empleo protegido hacia una política de empleo que ve a ésta como la principal herramienta de integración social".

Cierto es, que en esta época de crisis económica es muy difícil que todas las personas que lo deseen puedan acceder a un empleo. Por ello considero que las soluciones para una mayor participación de aquellos colectivos más necesitados, no deben ser únicamente bonificaciones y subvenciones para la parte empresarial. También debería hacerse hincapié en la negociación colectiva, ya que esta es un instrumento básico de la regulación laboral y puede ayudar a conseguir las mejoras necesarias para las personas discapacitadas, haciendo ver a todas aquellas personas reticentes a que sus allegados con discapacidad trabajen que ellos pueden desempeñar cualquier puesto de trabajo y que esto va a favorecer no solo económicamente a la persona sino también le va a proporcionar una mejora social en virtud de los vínculos que pueden establecer con otras personas mejorando su desarrollo y participación en la sociedad.

En lo referente al empleo autónomo, pese a que, según el CERMI, uno de los principales problemas es la falta de financiación, se puede afirmar que el estado por medio de programas está favoreciendo a los colectivos más necesitados para incitarles a crear su propia empresa, siendo este un punto a favor para el desarrollo de más puestos de trabajo. Debido a esto es posible que las personas que han creado una empresa en el futuro se conviertan en empleadores generando más puestos de trabajo, por lo que considero que pese a los avances obtenidos se debe seguir luchando por proporcionar más facilidades en todos los ámbitos de la vida en sociedad, a aquellos colectivos más discriminados ya que considero que son piezas fundamentales en el entramado laboral para conseguir una mejora de la economía española, así como una mejora social, ya que eliminando los prejuicios así como las actitudes sobreprotectoras este colectivo podrá tener una mayor presencia en el mercado de trabajo y ayudar para mejorar la situación económica actual que sin duda es posible con la colaboración de todos.

Bibliografía

Abellán García, Antonio, Hidalgo Checa & Rosa Mª. (2011). "Definiciones de discapacidad en España". *Informes Portal Mayores,* nº109. Recuperado de http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf

Alcover de la Hera, Carlos María, & Pérez Torres, Vanesa. (2011). "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional". *Medicina y Seguridad del Trabajo,57* (Supl. 1), 206-223.https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013

Cayo Pérez Bueno, Luis. (2013). "Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad". *Colección Inclusión y Diversidad,* nº 13. Recuperado de https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/2603d-manual-para-la-negociacion-colectiva.pdf

Concellón Fernández, Pilar. (2012). "La protección de las personas con discapacidad en la Unión Europea". Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo. http://hdl.handle.net/10651/4033

Gómez Montes de la Oca, Valeria (2005). "Antecedentes Sobre la Discapacidad". *Colección de Tesis Digitales*, cap. º3. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo3.pdf

Hernández, J. y Millán, J. M. (2015). "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica". *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1): 29-56. http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.02

Malo, M.A. (2003). "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. IMSERSO. Recuperado de http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf

Pereda, Carlos, Miguel Ángel de Prada & Walter Actis. (2003). "La inserción laboral de las personas con discapacidades". *Colección Estudios Sociales*, nº 14. Recuperado de http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2013/05/insercion_laboral_personas_discapacidad.pdf

Price Waterhouse Cooper (2004). *Estudios sobre las Políticas Activas de Empleo en la Unión Europea y principales países desarrollados*, Junta de Andalucía.

Valencia Luciano, Andrés (2014). "Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos", *Rebelión*. Recuperado de http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf

Normativa

- Constitución Española de 1978.

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

- Estatuto de los Trabajadores.

- Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- La Estrategia sobre discapacidad 2010-2020.

- Convención de la ONU de 13 de diciembre de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad.