



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2014 /2015
Convocatoria: Julio

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: RETO POR
CUMPLIR
LABOR INSERTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES : MEET CHALLENGE

Realizado por el alumno Dña. Sofía Rodríguez Bello

Tutorizado por el Profesor Don Juan Manuel Cabrera Sánchez

Departamento: Economía política

Área de conocimiento: Economía aplicada

ABSTRACT

This paper attempts to analyze how it has evolved the employment of disabled people in Spain and its compared to people without disabilities and some nuances to the Canary Islands.

The concept is analyzed , the current situation regarding participation rates , employment , unemployment and wage structures , the legislation applicable to this group and its consequences in its absence, as well as measures to promote and comparison with the Canary Islands country , all it is equating to people without disabilities

All these questions will help us meet this group a little further, and to consider possible solutions that can be carried out, for which our Constitution proclaims the principle of equality and non-discrimination.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este trabajo se trata de analizar cómo ha ido evolucionando la inserción laboral de personas con discapacidad en España y su comparación con las personas sin discapacidad, así como algunos matices con la Comunidad Autónoma de Canarias.

Se analiza el concepto, su situación actual en cuanto a las tasas de actividad, de empleo, de paro y estructuras salariales, la legislación aplicable a este colectivo y sus consecuencias ante su incumplimiento, así como medidas de fomento y la comparación de Canarias con el territorio nacional, todo esto equiparándolo a las personas sin discapacidad

Todas estas cuestiones nos ayudarán a conocer este colectivo un poco más a fondo, y plantearnos las posibles soluciones que se pueden llevar a cabo, para lo que en nuestra Constitución se proclama como el principio de igualdad y no discriminación.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



“Triste época la nuestra. Es más fácil desintegrar un átomo que superar un prejuicio”.

Albert Einstein.

INDICE

- 1. INTRODUCCION**
- 2. METODOLOGÍA**

I. MARCO ECONOMICO LABORAL

- 3. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**
 - 3.1. TASA DE ACTIVIDAD NACIONAL
 - 3.1.2. NUMERO DE PERSONAS ACTIVAS EN CANARIAS
 - 3.2. TASA DE EMPLEO NACIONAL
 - 3.3. TASA DE PARO NACIONAL
 - 3.4. SALARIOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD/PERSONAS SIN DISCAPACIDAD

II. MARCO LEGISLATIVO

- 4. REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO**
 - 4.1. NORMATIVA PRINCIPAL
 - 4.2. INCENTIVOS A LA CONTRATACION
 - 4.2.1 BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL
 - 4.2.2 SUBVENCIONES
 - 4.3. LA CUOTA DE RESERVA EN EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES
 - 4.4. TIPOS DE CONTRATOS BONIFICADOS

III. MARCO SOCIAL

- 5. ENTIDADES EN COLABORACION CON LA INSERCIÓN DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**
 - 5.1. EMPRESAS COLABORADORAS
 - 5.2. FUNDACIONES
- 6. MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA OCUPACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**
 - 6.1. ESTUDIOS Y OCUPACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
 - 6.2. DISCRIMINACION POSITIVA
- 7. CONCLUSIONES**
- 8. BIBLIOGRAFIA**
- 9. ANEXOS**

1. INTRODUCCION

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS): “Se entiende por discapacidad la restricción o ausencia de capacidad para realizar una actividad, en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.”

Además, complementando esta definición, la Organización Mundial de la Salud expone otros conceptos que se engloban dentro del término de discapacidad:

- Deficiencia: “Es toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica.” Así, según la CIDDM¹ y desde el punto de vista de la salud, “una deficiencia es toda pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de éste”.

- Minusvalía: “Es una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales.”

En España, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, según 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 de su inclusión social.² Esta normativa busca facilitar la inclusión laboral de este colectivo, así de esta manera, se establece que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”. De la misma forma en el mismo decreto legislativo, se proclama la igualdad de oportunidades exponiendo que “es la ausencia

¹ Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías

² Artículo 4: El reconocimiento del grado de discapacidad deberá ser efectuado por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente. RD 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 de su inclusión social

de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, y que se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.”

Lo más destacable de este colectivo es su baja participación en el mercado laboral, según encuestas del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2013 había una tasa de actividad del 37,4% de personas con discapacidad, 40 puntos por debajo de la población sin discapacidad que se encontraba en un 77,2%³.

En cuanto a la Comunidad Autónoma de Canarias, en el año 2013 el número de personas sin discapacidad en activo eran un total de 1.075,100 mientras que en este mismo año las personas en activo con discapacidad llegaban al total de unas 18.200 personas⁴.

La situación actual en España, así como en Canarias, y la coyuntura de crisis es el principal problema para encontrar empleo actualmente, esto sumado a que se cuente con algún tipo de discapacidad añade un inconveniente todavía mayor para incorporarse al mercado de trabajo.

De todo es sabido que las personas con discapacidad, tienen mayores problemas a la hora de formar parte de la población activa y ocupada por las posibles limitaciones tanto psíquico, sensorial o físico que puedan llegar a tener. Teniendo en cuenta lo que el empleo significa para el desarrollo personal de un individuo, y más para personas que sienten mayores obstáculos para llegar a ello, el conseguir un empleo estable,

³ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasa de actividad a nivel nacional de personas con discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad. Año 2013

⁴ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasa de actividad en la Comunidad Autónoma de Canarias de personas con discapacidad con respecto las personas sin discapacidad. Año 2013

remunerado y en el que te sientas útil y valorado supone un grado de autoestima del que todos queremos formar parte.

Por todo ello, todas las personas tenemos los mismos derechos para formar parte del mercado laboral, en este caso, hay que atender a las capacitaciones y no a las limitaciones de este colectivo.

2. METODOLOGÍA

Este estudio es documental de tipo explicativo, en la elaboración de este trabajo se utilizan diferentes fuentes de información para analizar la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral. Este análisis consiste en aplicar datos estadísticos a la realidad de este colectivo y estudiar su situación actual y sus circunstancias en el mercado de trabajo, utilizando además la normativa aplicable a estas.

Se analiza el período comprendido entre el año 2009, y el año 2013, es un estudio centrado en el informe del Instituto Nacional de Estadística correspondiente a este período. Son años de crisis en los que la presión de esta se veía reflejado en la destrucción de puestos de trabajo, a nivel general, que esta coyuntura conllevaba, haciéndose más fuertes en colectivos más débiles y con mayor riesgos de exclusión, como ocurre en el caso de las personas con discapacidad.

Se trata de hacer un análisis comparativo entre las personas con y sin discapacidad, basándonos en los diferentes datos estadísticos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, representados mediante gráficos para establecer relaciones entre un colectivo y otro, así como explicar las variaciones entre ellos.

Además, se estudia la normativa aplicable a las personas con discapacidad, que nos permiten conocer las ayudas y bonificaciones que se reciben por la contratación de personas con discapacidad, a través de las medidas de fomento, y que nos facilitan el conocimiento de este colectivo a través de la Ley.

Se ha obtenido información a partir del análisis contenido en las páginas web de empresas/ instituciones tales como Repsol, Eroski, o fundaciones tales como la Fundación ONCE, o Adecco entre otras, que son entidades comprometidas con este colectivo y su integración laboral, contando personas con discapacidad en sus plantillas.

I. MARCO ECONOMICO-LABORAL 2009-2013

3. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En España, al término del periodo analizado, 2009-2013, se contaba con una población de cuarenta y siete millones ciento veintinueve mil setecientos ochenta y tres (47.129.783), de los cuales tres millones cuatrocientos cincuenta y dos mil ochocientos veinte (3.452.820) tenía el certificado de discapacidad, es decir, esto corresponde a un 7,33% con respecto a la población total⁵.

3.1 TASA DE ACTIVIDAD NACIONAL

Para analizar la tasa de actividad, en primer lugar, hay que analizar la población activa de los colectivos a estudiar, de acuerdo con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística las personas activas sin discapacidad comprendida entre los años 2009 y 2013 contaba en el año 2009 con 22.716,500 personas mientras que en el año 2013 descendía a 22.509,800 personas. Por otro lado, la población activa con discapacidad en el año 2009 ascendía a 390.200 personas mientras que en el año 2013

⁵ Datos proporcionados por la Base Estatal de Personas con Discapacidad del IMSERSO

llegaba hasta 533.600 personas.⁶ Mientras que en el colectivo de las personas sin discapacidad no aumenta conforme el avance de los años, el colectivo con discapacidad si lo hace, notándose un cambio positivo de pensamiento hacia el mercado laboral provocado por las medidas de fomento e integración establecidas por ley.

De esta manera calculamos la tasa de actividad que resulta de la población activa, es decir, de las personas que están empleadas y desempleadas con respecto de la población en edad legal de trabajar, esto es, entre 16 años o más. En las siguientes gráficas se analiza la situación laboral del colectivo de personas con discapacidad recogidas en las tasas de actividad, comparándola con la del resto de la población.

Grafico 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tasa de actividad personas con y sin discapacidad. Series anuales: 2009-2013. Unidades: porcentajes. Los datos correspondientes a esta gráfica en encuentra en el anexo (tabla 1)

⁶ Datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadística. Encuesta del empleo de las personas con discapacidad. Relación con la actividad.

En la gráfica número 1 se muestra la tasa de actividad a nivel nacional, en ella se refleja la diferencia que existe entre las personas sin discapacidad que va subiendo ligeramente a lo largo del periodo analizado, situándose en el 2013 con un total de un 77,2% de personas sin discapacidad en activo, mientras que en el lado de las personas con discapacidad, nos encontramos también ante una ligera subida muy lineal a medida que pasa el periodo analizado, no obstante con una tasa de actividad mucho menor situándose en el 2013 con una tasa de actividad del 37,4%, casi 40 puntos por debajo de las personas sin discapacidad.

Esta diferencia nos muestra las oportunidades de un colectivo y otro, muchas personas con discapacidad no intentan formar parte del mercado trabajo, ya que los prejuicios y los muchos obstáculos que se les presenta, sobre todo cuando nos encontramos en una situación complicada para la sociedad en general, presupone una mentalidad negativa en cuanto a la hora de encontrar un empleo adecuado a sus condiciones. Estos datos expresan que “es evidente que las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de verse sometidas a un proceso de exclusión”⁷.

“Además se observa también la razón de baja tasa de actividad en la incompatibilidad de las pensiones por discapacidad con el empleo. Se necesitan medidas que frenen estos obstáculos, y que se pueda compatibilizar empleo y pensiones, de manera que sirva para no desincentivar la entrada al mercado laboral de este colectivo”⁸, estas medidas están señaladas en la Ley 8/2005 de 6 de junio para compatibilizar la pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.⁹

⁷ Martínez Martínez, Julio Luis (2005): “Exclusión social y discapacidad” Universidad Pontificia Comillas. (Pág. 56)

⁸ Bengoetxea Alkorta, Aitor. (2014).”Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad” Revista Vasca de Administración Pública. núm. especial 99-100. Págs. 529-547

⁹ Ley 8/2005 de 6 de junio para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado: regulación explicada en el anexo

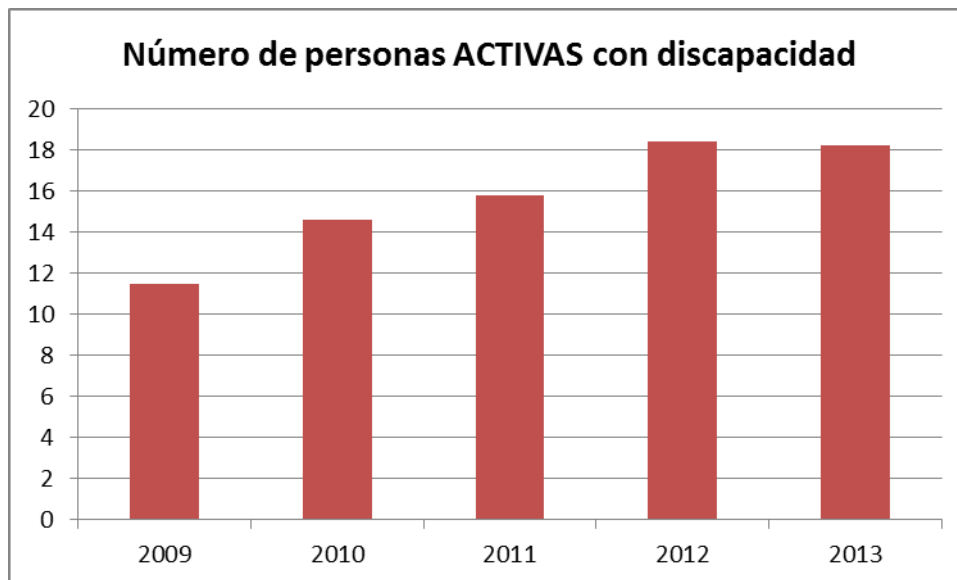
3.1.2 PERSONAS ACTIVAS EN CANARIAS

En Canarias al finalizar el periodo analizado, que se corresponde al año 2013, se contaba con una población total de dos millones ciento dieciocho mil seiscientos setenta y nueve (2.118.679), de los cuales ciento trece mil quinientos dieciocho (113.518) disponían del certificado de discapacidad, esto es, un 5,36% con respecto a la población total¹⁰.

A lo largo del periodo de crisis económica que analizamos se cuenta con un número de personas activas sin discapacidad en Canarias ligeramente ascendiente, a pesar de que desde el año 2012 desciende ligeramente, probablemente debido a la mayor presión que ejercía la crisis sobre el empleo, situándose en 2013 con una total de 1.075,100 personas activas en Canarias. Mientras que si consideramos las personas con discapacidad en Canarias nos encontramos con un número de personas activas con aproximadamente una media de 40 puntos por debajo con respecto a las personas sin discapacidad, al igual que a nivel nacional, situándose en el año 2013 con 18.200 personas. Sucede lo mismo que ocurre a nivel nacional, se vuelve a producir una gran diferencia en cuanto a ambos colectivos.

¹⁰ Datos proporcionados por la Base Estatal de Personas con Discapacidad del IMSERSO

Gráfico 2.



Personas ACTIVAS con discapacidad en Canarias

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tasa de actividad de personas con discapacidad en Canarias. Series anuales 2009-2013. Unidades: miles de personas. Los datos correspondientes a esta gráfica se encuentran en el anexo (tabla 2)

Grafica 3.



Personas ACTIVAS sin discapacidad en Canarias

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tasa de actividad de personas sin discapacidad en Canarias. Series anuales 2009-2013. Unidades: miles de personas. Los datos correspondientes a esta gráfica se encuentran en el anexo (tabla 2)

Existe una diferencia notablemente grande entre el número de personas activas con y sin discapacidad. Un fenómeno que siempre se da con este colectivo, tanto a nivel nacional, como autonómico.

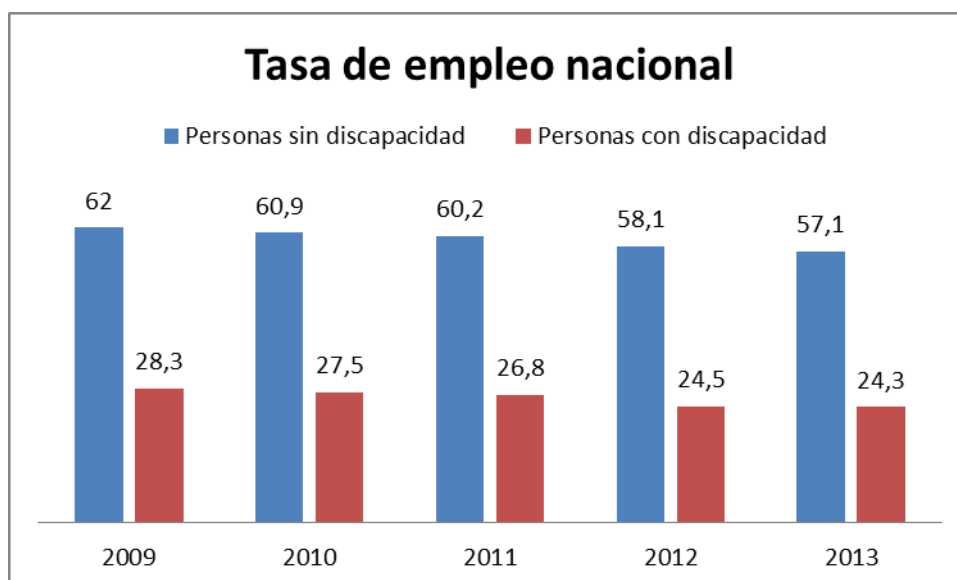
No obstante, observemos la tasa de crecimiento en referencia a ambos colectivos, mientras que el número de personas activas sin discapacidad en el año 2009 alcanzaba un total de 1.028,400 personas, en el año 2013 se contaba con un total de 1.075,100 personas. De la misma forma, el número de personas activas con discapacidad en el 2009 se situaba en 11,500 personas, mientras que en el 2013 era un total de 18.200. De esta manera, con el paso de los años, a pesar de la gran diferencia entre en el número de personas que forman parte de la actividad con discapacidad y sin discapacidad, observamos que, no obstante, el número de las personas con discapacidad se ha incrementado un 58,26% mientras que el número de personas activas sin discapacidad aumenta un 4,54%. Es decir, con respecto al año 2013 pasaron a formar parte del número de personas activas una mayor proporción de personas con discapacidad, se puede notar una mayor predisposición a formar parte del mercado de trabajo, fomentado también por las ayudas, subvenciones o deducciones que suponen contratar a personas pertenecientes a este colectivo, además de la compatibilización de pensiones y empleo¹¹.

¹¹ Anexo 3: medias de compatibilización entre pensión y trabajo. Medidas de compatibilización entre pensión y trabajo: ley 8/2005 de 6 de junio

3.2 TASA DE EMPLEO NACIONAL

Analizamos anteriormente la tasa de actividad, no obstante existe una gran diferencia entre las tasas de actividad, es decir, activamente buscando empleo o trabajando, y los que realmente se encuentran ocupados. Es decir, se conoce como tasa de empleo a la razón entre la población ocupada entre la población en edad legal de trabajar (16 años o más). A nivel nacional, existe una diferencia notable con respecto de la población ocupada con y sin discapacidad.

Grafica 4.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tasa de empleo nacional de personas con discapacidad y sin discapacidad. Series anuales: 2009-2013. Unidades: porcentajes. Los datos correspondientes a esta gráfica se encuentran en el anexo (tabla 3)

Como se observa en la gráfica número 4 tanto las personas con discapacidad y sin discapacidad sufren un ligero descenso en cuanto a la ocupación en el empleo. Aquí se refleja claramente el mayor empuje de la crisis económica en cuanto se refiere al mercado laboral en general. Aunque se intente mejorar la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad se puede apreciar que la crisis también afecta a que este colectivo que hace que también siga descendiendo, a pesar de las ayudas y

bonificaciones que supone contratar a personas con discapacidad. Nuevamente se confirma la situación de desventaja de las personas con discapacidad. Esto quiere decir que la crisis está suponiendo todo lo contrario a lo que se pretende con estas ayudas y bonificaciones, que es la inserción de este colectivo al mercado laboral, y por lo tanto supone la destrucción del empleo en general.

3.3 TASA DE PARO

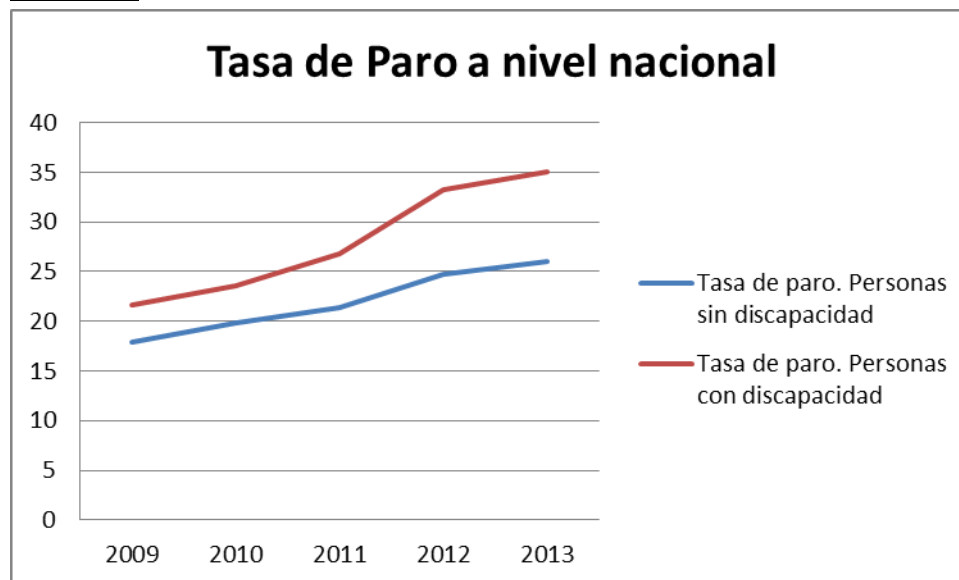
En cuanto a la tasa de paro, que se considera como el cociente entre el número de parados y el de activos, observamos que a partir de la crisis, en ambos colectivos, se produce un incremento muy acusado, superior para personas con discapacidad

En este caso, la política del mercado de trabajo no se dirige a la igualación de las dos tasas de paro, es decir, discapacitados y sin discapacidad ya que la participación en el mercado de las personas con discapacidad será menor que el de las personas sin discapacidad por los obstáculos que se pueden presentar¹². No obstante la gráfica número 5 muestra la elevada tasa de paro que soportan las personas con discapacidad, y que sufre también el colectivo sin discapacidad producto de la crisis.

Teniendo en cuenta la presión de la crisis económica muchos empresarios asocian persona con discapacidad a una menor rentabilidad, por lo tanto, en una época en la que se valora el menor coste posible para la empresa, las personas con mayores obstáculos para entrar y permanecer en una empresa se ven en una situación más vulnerable, de ahí las altas tasas de paro.

¹² Malo Ocaña, Miguel Ángel. “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Grafica 5.

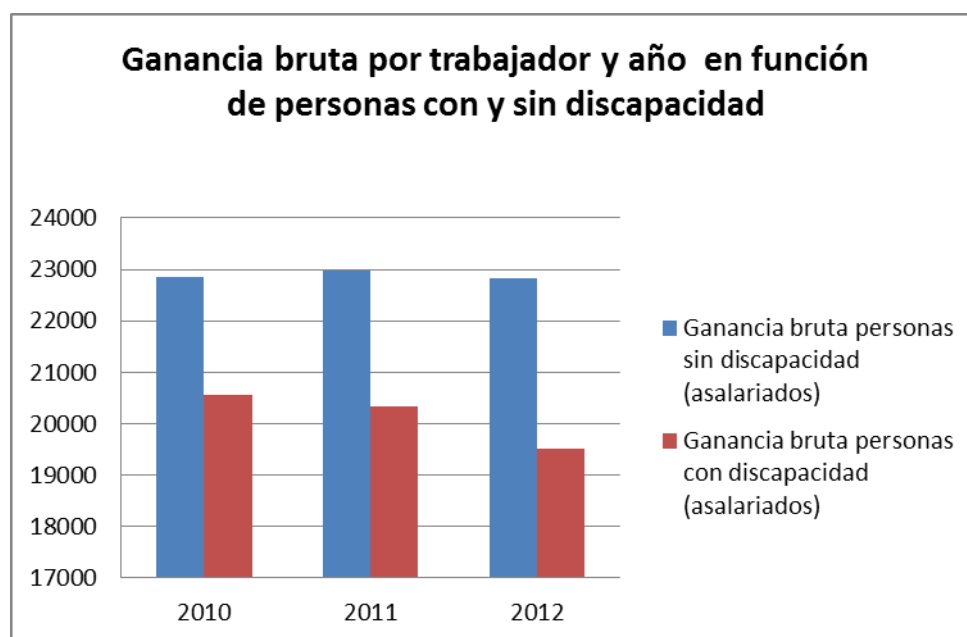


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Tasas de paro: personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Series anuales 2009-2013. Unidades: porcentajes. Los datos de esta gráfica se encuentran recogidos en el anexo (tabla 4)

3.4 SALARIOS

Una vez analizadas las tasas de actividad, empleo y paro en referencia a las personas con y sin discapacidad, nos centramos en el salario de estas y estimamos su diferencia entre un colectivo y otro.

Grafica 6.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Ganancia anual para los trabajadores asalariados según tengan discapacidad o no. Series: 2010-2012. Unidades: Euros

En el periodo analizado (serie 2010-2012), se observa que el punto álgido en cuanto a los salarios de personas sin discapacidad se encuentra en el año 2011, del que se produce un ligero aumento con respecto al año anterior. También podemos apreciar que de nuevo en el 2012 sufre un descenso quedándose en la cantidad de 22.815,2 Euros anuales cifra muy parecida a la de 2010.

No ocurre igual con las personas con discapacidad ya que del periodo analizado su punto álgido se encuentra en 2010, y desde entonces comienza a descender bruscamente quedándose en el 2012 en su punto más bajo, descendiendo de una cantidad en 2010 de 20.553,3 Euros a 19.505,8 Euros, hablamos de una bajada de 1000 por año. Teniendo en cuenta, que este colectivo cobra una media de más de 3000 Euros anuales menos con respecto a la población sin discapacidad, nos encontramos

ante una situación muy desfavorable y con una dinámica, con el paso de los años, cada vez más negativa

En cuanto a la tasa de crecimiento, en este caso, en ambos casos se sufre un decrecimiento tanto en el colectivo de las personas con discapacidad, como las personas sin discapacidad. No obstante, calculamos un decrecimiento de un 5.10% en la ganancia bruta anual de las personas con discapacidad, casi 5 puntos por encima de las personas sin discapacidad. Es decir, con el paso de los años se ha devaluado el trabajo de las personas con discapacidad cobrando un salario mucho menor que las personas sin discapacidad, ya que las personas con discapacidad solo han sufrido un decrecimiento del 0.12%, vinculado a la mayor presión de la recesión económica.

Este hecho se confirma por el Instituto Nacional de Estadística con el informe de las personas con discapacidad elaborado en los periodos comprendidos entre 2009-2013 que establece que las personas con discapacidad reciben un salario menor al de las personas sin discapacidad, aunque desempeñen un puesto, ocupación o responsabilidad igual”.

II. MARCO LEGISLATIVO

4. REGULACION JURIDICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO

4.1. NORMATIVA PRINCIPAL

El artículo 49 de la Constitución Española supuso el primer escalón legislativo para la integración social de los minusválidos puesto que coincide como mandato directo a los poderes públicos, haciendo obligatoria una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que darán la atención individualizada que requieren. El objetivo último es que las

personas con discapacidad puedan beneficiarse de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluyendo el derecho al trabajo que está reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española¹³. Este mandato constitucional culminó en el ámbito legislativo con la publicación de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de minusválidos, conocida coloquialmente como la LISMI. Los principios generales de esta ley se basan en garantizar la realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad.

La principal normativa en cuanto a la regulación de este colectivo en el ámbito laboral, pasa por facilitar la contratación de este colectivo a través de obligaciones, ayudas y subvenciones a empresarios que contraten a personas con discapacidad, de esta manera la normativa más relevante en cuanto a ello es la siguiente:

- La Ley de integración social de minusválidos (LISMI), integrada ahora en 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 de su inclusión social que se engloban fundamentalmente en dos principios, por un lado que el empleo de las personas con discapacidad se fomentara mediante ayudas, por ejemplo las subvenciones o bonificaciones a la Seguridad Social, y por otro lado fomentar la calidad en el empleo.¹⁴ Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo cuarenta y nueve de la Constitución reconoce, “en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total

¹³ Artículo 35 CE: Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

¹⁴ Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D. (2014): “La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo”. Revista Española de Discapacidad, 2 (1): 7-32.

integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias”¹⁵. Una de los puntos más significativos de esta ley, es la que establece la obligación de contratar, en una empresa con 50 o más trabajadores, un porcentaje del 2% de personas con discapacidad del total de la plantilla.

- REAL DECRETO 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El empleo con apoyo consiste en llevar a cabo actividades formativas a personas con discapacidades intelectuales, en las que se les realiza un seguimiento en su puesto de trabajo para facilitar su integración, y de esta manera se consigue desempeñar y mantener un empleo. El trabajador se va haciendo eficiente e independiente, y conforme pasa el tiempo, la asistencia a este trabajador va siendo de mayor a menor a medida que se va integrando en el trabajo.¹⁶

Se trata de un vínculo que consta de empresa por un lado, persona de apoyo por otro, ya sea trabajadores sociales o cualquier otro tipo de trabajador cualificado para llevar a cabo la formación para su posterior integración, y por último, trabajador con discapacidad que se beneficiara de este “apoyo” para llevar a cabo una serie de tareas normalmente rutinarias que desempeñen con igual rendimiento al resto de compañeros.

- REAL DECRETO 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. En este caso, la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas es del 7 por ciento. Las personas con cualquier tipo de discapacidad tendrán derecho a acceder al empleo público en las condiciones reguladas en este real decreto. Al igual que

¹⁵ Artículo 49 de la Constitución Española

¹⁶ Mercado García, Esther. “La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales”. CEU Talavera de la Reina. Universidad de Castilla la Mancha

en el sector privado con la reserva del 2% de plantilla de personas con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores, la ley actúa de la misma con respecto al sector público reservando este porcentaje del 7%.

- REAL DECRETO 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. 9-12-1985), por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Los Centros Especiales de Empleo¹⁷, participan en lo que se conoce como empleo protegido, es una alternativa laboral para este colectivo, en ellos la totalidad de la plantilla tienen discapacidad, y trabajan con contrato. En estos momentos los Centros Especiales de Empleo constituyen la alternativa más favorable para acceder a un puesto de trabajo. Sin embargo, existen muchas críticas al sistema argumentando que este tipo de centro, contribuye a segregar a personas con discapacidad, y por tanto, se deja de fomentar el movimiento hacia el mercado ordinario.¹⁸

- REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Como contrapartida a las críticas suscitadas por la segregación de los Centros Especiales de Empleo, surgen los enclaves laborales que se trata de un sistema de subcontratación entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, para la realización de obras o servicios, de esta manera se facilita la transición de empleo de protegido al empleo ordinario de una

¹⁷ Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

¹⁸ Pallisera Díaz, María y Rius Bonjoch, María (2007): "¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad". Revista de Educación. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona

empresa colaboradora, estos trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral con carácter especial con el centro especial de empleo¹⁹

4.2 INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Los incentivos a la contratación son una pieza fundamental en la inserción de este colectivo, con ellas se pretende la total inclusión de este colectivo al mercado de trabajo, mediante bonificaciones o ayudas que permitan inducir al empresario a la contratación de personas con discapacidad para el ejercicio de sus funciones. Todo esto se regula en El Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, resumidas a continuación entre bonificaciones a la seguridad social y subvenciones.

4.2.1 BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las bonificaciones a la Seguridad Social por la contratación de personas con discapacidad, afectan tanto al empleo ordinario como al empleo protegido, estas contribuyen a la mejora del crecimiento y del empleo beneficiando al empresario de deducciones fiscales u otro tipo de ayudas, estas bonificaciones se podrán dar, por la contratación del 2% de discapacitados en una plantilla que cuente con 50 o más trabajadores, por acciones destinadas al fomento del autoempleo, bonificaciones a la Seguridad Social de diferentes cuantías en función del tipo de contrato ...entre otras.

4.2.3 SUBVENCIONES.

La finalidad de las subvenciones económicas es la integración de las personas con discapacidad. Se establecen dos tipos de subvenciones, por un lado la subvención por

¹⁹ Menéndez Calvo, Remedios (2012): "Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma de 2012". Anuario Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá

contrato realizado a las personas con discapacidad y la subvención destinada a la adaptación de los puestos de trabajo, o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador con discapacidad contratado, o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad.²⁰

Con estos incentivos se pretende conseguir una igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como así lo proclama la Constitución Española, fomentando mediante ayudas la facilitación de la inserción laboral.

4.3. LA CUOTA DE RESERVA EN LAS EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES.

Sin duda, entre las medidas para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa privada, la medida más incisiva es la cuota de reserva para personas con discapacidad

Como observamos anteriormente, las empresas privadas que cuenten con una plantilla de 50 o más trabajadores, tienen la obligación de contratar en sus plantillas al menos el 2% de personas con discapacidad, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de la empresa, así como la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores²¹.

A pesar de la existencia de esta normativa, actualmente son muy pocas las empresas que cumplen con esta obligación legal. Aunque hay que tener en cuenta que están

²⁰ Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D. (2014): “La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo”. Revista Española de Discapacidad, 2 (1): 7-32. Pág. 20.

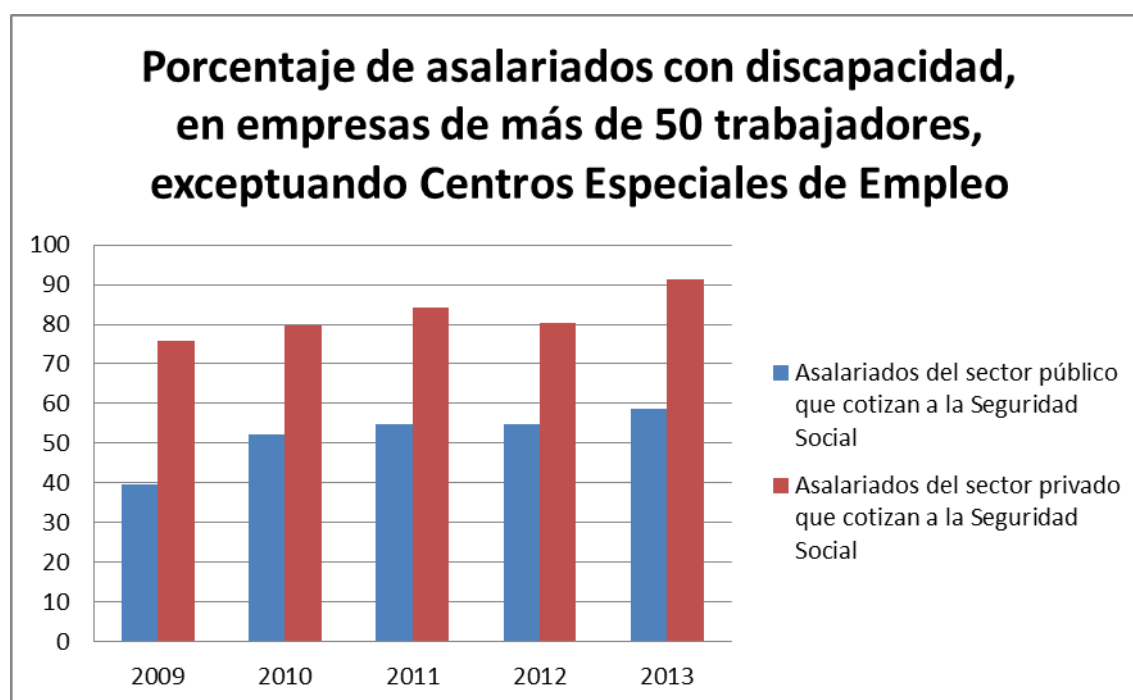
²¹ Según la Ley de Integración del Minusválido 13/1982 del 7 de abril (LISMI), actualmente Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

establecidas una serie de medidas alternativas²² de carácter excepcional con las que las empresas podrán quedar exentas de esta obligación.

De esta manera, el porcentaje de asalariados con discapacidad en empresas con una plantilla de 50 trabajadores o más en el 2009 se encontraba en un 75,8%, mientras que en el 2013 el porcentaje sube hasta un 91,3%, esta subida puede que se deba a que los empresarios se quieren beneficiar de las subvenciones y deducciones que se derivan de la contratación de este colectivo, y las facilidades que ello supone, por lo que se está contribuyendo con este tipo de medidas al fomento del empleo. Esto quiere decir que la mayoría de los asalariados con discapacidad se encuentran en empresas de 50 o más trabajadores. Lo mismo ocurre en el sector público en el que se sucede una contratación ascendente desde 2009 hasta el 2013.

²² Las medidas alternativas son: A) la celebración de un contrato mercantil con un centro especial de empleo, B) La celebración de un contrato con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios o el suministro de materias primas, maquinaria y cualquier bien necesario para el desarrollo de la actividad. C) Donaciones para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad. D) La constitución de un enclave laboral²² como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad.

Grafica 7



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Porcentaje de asalariados con discapacidad respecto del total de asalariados, en empresas de más de 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo. Series: 2009-2013. Unidades: porcentajes. Los datos de este grafico se encuentran en el anexo (tabla 5)

No obstante, son muchas las empresas que pasan por alto esta imposición legislativa y que no contratan a este colectivo, por creer que tienen poco rendimiento, o que no están preparados para el puesto, para ello la ley impone que: “A los efectos de esta ley, se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones que ocasionen vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en los ámbitos a los que se refiere el artículo 5, cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas,

especialmente cuando se deriven beneficios económicos para la persona infractora”²³

24

4.4 TIPOS DE CONTRATOS BONIFICADOS.

Para fomentar este tipo de contratación todas las empresas pueden beneficiarse de una serie de bonificaciones y deducciones a las que puede adherirse las empresas que contraten a personas con discapacidad, estas bonificaciones dependen del tipo de contrato que se realice, esta normativa se encuentra recogida en la guía laboral del servicio de empleo público estatal:

- **Contrato indefinido de personas con discapacidad**²⁵: este tipo de contratación tiene bonificación/reducciones con respecto a la cuota de la Seguridad Social. Dependiendo de si son mayores o menores de 45 años, del tipo de discapacidad, o del sexo de la persona contratada la cuantía varía, situándose entre los 4500 y los 6300 euros al año. Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida. Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902€.

²³ 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 de su inclusión social: **Artículo 5.** Ámbito de aplicación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal. Las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal se aplicarán, además de a los derechos regulados en el Título I, en los ámbitos siguientes: a) Telecomunicaciones y sociedad de la información. b) Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación. c) Transportes. d) Bienes y servicios a disposición del público. e) Relaciones con las administraciones públicas. f) Administración de justicia. g) Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico. h) Empleo.

²⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

²⁵ Anexo 1. Tabla 8

- **Empleo selectivo:** hace referencia a las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores con discapacidad sobrevenida, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación. Las readmisiones que lleven a efecto las empresas darán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.
- **Contrato para la formación y el aprendizaje de trabajadores con discapacidad:** el contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. En los contratos celebrados con trabajadores con discapacidad se aplica la regulación general de este contrato, con esta modalidad de contrato viene dada una reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores, y una reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores. Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- **Contrato en prácticas personas con discapacidad:** Las empresas que celebren contratos en prácticas, ya sea a tiempo completo o parcial con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato. Además por la transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, se produce una

reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500€/año (700€/año si se trata de mujeres).²⁶

- **Contrato de temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad:** las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados. Además, si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.²⁷
- **Contratos de interinidad con trabajadores con discapacidad desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal:** los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, esta normativa se encuentra regulada en la disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- **Por un centro especial de empleo:** la bonificación económica en estos casos es del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida las de accidente de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.

²⁶ Anexo 1: Tabla 9.

²⁷ Anexo 1. Tabla 7.

III. MARCO SOCIAL

5. ENTIDADES EN COLABORACIÓN CON LA INSERCIÓN DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Siguiendo en la línea de las medidas de fomento y contratación, podemos encontrar con entidades que fomentan la contratación de personas con discapacidad, y como consecuencia de su inserción en el mercado laboral. Las siguientes empresas cuentan con empleados discapacitados en sus plantillas

5.1 EMPRESAS COLABORADORAS

- **Repsol**²⁸: Repsol ha asumido el reto de extender su programa de integración de personas con discapacidad a todos sus centros de trabajo, incluidos los diversos complejos industriales de la compañía en España. El plan cuenta con el pleno respaldo de los sindicatos y refuerza la estrategia de integración de la compañía. Repsol cuenta en España con 360 empleados con discapacidad, más de un 2% del total de la plantilla, de los cuales el 22% ocupa puestos técnicos.
- **Eroski**²⁹: La cadena de distribución Eroski mantiene con la Fundación ONCE y FSC Inserta, su entidad para la formación y el empleo de las personas con discapacidad, una estrecha relación que se remonta a 2008, con la firma de un convenio Inserta de colaboración para la inserción laboral de personas con discapacidad en su plantilla. Eroski publica en sus canales de comunicación internos y externos las iniciativas puestas en marcha por Fundación ONCE para la inclusión laboral de personas con discapacidad con la finalidad de normalizar y sensibilizar a la sociedad en genera

²⁸ Repsol es una multinacional de energía española, con especial presencia en el mercado de hidrocarburos, con sede social en Madrid, y que fue fundada en octubre de 1987. (www.repsol.es)

²⁹ Grupo Eroski es una empresa cooperativa española de distribución con sede en Elorrio (Vizcaya). Fundada en el País Vasco en 1969, hoy cuenta con más de 35.000 trabajadores repartidos por toda España. (www.eroski.es)

- **McDonald's Sistemas España Inc**³⁰, en colaboración con Fundación ONCE-FSC Inserta, trabaja para promover la inserción de personas con discapacidad a través de la contratación directa en sus restaurantes del territorio nacional. Como resultado de esta línea de colaboración, más de cien personas han encontrado trabajo en la compañía en los últimos cinco años.

Como las mencionadas muchas empresas como Campofrío, DKV seguros, AXA seguros, acciona, Banco Popular, BBVA, La Caixa, Mahou San Miguel, Pascual... y muchas otras empresas ya colaboran en la inserción de personas con discapacidad en sus plantillas, cumpliendo así con la normativa establecida, y fomentado además el empleo de este colectivo.

5.1.2 FUNDACIONES

De la misma manera existen fundaciones especializadas en el fomento e inserción de este colectivo, así a nivel nacional existen fundaciones como:

- **Fundación Adecco**³¹: Clasificada como benéfico-asistencial por el Ministerio de Sanidad y Política Social, Registro de Protectorado de Fundaciones, la Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro que apuesta por la inserción laboral de las personas, que por diferentes motivos, se enfrentan con grandes dificultades para encontrar empleo. Fue creada en 1999 como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco, líder mundial en el sector de los Recursos Humanos. Las personas con discapacidad son candidatos estrella para cubrir las vacantes de las empresas, pues ven

³⁰ McDonald's es una cadena de restaurantes de comida rápida. En 2014 atiende aproximadamente a 58 millones de clientes al día en 33 000 establecimientos en 119 territorios y países alrededor del mundo. La cadena emplea a 1,7 millones de personas.

³¹ Adecco S.A. es una compañía de recursos humanos con base en Glattbrugg, Opfikon, Suiza. Adecco da trabajo a aprox. 500.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con aprox. 28.000 empleados propios (a jornada completa) y 5.500 oficinas en 60 países del mundo.

reforzados valores como el esfuerzo, el afán de superación o la capacidad de sacrificio.

Desde la Fundación Adecco ayudan a estos candidatos a allanar el camino hacia la búsqueda de un empleo. Paralelamente, realizamos una intensa labor de sensibilización en el seno empresarial para que la discapacidad no sea un obstáculo en las entrevistas de trabajo, sino una característica más de la persona.

- **Fundación ONCE³²**: La creación de empleo para personas con discapacidad es, desde su creación, la máxima prioridad de la Fundación ONCE, desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad. Por tanto, el objetivo prioritario de la Fundación ONCE, atendiendo a la realidad social y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad de España, pasa por la promoción del empleo de estas personas, como paso previo indispensable para su plena integración social. Para el efectivo cumplimiento de este fin la Fundación ONCE destina anualmente al menos el 60% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo.

La FUNDACIÓN ONCE apuesta decididamente por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos.

³² La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es una entidad de Derecho Público de carácter social y democrático sin ánimo de lucro que tiene el propósito fundamental de mejorar la calidad de vida de los ciegos, deficientes visuales y discapacitados de toda España.

Así mismo, a nivel regional en nuestra Comunidad Autónoma, Canarias, existen entidades especializadas en la inserción laboral:

- **SINPROMI:** La Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad, SINPROMI S.L, es una entidad perteneciente al Cabildo Insular de Tenerife que se constituye en 1993 bajo el lema "hacia la integración de todos en la sociedad". Tiene por objeto la integración social y laboral, así como la mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife.
- **FEAPS CANARIAS:** Proyecta convertirse en una Federación de Organizaciones Sociales cualificadas y cohesionadas, que sea un referente en la discapacidad intelectual. Asimismo, será una organización con capacidad de influir en otros sectores y organizaciones sociales, en cuanto a discapacidad intelectual se refiere, tanto por el consenso entre sus entidades miembros en el sentido de pertenencia a un proyecto común, como por el nivel de cualificación, conocimientos, experiencias, etc., acumulados por las personas integrantes del movimiento asociativo FEAPS CANARIAS.

6. OTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA OCUPACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

A lo largo de este trabajo, hemos puesto de manifiesto que las personas con discapacidad tienen muchas menos posibilidades de incorporarse al mercado laboral, por ello se establecen las medidas de fomento y bonificaciones que suponen unas ayudas para la contratación de estas y así incentivar que las personas con discapacidad puedan integrarse en el mercado laboral, con menos obstáculos para su realización.

6.1. ESTUDIOS Y OCUPACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este capítulo abordaremos algunas de las principales medidas a tener en cuenta para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

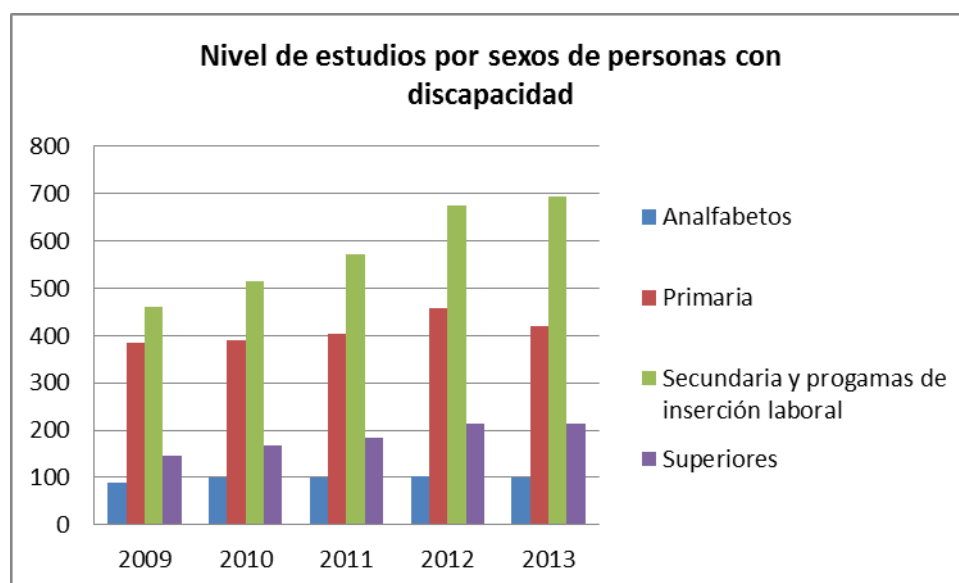
A nivel general, en cuanto a niveles de estudio se trata, podemos confirmar que el tener un nivel de estudios superior, es un elemento a favor para encontrar un trabajo más rápidamente, estable y bien remunerado.

No obstante y como se refleja en la gráfica número 8, en cuanto al colectivo de las personas con discapacidad, podemos observar que la mayoría no cursa estudios superiores.

Si observamos la gráfica número 8 nos encontramos con un número de analfabetos muy inferior al resto de los niveles de estudios, no llegando casi nunca, en el periodo analizado (2009-2013), a 100 mil personas analfabetas. El siguiente nivel, estudios de primaria, recoge que es donde se encuentra el segundo mayor número de personas con discapacidad, llegando en el año 2013, y, a un total de 421 mil personas, con tendencia negativa este último año, es decir, descendiendo con respecto años anteriores. El nivel de estudios con el que la mayoría de personas con discapacidad cuenta es de secundaria y a través de programas de inserción, en ascenso conforme pasan los años, situándose en el año 2013 con un total de 693.800 personas. Esta subida se debe a que muchas de estas personas se benefician de este tipo de programas inserción que les facilita un empleo y por ello dejan de estudiar más. Por último nos encontramos con el nivel de estudios superiores, que desciende con brusquedad respecto a los estudios de secundaria, precisamente por lo comentado anteriormente, situándose su punto más álgido en el año 2013, con un total de 213.900 personas. No obstante, este nivel asciende progresivamente con el paso de los años, debido a la

evolución y ayudas que se proporcionan a las personas con discapacidad para su formación

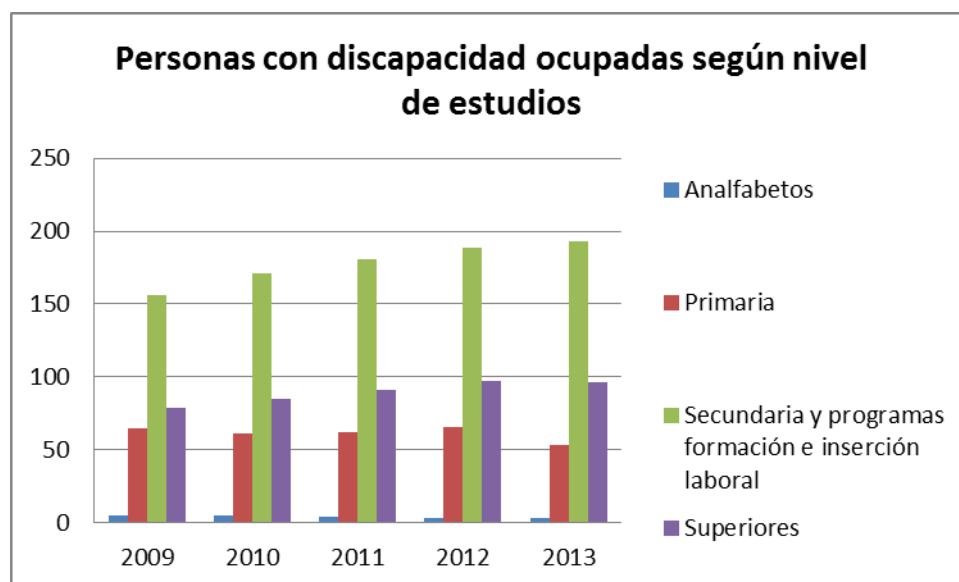
Gráfica 8.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Nivel de estudios por sexo. Series anuales 2009-2013. Unidades: miles de personas y porcentajes. Los datos de esta grafica se encuentran en el anexo (tabla 6)

Analizado el nivel de estudios de personas con discapacidad, introducimos estos datos y los relacionamos con los ocupados según el nivel de estudios. Podemos comprobar que la secundaria tiene unos niveles aparentemente superiores, ahora bien en la siguiente grafica comprobaremos que esto no ocurre así.

Grafica 9



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Ocupados por nivel de estudios por sexo. Series anuales 2009-2013. Unidades: miles de personas y porcentajes. Los datos de esta grafica se encuentran en el anexo (tala7)

Analizando la segunda grafica se puede pensar que este colectivo tiene una mayor posibilidad de conseguir un empleo. No obstante, es erróneo pensar esto, ya que en función del número de personas con discapacidad que estudia secundaria o se beneficia de programas formación e inserción laboral la proporción es mayor puesto que existen más personas que tienen este nivel de estudios.

Por tanto, relacionando las dos graficas anteriores, el porcentaje de ocupados según nivel de estudios seria de la siguiente manera:

CUADRO N°1. PORCENTAJE DE PERSONAS DISCAPACITADAS OCUPADAS, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

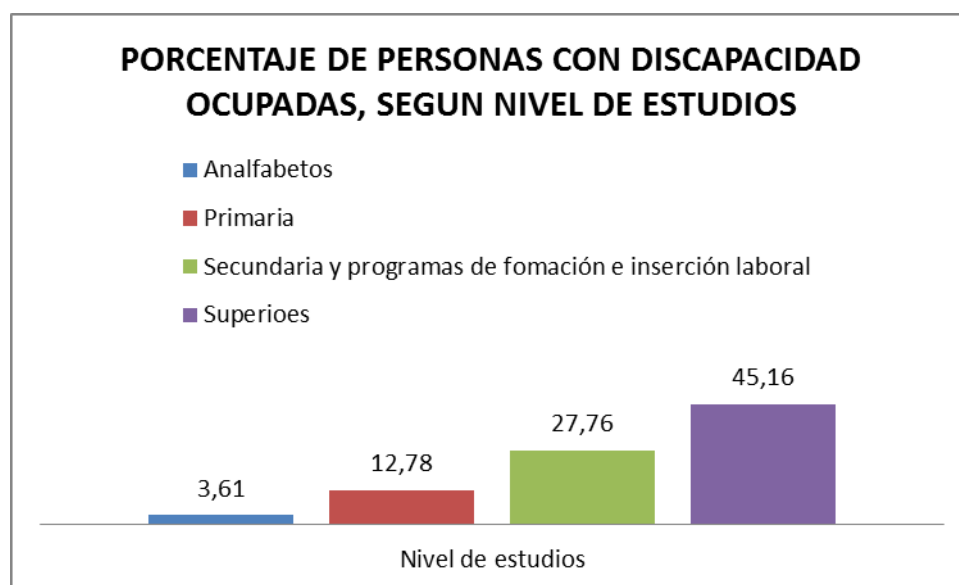
	Analfabetos	Primaria	Secundaria y programas de formación e inserción laboral	Superiores
2013	3,61	12,78	27,76	45,16
2012	3,00	14,41	27,96	45,60
2011	4,41	15,41	31,62	49,24
2010	4,68	15,58	33,29	51,17
2009	5,78	16,92	33,94	54,02

Datos proporcionados del Instituto Nacional de Estadística

Estudiando el número total de personas discapacitadas y sus niveles de estudio, y haciendo la proporción en función de la ocupación en el empleo, encontramos en el cuadro número 1, los porcentajes en función de ocupación real por nivel de estudios.

De esta manera, analizamos en la gráfica número 10 siguiente, el año 2013, año más actual del estudio, y podemos observar como a mayor formación, existe una mayor ocupación de este colectivo en el empleo, situándose en un 45,16% de la población con discapacidad ocupada. Observamos como las personas con discapacidad analfabetas tiene un porcentaje mínimo, tan solo con 3.61%, y por lo tanto, con escasas posibilidades de insertarse en el mercado laboral. Estos resultados nos expresan que es necesario llegar a un nivel estudios superiores para tener más oportunidades, a la hora de conseguir un empleo.

Grafico 10.



Datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística.

6.2 DISCRIMACION POSITIVA

Las medidas de discriminación positiva se pueden definir como aquellas medidas en las cuales los beneficiarios directos son los individuos que se encuentran una situación de desventaja por pertenecer a un colectivo en situación de exclusión social, las medidas de discriminación positiva tienen la finalidad de corregir estas desventajas con el objetivo de crear unos niveles de igualdad más equiparados.

Por lo tanto, son medidas de discriminación positiva aquellas que benefician a un colectivo de personas pertenecientes a un determinado colectivo, que busca cubrir las posibles desventajas que puedan acarrear.³³

³³ Iribarne González, María de la Macarena. “Acción positiva”. Revista en Cultura de la Legalidad.

Debido a la gran discriminación que existe hacia este colectivo, se pretende fomentar lo mismo pero a la inversa, es decir, la discriminación positiva. Todas las medidas que se han ido tratando a lo largo del trabajo concluyen en lo mismo, una mayor facilidad para la integración laboral de las personas con discapacidad.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 recoge el ámbito de las medidas de acción positiva que “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.”³⁴

En este trabajo hemos estudiado este tipo de medidas, como por ejemplo, los incentivos a la contratación de personas con discapacidad, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, la cuota de reserva en la oferta de empleo público para personas con discapacidad...

7. CONCLUSIONES: PREVISION DE FUTURO

El colectivo de personas con discapacidad ha constituido un eje de actuación prioritario en las políticas sociales desarrolladas en los últimos años, y es que, uno de los fines esenciales de tales políticas ha sido, y es la integración laboral de estas personas. A través de los datos analizados podemos conocer la situación económica, y debida a esta, la destrucción de empleo que está afectando a la población en general, y a los colectivos más vulnerables, entre ellos el de las personas con discapacidad.

³⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Sección 2.ª Medidas de acción positiva

Uno de los problemas más importante de este colectivo es la baja tasa de actividad que tienen, ya que en el año 2013 contaban solo con un 37.4 %, es decir, más de la mitad de las personas con discapacidad, ni lo tienen ni buscan empleo. En cuanto a las tasa de empleo, a pesar de las importantes bonificaciones que supone contratar a una persona con discapacidad, lo cual le acarrea al empresario un coste muchísimo menor que contratar a una persona sin discapacidad, nos encontramos con una tasa de empleo que muestra las dificultades que tienen las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral, se puede decir que no existe una conciencia empresarial en la que una persona con discapacidad no suponga problema alguno para su contratación, y eso lo demuestra las altas tasas de paro que sitúan a el colectivo de las personas con discapacidad en una media de nueve puntos por debajo con respecto a las personas sin discapacidad, y es que la crisis y el paro están haciendo especial mella en este colectivo.

Podemos observar este tipo de diferencias además de en las tasas de empleo, en los salarios de las personas con discapacidad que están trabajando, con respecto a las personas sin discapacidad. Existen diferencias de una media de tres mil euros anuales, entre personas con y sin discapacidad. En ocasiones en puestos de trabajo en el que desempeñan las mismas funciones que personas sin discapacidad está diferencia sigue siendo latente, a pesar de realizar las mismas funciones.

Por otro lado, la normativa vigente tiende a beneficiar la contratación de las personas con discapacidad, mediante medidas de acción positiva, destacando entre ellas, la cuota de reserva, es decir, aquellas empresas con más de 50 trabajadores que tienen que contar un 2% de la plantilla con discapacidad, sin embargo, está ley no se está cumpliendo en su inmensa mayoría, no obstante, no radica del todo ahí el problema, ya que si está medida también se extendiera a las pequeñas y medianas empresas supondría un aliciente mayor para este colectivo, ya que la mayoría de las empresas

que articulan el entorno empresarial que nos rodea se compone de este tipo de empresas.

Uno de los elementos más importantes para una mayor participación de este colectivo en el mercado laboral, es el nivel de estudios, está comprobado con los datos estadísticos expuestos en las gráficas, que cuanto mayor nivel de estudios posean las personas con discapacidad, mayor será el número de oportunidades para conseguir un empleo, por lo que es necesario fomentar y estimular el estudio en este colectivo, ya que de por si es difícil llegar a la meta consecutiva que tenemos todos: encontrar un empleo estable, que nos proporcione calidad de vida y que esté, por lo tanto, bien remunerado.

Se pueden ver reflejadas en este estudio las medidas de fomento y acciones dirigidas a estimular la contratación de este colectivo mediante ayudas, bonificaciones, subvenciones que faciliten su inserción en el mercado laboral, pero a pesar de estas facilidades para contratar a personas con discapacidad, se siguen encontrado en una posición desventajosa con respecto a la población sin discapacidad, por lo que todavía queda un largo camino por recorrer para conseguir una ligera equiparación en el terreno laboral de personas con y sin discapacidad. Un camino hacia ello se obtiene mediante la adopción de medidas de discriminación positiva, de esta manera se compensa la discriminación que soporta este colectivo, logrando mayores oportunidades. Las empresas analizadas intervienen en este sentido, favoreciendo este tipo de contratación

Probablemente el cambio esté en la estigmatización que la sociedad tiene del concepto de discapacidad, la cual en su inmensa mayoría todavía no concebimos que una persona con discapacidad puede ser lo suficientemente eficiente para realizar un trabajo. La sociedad está cerrada a la palabra discapacidad, y no se abre a los posibles matices que conlleva esta. Por todo ello, la inserción laboral de este colectivo sigue siendo todavía un RETO POR CUMPLIR.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Libros, tesis, y artículos de revista
- Bengoetxea Alkorta, Aitor. (2014). "Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad" Revista Vasca de Administración Pública. núm. especial 99-100. Págs. 529-547
- Menéndez Calvo, Remedios. (2012). "Integración laboral de las personas con discapacidad. modelo legal tras la reforma de 2012". Anuario Facultad de Derecho-Universidad de Alcalá V 223-243
- Malo Ocaña, Miguel Ángel. "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D. (2014): "La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo". Revista Española de Discapacidad, 2 (1): 7-32
- Rodríguez, Vanesa. (2013). "El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis". Revista Internacional de Organizaciones, nº 11, 61-86.
- Mercado García, Esther. "La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales". CEU Talavera de la Reina. Universidad de Castilla la Mancha
- Pagán Rodríguez, Ricardo y Marchante Mera, Andrés. (2004) "Mercado laboral de las personas discapacitadas en España". Departamento de Economía aplicada. Universidad de Málaga
- Quiñones R. y Senior, A. (2014). "Inserción laboral de personas con discapacidad: Reto para la gestión empresarial". Revista Económicas CUC, 35(1), 11-26.
- Pallisera Díaz, María y Rius Bonjochm, María. (2007) "¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad" Revista de Educación, pp. 329-34
- Martínez Martínez, Julio Luis (2005): "Exclusión social y discapacidad" Universidad Pontifica Comillas.

- Iribarne González, María de la Macarena. “Acción positiva”. Revista en Cultura de la Legalidad.
- Páginas web
 - Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es)
 - Boletín Oficial del Estado (www.boe.es)
 - Gobierno de Canarias (<http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo>)
 - Gobierno de España (<http://www.empleo.gob.es/es/>)
 - Guía laboral Gobierno de España
(http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_5.htm)
 - Servicio de Empleo Público Estatal
(<http://www.sepe.es/legislativaweb/buscarinformacionleg.do?tipo=esdisc>)
 - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
(<http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empmasinformacion.htm>)
 - Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
(http://imserso.es/imserso_01/autonomia_personal_dependencia)
 - Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo (ODISMET).
(www.odismet.es)
 - Fundación Organización Mundial de Ciegos (ONCE)
(www.fundaciononce.es)
 - Fundación ADECCO (www.fundacionadecco.es)
 - Ley de Integración al Minusválido (LISMI). (www.lismi.es)

9. ANEXOS

ANEXO 1: TABLAS COMPLEMENTARIAS

- Tabla 1. Correspondiente a la gráfica 1. **Tasa de actividad. Personas con y sin discapacidad. Nivel Nacional**

	Tasa: Personas sin discapacidad Actividad	Tasa: Personas con discapacidad Actividad
2013		
Ambos sexos	77,2	37,4
2012		
Ambos sexos	77,2	36,7
2011		
Ambos sexos	76,5	36,7
2010		
Ambos sexos	76,1	36
2009		
Ambos sexos	75,5	36,1

- Tabla 2. Correspondiente a la gráfica 2. **Personas activas con discapacidad en Canarias. Gráfica 3. Personas activas sin discapacidad en Canarias.**

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2013		
Activos	1075,1	18,2
2012		
Activos	1075,3	18,4
2011		
Activos	1062,1	15,8
2010		
Activos	1037,6	14,6
2009		
Activos	1028,4	11,5

- Tabla 3. Correspondiente a la gráfica 4. **Tasa de empleo Nacional.**

	Tasa: Personas sin discapacidad Empleo	Tasa: Personas con discapacidad Empleo
2013		
Ambos sexos	57,1	24,3
2012		
Ambos sexos	58,1	24,5
2011		
Ambos sexos	60,2	26,8
2010		
Ambos sexos	60,9	27,5
2009		
Ambos sexos	62	28,3

- Tabla 4. Correspondiente a la gráfica 5. **Tasa de paro a nivel Nacional.**

	Tasa: Personas sin discapacidad Paro	Tasa: Personas con discapacidad Paro
2013		
Ambos sexos	26	35
2012		
Ambos sexos	24,7	33,2
2011		
Ambos sexos	21,4	26,8
2010		
Ambos sexos	19,9	23,6
2009		
Ambos sexos	17,9	21,7

- Tabla 5. Correspondiente a la gráfica 6. **Ganancia bruta.**

	Ganancia (bruta) por trabajador y año	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2012		
Ambos sexos		
Total	22815,2	19505,8
2011		
Ambos sexos		
Total	22970,4	20337,4
2010		
Ambos sexos		
Total	22842,6	20553,3

- Tabla 6. Correspondiente a la gráfica 7. Porcentaje de asalariados con discapacidad respecto del total de asalariados, en empresas de más de 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo

	Asalariados con discapacidad
2013	
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social	58,6
Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social	91,3
2012	
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social	54,8
Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social	80,2
2011	
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social	54,7
Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social	84,1
2010	
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social	52,2

Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social 2009	79,6
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social	39,6
Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social	75,8

ANEXO 2: CONTRATOS BONIFICADOS

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

- Trabajadores discapacitados: Grupo de edad Hombres Mujeres Menores de 45 años
3.500€/año 4.100€/año

Con 45 años o más 4.100€/año 4.700€/año

- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Grupo de edad Hombres Mujeres Menores de 45 años 4.100€/año 4.700€/año
Mayores de 45 años 4.700€/año 5.300€/año

CONTRATO INDEFINIDO

- Trabajadores discapacitados: Grupo de edad Hombres Mujeres Menores de 45 años 4.500€/año 5.350€/año

Con 45 años o más 5.700€/año 5.700€/año

- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Grupo de edad Hombres Mujeres Menores de 45 años 5.100€/año 5.950€/año

Mayores de 45 años 6.300€/año 6.300€/año

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas, que puede resultar también bonificada en idéntico porcentaje si el contrato se formaliza con persona beneficiaria del sistema nacional de garantía juvenil.

- Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas que se formalicen con trabajadores que estén realizando prácticas no laborales acogidas al Real Decreto 1543/2011, siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 30 años.
- Si la duración del contrato es igual o superior a doce meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal

ANEXO 3: MEDIDAS DE COMPATIBILIZACIÓN ENTRE PENSION Y TRABAJO

- TASA DE ACTIVIDAD.MEDIDAS DE COMPATIBILIZACIÓN ENTRE PENSION Y TRABAJO: Ley 8/2005 de 6 de junio

La regulación actual dificulta la integración laboral de los discapacitados que perciben prestaciones de la Seguridad Social no contributivas por presentar un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, puesto que la realización de una actividad profesional lucrativa conlleva, automáticamente, la reducción de la pensión no contributiva en la misma cuantía que la retribución obtenida. Esta regulación comporta que personas discapacitadas que podrían acceder a alguna actividad remunerada, no lo hagan cuando esa remuneración sea de baja cuantía, puesto que no existe compensación alguna adicional por el hecho de trabajar e incluso se corre el riesgo de perder la prestación, a lo que debe sumarse el miedo existente a los obstáculos que

puedan presentarse para recuperarla en el momento de cesar en el trabajo retribuido, a pesar de que el artículo 144 de la Ley General de la Seguridad Social contempla la recuperación automática de la pensión. Esta dificultad, que comporta una menor integración laboral de las personas con discapacidad, podría minimizarse flexibilizando la penalización que, para quienes ya están percibiendo la pensión no contributiva, representa hoy el ejercicio de una actividad lucrativa, de manera que los perceptores de estas pensiones pudieran compatibilizar las mismas con los ingresos del trabajo, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, hasta el límite del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). A partir de dicho límite, la prestación se reduciría en una cantidad igual al 50 por 100 de la renta percibida por encima de tal cuantía. Se aprovecha la presente Ley para eliminar la incompatibilidad establecida a partir del 1.º de enero de 2004 entre la pensión de orfandad, en los supuestos de huérfano con 18 o más años e incapacitado para todo trabajo, y la asignación económica por hijo a cargo, con la edad indicada y un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100. Con la nueva regulación, que no supone incremento de coste alguno, dado que la incompatibilidad indicada no tenía efectos prácticos, tras la aprobación del Real Decreto 364/2004, de 5 de marzo, de mejora de las pensiones de orfandad en favor de minusválidos, se atiende una demanda unánime de los colectivos de personas minusválidas, al tiempo que se dota al ordenamiento de la Seguridad Social de una mayor seguridad jurídica, de modo que las reglas que regulen, de una forma efectiva, la compatibilidad o incompatibilidad de las prestaciones sociales públicas se contengan en disposición con rango de Ley.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho

