

Trabajo Fin de Máster

Máster en Dirección de Recursos Humanos

Curso académico: 2020/2021

Convocatoria: Septiembre

# POLÍTICAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Employment policies for people with disabilities*

Alumna: Elena Hernández Flores

Tutor: Juan José Rodríguez Bravo de Laguna

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

Universidad de La Laguna

## **RESUMEN**

Las personas con discapacidad han sido históricamente un colectivo con diversas dificultades para conseguir un empleo. Este trabajo de fin de máster se centra en conocer la normativa laboral específica española, así como la evolución de las diversas políticas de empleo existentes para favorecer la integración de este colectivo. Por otro lado, se hace un repaso de la situación actual de las personas con discapacidad y de las diversas alternativas, bonificaciones e incentivos económicos destinados a conseguir su integración en el mercado laboral con un empleo digno y adecuado. Finalmente, nos centramos en la modalidad laboral del teletrabajo, la cual parece favorecer la contratación laboral estable y la inclusión laboral de este colectivo.

**PALABRAS CLAVE:** discapacidad, mercado de trabajo, políticas de empleo, inclusión laboral, teletrabajo.

## **ABSTRACT**

People with disabilities have historically been a group with difficulties to get a job. This master's dissertation focuses on knowing the specific Spanish labour regulations and the evolution of various employment policies existing to favor the integration of this group. Equally it reviews the current situation of people with disabilities and the alternatives, contributions and economic incentives aimed to achieve their integration into the labour market with decent and adequate employment. Finally, we focus on teleworking, which seems to favor stable employment and labour inclusion for this group.

**KEYWORDS:** disability, labour market, employment policies, labour inclusion, teleworking.

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>1. DISCAPACIDAD EN EL MARCO SOCIAL Y JURÍDICO</b> .....	8
1.1 Concepto, tipos y certificación de la discapacidad .....	8
1.1.1 La influencia del factor social en el concepto de discapacidad .....	8
1.1.2 Tipos de discapacidad .....	10
1.1.3 Certificado de discapacidad .....	11
1.2 Marco jurídico.....	11
1.2.1 Normativa internacional.....	12
1.2.2 Normativa nacional .....	13
<b>2. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA</b> .....	19
<b>3. POLÍTICAS DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD</b> .....	23
3.1 Integración en el mercado ordinario de trabajo .....	24
3.1.1 Cuota de reserva y medidas alternativas .....	24
3.1.2 Trabajo por cuenta ajena .....	26
3.1.2.1 Contratación indefinida .....	26
3.1.2.2 Contratación temporal de fomento de empleo .....	27
3.1.2.3 Contrato formativo .....	27
3.1.2.4 Contrato en prácticas .....	28
3.1.2.5 Contrato de interinidad.....	29
3.1.3 Trabajo por cuenta propia .....	29
3.1.4 Empleo con apoyo.....	31
3.2 Integración en el sistema de trabajo protegido .....	32
3.2.1 Centros especiales de empleo .....	32
3.2.2 Enclaves laborales.....	33
3.3 Protección social de las personas con discapacidad .....	35
<b>4. EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD DE INCLUSIÓN LABORAL</b> .....	38
4.1 Evolución normativa.....	39
4.2 Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.....	42
4.3 Ventajas y desventajas del teletrabajo .....	43

<b>CONCLUSIONES</b> .....	46
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	49

## **ABREVIATURAS**

AA.VV.	Autores Varios
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEE	Centro Especial de Empleo
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INE	Instituto Nacional de Estadística
LGDPD	Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LIONDAU	Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal
LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos
Núm.	Número
ODISMET	Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles
ONU	Organización de las Naciones Unidas
O.TAS	Orden Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
p.	Página
PCD	Persona con discapacidad
pp.	Páginas
PSC	Personas sin discapacidad
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TS	Tribunal Supremo

## INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad conforman un grupo especialmente vulnerable, puesto que presentan resultados académicos más bajos, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, correspondiendo aproximadamente dicha cifra al 15% de la población mundial. El número de personas con discapacidad está aumentando debido al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas<sup>1</sup>.

Este colectivo enfrenta dificultades significativas para acceder al mercado de trabajo. Los prejuicios sociales y del ámbito empresarial, así como la falta de información conducen a una discriminación en el acceso al empleo que se evidencia en los principales indicadores laborales. Siendo un grupo especialmente vulnerable, la actual crisis económica consecuencia de la pandemia del COVID-19 puede afectarles de forma incisiva, incrementando la pérdida de empleo y obstaculizando la reinserción laboral<sup>2</sup>.

Organismos internacionales, instituciones comunitarias y gobiernos nacionales priorizan en sus políticas la atención a este colectivo, diseñando acciones dirigidas a obtener la integración plena y efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad, y en las que el acceso al empleo es el elemento central. En España, las políticas de empleo para personas con discapacidad han ido evolucionando progresivamente a lo largo de la historia. Se han desarrollado una serie de decretos-leyes y leyes que han protegido y fomentado la actual integración laboral y social del colectivo. En nuestro país, refieren la existencia de 1.876.900 personas con discapacidad en edad laboral, es decir, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años; constituyendo uno de los segmentos de la población más expuestos a la exclusión, con una participación en el mercado laboral

---

<sup>1</sup> OMS: “Informe mundial sobre la discapacidad”, 2011, disponible en [https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe\\_discapacidad\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe_discapacidad_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (consultado el 10 de junio de 2021).

<sup>2</sup> FUNDACIÓN ONCE: “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad”, 2021, p. 37.

muy inferior a la media y tasas de desempleo superiores con respecto al resto de la población<sup>3</sup>.

Es por todo ello que me he adentrado a profundizar en este tema tan actual, puesto que es motivo de preocupación de muchas familias y personas con discapacidad el no poder acceder a un trabajo digno y acorde a sus necesidades específicas.

El objetivo principal de este trabajo es analizar la evolución de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su relación con el mercado de trabajo. Para ello, la presente investigación se dividirá en cuatro epígrafes: el primer epígrafe abordará el marco normativo de la inclusión laboral a nivel internacional, europeo y estatal. En el segundo, se expondrán datos y cifras relativas a la situación laboral de las personas con discapacidad en el contexto español y su incidencia en el mercado laboral de nuestro país, analizando variables como la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de ocupación, entre otras. El tercer epígrafe irá destinado a las diferentes medidas que fomentan el empleo de los trabajadores con discapacidad, tales como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, o la regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo: reserva de puestos, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, etc. Por último, abordaremos la modalidad laboral del teletrabajo, como una oportunidad en auge de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Para la elaboración de este trabajo de investigación se ha recurrido a un análisis de las principales fuentes bibliográficas, legales y jurisprudenciales sobre la materia. Además, se ha llevado a cabo un estudio de datos estadísticos, para lo cual se ha recurrido a asociaciones, fundaciones y organismos públicos más destacados que abordan esta materia con el fin de conocer la situación laboral de este colectivo desde una perspectiva cualitativa, como son el Servicio Público de Empleo Estatal, la Fundación ONCE y el Instituto Nacional de Estadística.

---

<sup>3</sup> INE: “El Empleo de las Personas con Discapacidad”, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 2019, disponible en [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf) (consultado el 10 de junio de 2021).

# 1. DISCAPACIDAD EN EL MARCO SOCIAL Y JURÍDICO

## 1.1 Concepto, tipos y certificación de la discapacidad

### 1.1.1 La influencia del factor social en el concepto de discapacidad

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años hemos visto cómo se ha ido evolucionando desde una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades<sup>4</sup>. En la actualidad es posible hallar diferentes perspectivas y enfoques sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a la diversidad cultural, sino también a los distintos niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción sociolaboral de este colectivo, entre otras razones<sup>5</sup>.

Definir qué es discapacidad sigue sin ser una tarea fácil. En 2001, la OMS presentó el Modelo Funcional de la Discapacidad, en el que ofrece la siguiente definición de discapacidad: “Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”<sup>6</sup>. Esta definición aporta un gran cambio, pasando de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales juegan un rol esencial<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> CEBOLLERO, M.: “Intervención contra el estigma hacia personas con enfermedad mental en jóvenes de institutos del Sur de la Comunidad de Madrid”, en AA.VV. (CARBONERO, D., RAYA, E., CAPARROS, N. y GIMENO, C. (Coord.): *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*, Universidad de La Rioja, Logroño, 2016. Disponible en [https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS\\_2016/Monografia/pdf/TC129.pdf](https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC129.pdf) (consultado el 10 de junio de 2021).

<sup>5</sup> Guía para conseguir una Prevención de Riesgos Laborales Inclusiva en las Organizaciones, Comunidad de Madrid, 2010, p. 5. Disponible en <https://www.comunidad.madrid/publicacion/1142676075513> (consultado el 23 de julio de 2021).

<sup>6</sup> OMS: “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud”, 2001, p. 18.

<sup>7</sup> Guía para conseguir una Prevención de Riesgos Laborales Inclusiva en las Organizaciones: *op. cit.*, p. 6.



El enfoque tradicional, también llamado modelo médico, definía a las personas con discapacidad principalmente como enfermos, que habían de ser objeto de asistencia y de una actuación pública destinada a su curación y rehabilitación. De este modo, la deficiencia aparecía como el principal elemento definitorio de las personas con discapacidad, (reflejándose en las denominaciones legales empleadas para designarlas, tales como minusválidos o subnormales), y la discapacidad era localizada meramente en el propio individuo: se trataba “exclusivamente de un problema de la persona, ocasionado por una enfermedad, accidente o condición de salud que requería atención médica proporcionada por profesionales como tratamiento individual”<sup>8</sup>. Esa deficiencia era vista, además, como la causa natural de que la persona tuviese que soportar ciertas restricciones en el ejercicio de sus derechos y otros obstáculos en su participación social.

Por el contrario, el nuevo paradigma denominado también como modelo social puede sintetizarse en dos aspectos fundamentales, que son justamente antitéticos a los rasgos básicos del modelo anterior: las causas que originan la discapacidad no son científicas sino sociales, quitando de este modo el peso del problema a la persona para ubicarlo en un entorno incapaz de dar respuesta a las necesidades derivadas de la discapacidad; y enfatiza la condición irrevocable de la persona con discapacidad como persona humana, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igual de digna<sup>9</sup>. Se reconoció así el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona<sup>10</sup>. De acuerdo con las premisas del modelo social, el factor que dificulta la participación plena en la sociedad es una realidad distinta a la deficiencia de la persona, concretamente la existencia de barreras debidas a la actitud y el entorno. Por tanto, es la presencia de estas barreras el principal elemento definitorio del concepto de discapacidad<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> PALACIOS, A.: “The social model in the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, *The Age of Human Rights Journal*, núm. 4, 2015, p. 102.

<sup>9</sup> PÉREZ BUENO, L.C. y ÁLVAREZ RAMÍREZ, G.: “Sustrato social”, en AA.VV. (PÉREZ BUENO, L.C. y DE LORENZO, R., Dir.): *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*. Aranzadi, Pamplona, 2020, p. 100.

<sup>10</sup> CANTÓN HERNÁNDEZ, J. C.: *Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*, Editex, Madrid, 2014, p. 39.

<sup>11</sup> MARTÍNEZ-PUJALTE, A.: “El concepto de discapacidad. Implicaciones de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para la legislación laboral española”, en AA.VV.

En España, los conceptos y términos utilizados también han evolucionado con el tiempo y las situaciones sociales y políticas. Se han utilizado sucesivamente los términos de subnormalidad, deficiencia, minusvalía, limitación y discapacidad<sup>12</sup>. Se abandonó el término minusvalía por su connotación peyorativa y se utiliza oficialmente en su lugar discapacidad como término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación<sup>13</sup>. Posteriormente, analizaremos la evolución de la normativa nacional relativa al concepto de discapacidad.

### **1.1.2 Tipos de discapacidad**

Las discapacidades pueden clasificarse en tres grandes grupos<sup>14</sup>. En primer lugar, encontramos las discapacidades físicas, que incluyen todas aquellas relacionadas con el cuerpo, miembros y órganos en general, originadas en los sistemas musculoesquelético, cardiovascular, hematopoyético, nervioso, aparato respiratorio, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y anejos y neoplasias. En segundo lugar, se definen las discapacidades sensoriales como aquellas originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas con el lenguaje. Por último, se distinguen las discapacidades psíquicas, caracterizadas por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. A su vez, las discapacidades psíquicas se dividen en dos grupos: la discapacidad intelectual (puede ser leve, moderada, grave y profunda) y el trastorno mental (depresión, trastorno bipolar, esquizofrenia y ansiedad generalizada, entre otros).

---

(FERNÁNDEZ ORRICO, J, Dir.): *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*, Tirant lo Blanch, México, 2021, p. 46.

<sup>12</sup> ABELLÁN GARCÍA, A. e HIDALGO CHECA, R, M<sup>a</sup>.: “Definiciones de discapacidad en España”, *Informes Portal Mayores*, núm. 109, 2011, p. 4.

<sup>13</sup> RD 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el RD 1971/1999, de 23 de diciembre (BOE núm. 311, de 26 de diciembre de 2009).

<sup>14</sup> Según el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, por el que se determina el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2000).

### **1.1.3 Certificado de discapacidad**

El certificado de discapacidad es un documento oficial expedido por la administración pública<sup>15</sup> que acredita la condición legal de personas con discapacidad, a la que se le concede un grado de discapacidad concreto tras una valoración multiprofesional (médica, psicológica y social). Dicho grado se evalúa mediante un baremo estatal y se valoran las limitaciones de la persona y factores sociales complementarios relativos como el entorno familiar, la situación laboral, educativa y cultural, que dificultan su inclusión social. El grado de discapacidad se expresará en porcentaje y la discapacidad se reconoce a partir de un grado del 33%. Conforme al artículo 6 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, las competencias en materia de calificación de grado de discapacidad corresponden a las Comunidades Autónomas.

La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades. En el ámbito laboral, establece algunos beneficios como la incorporación al sistema ordinario de trabajo, la reserva de plazas en las convocatorias de acceso al empleo público, ayudas económicas a los establecidos como autónomos, etc. Estas ayudas, bonificaciones y deducciones serán desarrolladas en epígrafes posteriores.

## **1.2 Marco jurídico**

El concepto jurídico de discapacidad ha evolucionado profundamente a lo largo de la historia. Si nos remontamos al Derecho Romano, se consideraba al loco y al pródigo como incapaces, sometidos a curatela, lo que venía a suponer la muerte civil, pues el curador pasaba a controlar su vida y su patrimonio. En la Edad Media, las personas con discapacidad eran consideradas anormales, delincuentes, embrujadas, rechazadas y temidas, siendo marginadas y a veces internadas de por vida en instituciones. Cuando los poderes públicos comenzaron a intervenir en beneficio de las personas con

---

<sup>15</sup> Según el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, por el que se determina el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2000).

discapacidad, muy especialmente a favor de los mutilados de las guerras mundiales, las políticas públicas se enfocaron al apoyo asistencial de cada individuo<sup>16</sup>.

Por todo ello, existe la necesidad de que organismos nacionales e internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, elaboren normas reguladoras de obligado cumplimiento que favorezca la inclusión real de las personas con discapacidad.

### **1.2.1 Normativa internacional**

En el contexto internacional, la ONU empezó a prestar una verdadera atención al colectivo de personas con discapacidad al aprobar, el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad; un tratado internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad. El documento fue firmado por 8 países y España fue uno de los primeros países en ratificar la convención e integrarla dentro de su ordenamiento jurídico mediante la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad<sup>17</sup>. La Convención establece que las personas con discapacidad tengan todos los derechos y libertades, sean respetadas como las demás personas y participen plenamente en la sociedad. En su artículo 1, el propósito de la convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente<sup>18</sup>”. Así, los países que ratificaron esta convención se comprometieron a elaborar normas y políticas cuyo fin fuese el de proteger a este colectivo de la discriminación y promover su inclusión y participación activa en la sociedad.

Otra norma importante es la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el

---

<sup>16</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Discapacidad y trabajo”, *Revista Documentación Laboral*, núm. 120, 2020, pp. 3-8.

<sup>17</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

<sup>18</sup> La Convención se promulga en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y se ratifica por España por Instrumento de Ratificación, publicado en el BOE de 21 de abril de 2008.

empleo y la ocupación. Tiene por objeto, según su artículo 1, “establecer un marco general para luchar 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, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

En relación con las personas con discapacidad, establece en su artículo 5 la denominación de ajustes razonables para las personas con discapacidad: “A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”.

### **1.2.2 Normativa nacional**

A continuación, vamos a analizar el contenido de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos en el ordenamiento jurídico español. Por orden de primacía normativa comenzaremos por la CE, la cual reconoció los derechos de todos los ciudadanos sin que prevalezca discriminación alguna. Concretamente, el artículo 9.2 establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Este artículo 9.2 junto con el artículo 14<sup>19</sup> constituyen una base efectiva para la protección adecuada de los derechos de las personas con discapacidad y la exigibilidad jurídica de esa protección. La Carta Magna se pronuncia como la norma máxima en defensa de las personas en situación de discapacidad, ordenando a los poderes públicos que presten la atención especializada y sean garantes de sus derechos.

---

<sup>19</sup> Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

También debemos hacer mención a la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia<sup>20</sup>, conocida como ley de dependencia, gracias a la cual se crea el actual Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante, SAAD), que es el conjunto de servicios y prestaciones destinados a la promoción de la autonomía personal, así como a la protección y atención a las personas, a través de servicios públicos y privados concertados debidamente acreditados. La ley en su artículo 26 establece tres tipos de grados de dependencia: en primer lugar, el Grado I o dependencia moderada, que corresponde a personas que necesitan ayuda al menos una vez al día para realizar ciertas actividades básicas de la vida diaria, o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. Por su parte, el grado II o dependencia severa implica que la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal. Por último, el grado III o gran dependencia le corresponde a una persona cuando necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal. El SAAD está compuesto por una red de centros y servicios, tanto de propiedad de las Administraciones públicas como de titularidad privada previamente concertados y debidamente acreditados y que presta los siguientes servicios: Servicios de Prevención de las Situaciones de Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal, Servicio de Teleasistencia, Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), Servicio de Centro de Día y de Noche, Servicio de Atención Residencial. Las prestaciones económicas que integran el SAAD son: prestación económica vinculada al servicio, prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales y prestación económica de asistencia personal.

Por último, debemos mencionar el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de las Personas

---

<sup>20</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006).

con Discapacidad y su Inclusión Social (en adelante, LGDPD)<sup>21</sup>, constituyendo la norma de cabecera de la discapacidad en España. Esta ley refunde, aclara y armoniza en un único texto, las principales leyes en materia de discapacidad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad<sup>22</sup>; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad<sup>23</sup>; y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad<sup>24</sup>.

La Ley de Integración Social de los Minusválidos (en adelante, LISMI)<sup>25</sup> está inspirada en el artículo 49 de la CE<sup>26</sup>, siendo la primera norma en la democracia que reconoció los derechos subjetivos de las personas con discapacidad. Sus principios básicos se basaban en garantizar la realización personal y la total integración sociolaboral de las personas con discapacidad, estableciendo prestaciones y subsidios económicos, medidas de integración laboral y servicios sociales y de accesibilidad. Se ha criticado la no efectividad plena de la norma por falta de medios materiales, ya que dependía de los presupuestos de cada Comunidad Autónoma, colocando a algunas personas con discapacidad en posición más ventajosa que otras dependiendo de dónde residan, así como la incidencia del factor político o la ausencia de coordinación en las políticas adoptadas. Sin embargo, el contenido de esta ley ha servido de referente para la elaboración de las leyes sectoriales en esta materia y para progresar en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad<sup>27</sup>.

---

<sup>21</sup> BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

<sup>22</sup> BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

<sup>23</sup> BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

<sup>24</sup> BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2007.

<sup>25</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982).

<sup>26</sup> Art. 49 CE: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

<sup>27</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, G.: *El régimen jurídico público de la discapacidad*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2009, p. 293.

La Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (en adelante, LIONDAU)<sup>28</sup> actualizó y complementó la LISMI, enfocándose en dos estrategias: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. Su fin primordial según el artículo 1 era “establecer medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad” (recogido en la CE en los artículos 9.2, 10, 14 y 49). El artículo 2 recogía una serie de principios inspiradores de la norma: vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad. Esta norma destacó por entender que las dificultades a las que se enfrenta una persona con discapacidad no solo eran atribuibles a las condiciones personales del individuo, sino que, en su gran mayoría, esas dificultades son obstáculos que impone la propia sociedad.

Por su parte, la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establecía el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, respondía al mandato del artículo 25 de la CE, por el cual, se exigía que las normas que tipificasen conductas ilícitas y regulasen las correspondientes sanciones administrativas debían de tener rango de ley.

La norma que refunde las tres anteriores es la LGDPD, la cual tiene por objeto en su artículo 1, “garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la CE y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España” y “establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad

---

<sup>28</sup> BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.



de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”.

Asimismo, en su artículo tercero menciona los artículos inspiradores por los que se rige dicha ley. Destacan la dignidad y la autonomía, la independencia, la no discriminación, la igualdad de oportunidad, la accesibilidad universal, la participación y la inclusión social, entre otros.

Por otro lado, en su artículo 4 se introduce una definición de persona con discapacidad, unificando el concepto de personas con discapacidad del artículo 7 de la LISMI (vinculado tácitamente a un porcentaje mínimo de discapacidad del 33% y fundamentado en un baremo), y el concepto de persona con discapacidad previsto en el artículo 1.2 de la LIONDAU, que incluía a los individuos que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente en grado total o superior<sup>29</sup>. La LGDPD establece en su artículo 2 que “son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. Nos encontramos pues, con un claro componente social en el concepto de persona con discapacidad, que subraya la necesidad de adaptación del entorno a esta realidad<sup>30</sup>. En este sentido, el concepto no está ya tan vinculado a una perspectiva médica sino que subraya la importancia de las barreras generadas por el entorno y sus efectos sobre la persona<sup>31</sup>. Precisamente, como se reflejó anteriormente, el modelo social considera a la discapacidad “como un fenómeno cuyo origen se debe en gran medida a causas sociales, que no es simplemente un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto social”<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R.: “Algunos aspectos estructurales ante el empleo de las personas con discapacidad”, *Revista Documentación Laboral*, núm. 120, 2020, p. 15.

<sup>30</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R.: *op.cit.*, p. 15.

<sup>31</sup> PALACIOS, A.: “La Progresiva recepción del modelo social de la discapacidad en la legislación española”, en AA.VV. (PÉREZ, L.C., Dir.): *Hacia un derecho de la discapacidad*, Aranzadi, 2009, p. 146.

<sup>32</sup> DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C.: “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, *Revista Española de Discapacidad*, núm. 2, 2016, p. 82.

El artículo 4 continúa diciendo “tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”. Esta última aportación ha sido muy criticada dado que, según el planteamiento de la LGDPD, todas las personas beneficiarias de pensiones contributivas de Seguridad Social serían consideradas automáticamente personas con discapacidad, sin necesidad de llevar a cabo trámite alguno, y todo ello aunque no alcanzasen el grado del 33% de discapacidad, en aplicación del baremo previsto en el RD 1971/1999<sup>33</sup>. Esto ha dado lugar a que, en ocasiones, personas con escasas limitaciones tengan la consideración de persona con discapacidad.

El TS mediante su sentencia de 12 de mayo de 2020<sup>34</sup>, ha confirmado el criterio ya apuntado en sentencias anteriores<sup>35</sup> sobre la negativa a reconocer de modo automático como personas con discapacidad a las personas perceptoras de pensiones contributivas de incapacidad permanente, pagadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en cualquiera de sus grados: total, absoluta o gran invalidez. A nivel laboral, comportaría que las personas perceptoras de pensiones de incapacidad permanente no tienen el carácter de persona con discapacidad para que las empresas que las contraten cumplan con la cuota de reserva de empleo o que tampoco puedan ser consideradas personas con discapacidad a los efectos de su contratación en CEE.

Por tanto, la jurisprudencia del TS subraya que no siempre una persona reconocida en situación de incapacidad permanente está afectada de un apreciable grado de discapacidad, de manera que la equiparación automática de la una a la otra puede ser

---

<sup>33</sup> BOE núm. 22, de 26 de enero de 2000.

<sup>34</sup> STS de 12 de mayo de 2020 (rec. núm. 302/2020).

<sup>35</sup> STS de 29 de noviembre de 2018 (rec. núm. 3382/2016, 1826/2017 y 239/2018) y STS de 12 de mayo de 2020 (rec. núm. 1484/2018 y 1490/2018).

discutible. Ratifica que la equiparación al 33% de discapacidad lo es “solo a los exclusivos efectos de esa ley”, y no en todos los ámbitos.

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

En este epígrafe llevaremos a cabo una recopilación de los datos más relevantes sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad. Para ello, se ha recurrido a los datos proporcionados por el informe ODISMET<sup>36</sup> (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, informe 6-2021), el informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad de 2020 del SEPE<sup>37</sup> y la nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2019<sup>38</sup>, con el objetivo de analizar la evolución de este colectivo.

El último informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad proporcionado por el SEPE refiere la existencia de 1.876.900 personas con discapacidad en edad laboral, es decir, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa un 6,2% de la población en dicha franja de edad. El dato revela un descenso de 22.900 personas con respecto al ejercicio anterior.

De las 1.876.900 personas en edad laboral, sólo 638.600 tienen la condición de activas (que incluyen tanto a los que están en situación de ocupados como a los parados), lo que se traduce en una tasa de actividad que no llega al 35%. Esto implica un total de 1.238.400 personas con discapacidad inactivas laboralmente, siendo la principal causa de inactividad la situación de incapacidad permanente (61,2%). Obviamente, la incapacidad está vinculada a la percepción de pensiones, las cuales, en el actual y precario mercado laboral se constituyen como un elemento de garantía económica, difícilmente renunciabile en un escenario de inestabilidad contractual y bajos salarios.

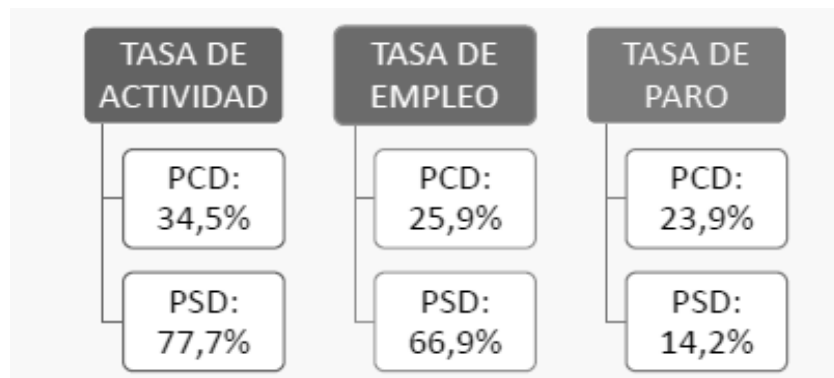
---

<sup>36</sup> Elaborado por el Servicio de Empleo Público Estatal, disponible en <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapitados.html> (consultado el 28 de junio de 2021).

<sup>37</sup> Disponible en <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapitados.html> (consultado el 10 de junio de 2021).

<sup>38</sup> Disponible en [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf) (consultado el 10 de junio de 2021).

En el siguiente gráfico se muestra una relación de los principales indicadores de empleo, comparando a personas con y sin discapacidad.



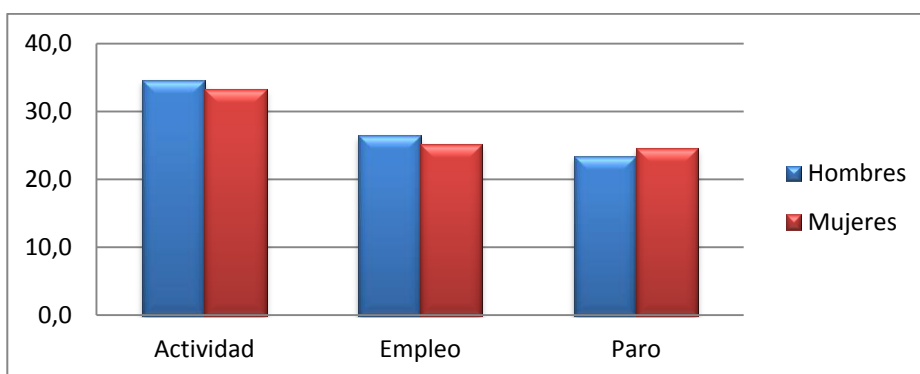
Fuente: Informe 6 ODISMET

Existen varios factores fundamentales que influyen a la hora de la inserción laboral del colectivo: la edad, el sexo y el nivel formativo. Los analizaremos a continuación. Del total de personas con discapacidad el 56,83% son hombres y el 43,17% mujeres. Sin embargo, las mujeres con discapacidad al igual que en la población general, tienen menor presencia en el mercado laboral. En cuanto a la tasa de actividad, los hombres muestran una tasa de actividad ligeramente superior a la de las mujeres: el porcentaje de actividad que corresponde a las mujeres con discapacidad es de 33,3% mientras que la de los hombres con discapacidad es de 34,6%. Por otro lado, la tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó a la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad, siendo la diferencia entre ambos de 1,4 puntos. Por último, la tasa de paro es mayor en las mujeres que en los hombres con discapacidad (24,6% frente a un 23,4% en hombres). Con estos datos podemos apreciar cómo las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación laboral inferior que los hombres con discapacidad. Esta situación es provocada porque la mujer actualmente se ve afectada por una doble discriminación: discriminación por ser mujer y además por poseer una discapacidad, provocando que muchas no se atrevan a participar en el mercado laboral o incluso se le implanten mayores dificultades una vez conseguido el empleo<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> MALO, M.A.: “Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo”, *Panorama Social*, núm. 26, 2017, p. 75.

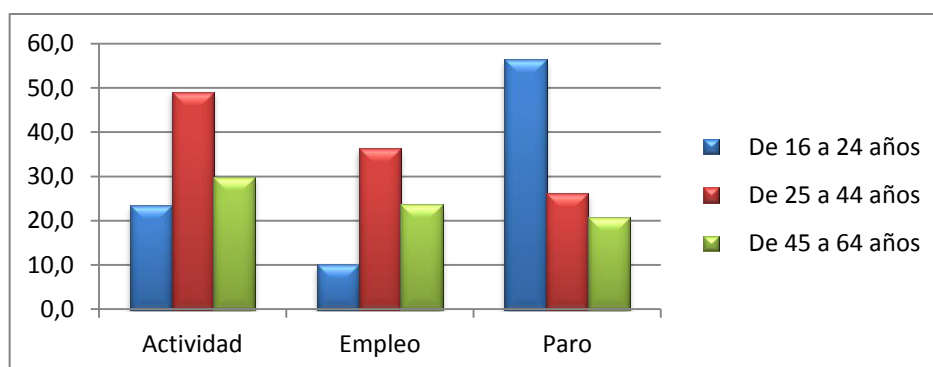
**Gráfico 1: Tasa de actividad, empleo y paro de personas con discapacidad por sexo**



Fuente: elaboración propia a partir del INE (datos 2019)

En cuanto al factor de la edad, el informe ODISMET destaca que las mayores tasas de paro se encuentran en aquellas personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años (56,4). La mayor tasa de actividad de personas con discapacidad corresponde al grupo de edad de entre 25 y 44 años (49,1%)<sup>40</sup>.

**Gráfico 2: Tasa de actividad, empleo y paro de personas con discapacidad por grupos de edad**



Fuente: elaboración propia a partir del INE (datos 2019)

Respecto al nivel formativo, identificamos 83.600 personas con discapacidad sin estudios, lo que representa el 4,5% del colectivo. En el caso de la población general, apenas representan el 0,4%. Los porcentajes más altos aluden a las mujeres, a personas con discapacidad intelectual y a los habitantes de Canarias, Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla. Las personas del colectivo que han alcanzado estudios superiores, suponen el

---

<sup>40</sup> FUNDACIÓN ONCE: “Informe ODISMET”, Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, 2021.

16,9%, primando las mujeres, las discapacidades de tipo físico y visual, y las comunidades de Aragón, Navarra, País Vasco y La Rioja.

Los datos de paro advierten de 79.523 personas con discapacidad paradas de larga duración, es decir, el 53,7% del total de desempleados. Como hemos visto anteriormente, el paro de larga duración afecta en mayor medida a las mujeres, los mayores de 45 años y a aquellos sin formación o con estudios primarios. En 2019, se realizaron 354.991 contratos a personas con discapacidad, que representan el 1,6% del total de contratos realizados en dicho ejercicio. Del total de contratos realizados al colectivo, exclusivamente 86.706 se establecieron como contratos específicos para personas con discapacidad (24,4%). Circunstancia que puede estar apuntando hacia la falta de información entre el tejido empresarial a este respecto. Unido a los desalentadores datos de contratación, nos encontramos con la precariedad laboral, puesto que tan solo 10 de cada 100 contratos son de carácter indefinido. El 31,7% de los contratos realizados al colectivo se agrupan bajo la categoría eventuales por circunstancias de la producción, y otro 39,1% corresponde a obra o servicio, sumando solo estas dos tipologías más del 70% de la contratación. El índice de rotación crece año tras año y el salario medio anual bruto de las personas con discapacidad, se fija en 19.946,2 €, un 17,3% menos que la población general. Desde 2010, ese salario se ha visto reducido en 607 €, situación que no se reproduce en la población general, donde el incremento salarial es tenue pero constante.

Sin embargo, el total de contratos registrados en los servicios públicos de empleo durante 2020 sufrió un fuerte descenso, alcanzando la cifra de 248.486 contratos a personas con discapacidad. Por sectores, como ocurre en el mercado laboral en su totalidad, el sector terciario es también el que más contratación registra, pero con un mayor peso entre las personas con discapacidad. Por el contrario, los contratos en agricultura y construcción son proporcionalmente menores en este colectivo que en el resto de la población. Las actividades que registran un mayor número de contratos a personas con discapacidad son servicios a edificios y actividades de jardinería, agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas; y actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas, absorbiendo el

32,22 % del total. En general, nos encontramos con ocupaciones de baja cualificación, computándose únicamente 66 contratos en niveles directivos.

Por su parte, la alternativa del empleo por cuenta propia alcanza una tasa entre el colectivo del 10,4% (50.600 personas), frente al 15,4% entre la población sin discapacidad.

En definitiva, los indicadores vinculados al empleo muestran notables diferencias entre la población general y las personas con discapacidad, evidenciando la complejidad del acceso al empleo para el colectivo. Precisamente por ello, las Administraciones Públicas competentes deben fomentar las oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promover los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo de las personas con discapacidad.

### **3. POLÍTICAS DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD**

El RD 3/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo<sup>41</sup>, define en su artículo 36 el término de política de empleo como el “conjunto de programas y servicios de orientación, empleo y formación profesional para optimizar las posibilidades de acceso al empleo, de las personas que se encuentran desempleadas, el mantenimiento de empleo y el desarrollo profesional de las personas que se encuentran ocupadas y, por último, el impulso de la economía social y el espíritu empresarial”.

La LGDPD en el capítulo VI sobre el derecho al trabajo establece en su artículo 35 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”. Así mismo, en su artículo 37.1 recoge que la finalidad de la política de empleo será aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el

---

<sup>41</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”. El ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad se materializa a través de tres modalidades distintas de empleo recogidas en el artículo 37.2: el empleo ordinario en las empresas y en las administraciones públicas, incluido el desarrollado con servicios de empleo con apoyo; el empleo protegido en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y el empleo autónomo. En este epígrafe pasaremos a detallar cada tipo de modalidad de empleo, así como las subvenciones y bonificaciones que se destinan a la inserción laboral de personas con discapacidad.

### **3.1 Integración en el mercado ordinario de trabajo**

#### **3.1.1 Cuota de reserva y medidas alternativas**

El artículo 42.1 de la LGDPD establece que “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad”. Asimismo, la Administración pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a personas con discapacidad según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>42</sup> y la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de la Función Pública<sup>43</sup>. La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad<sup>44</sup>.

Existen excepciones por las que las empresas públicas y privadas pueden quedar exentas de esta obligación, recogidas en el artículo 1.2 del RD 364/2005, de 8 de abril<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

<sup>43</sup> BOE núm. 185, de 3 de agosto de 1984.

<sup>44</sup> Artículo 59 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>45</sup> RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE núm. 94, de 20 de abril de 2005).



La primera excepción es la imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias, mientras que la segunda excepción radica en la acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad. Ante estas excepciones, el artículo 2 del RD 364/2005, de 8 de abril, establece medidas alternativas que podrán aplicar las empresas: la celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida; la celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa; la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad; o la constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE, de acuerdo con lo establecido en el RD 290/2004, de 20 de febrero<sup>46</sup>, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Con relación a esta obligación empresarial resultan de aplicación varias normas de ámbito autonómico, nacional e internacional de compleja interpretación, por lo que resultan especialmente relevantes los criterios establecidos desde las Direcciones Generales de Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad. Por ello, resulta de notable interés el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 98/2016 de 24 de junio de 2016, que recoge los criterios interpretativos de aplicación y las prácticas de actuación en materia de cuotas de reserva. Por último, señalar que el incumplimiento de esta obligación legal por las empresas constituye una infracción grave según el art. 15.3 LISOS, calificándose como muy grave por el art. 16.1.g) la aplicación indebida de las medidas alternativas.

---

<sup>46</sup> BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004.

### **3.1.2 Trabajo por cuenta ajena**

Para fomentar la contratación de personas con discapacidad se utilizan incentivos económicos como las deducciones fiscales, subvenciones o bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social. Aunque son medidas que se utilizan con otros colectivos, en el caso de las personas con discapacidad la cuantía es más elevada y contempla tanto la contratación indefinida como la temporal.

#### **3.1.2.1 Contratación indefinida**

En el caso de los contratos indefinidos, por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá la cantidad de 3.907 €. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida<sup>47</sup>. Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras para que el trabajador pueda ejercer sus funciones de manera adecuada y segura, el empleador recibirá una subvención de hasta 901,52 € por persona trabajadora con discapacidad.

Las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato indefinido son: 375 €/mes (4.500 €/año) por trabajador contratado, con carácter general; 425 €/mes (5.100 €/año), si el trabajador tiene: parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65%. Las bonificaciones anteriores se incrementarán en 1.200 €/año si el trabajador con discapacidad tiene 45 o más años en el momento de la contratación y 850 €/año si se trata de una mujer.

Con respecto al Impuesto de Sociedades, el empresario podrá también obtener una serie de bonificaciones dependiendo del grado de discapacidad del empleado y del número de empleados contratados en un mismo año. La bonificación económica será de 9.000 € por empleado y año en el que se incremente el promedio anterior de trabajadores

---

<sup>47</sup> Según el art. 7 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE núm. 133, de 7 de junio de 1983).

contratados con un grado de discapacidad 33% o superior y será de 12.000 € en las mismas circunstancias cuando los trabajadores tengan un grado de discapacidad 65% o superior<sup>48</sup>.

### **3.1.2.2 Contratación temporal de fomento de empleo**

Los contratos temporales para el fomento del empleo se caracterizan por tener una duración entre doce meses y tres años, donde el trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado. En los doce meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos por despido reconocido, o declarado improcedente ni por despido colectivo<sup>49</sup>.

Las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia de los contratos temporales son las siguientes: 3.500 €/año por trabajador contratado, con carácter general y 4.100 €/año si el trabajador está incluido en alguno de los grupos siguientes: personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Las bonificaciones anteriores se incrementarán en 600 €/año si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 años o más, o si se trata de una mujer.

Si la contratación se celebra a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el mismo señalado en el contrato indefinido. Si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

### **3.1.2.3 Contrato formativo**

El contrato para la formación y el aprendizaje es una modalidad contractual cuyo principal objetivo es que el trabajador adquiera la formación profesional específica,

---

<sup>48</sup> Las medidas de fomento expuestas se encuentran reguladas en los siguientes Reales Decretos: RD 1451/1983 de 11 de mayo (BOE núm. 133, de 04 de junio de 1983), RD 170/2004 de 30 de enero (BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004) y RD 870/2007 de 2 de julio (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2007).

<sup>49</sup> Disposición adicional 1ª Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento de empleo (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2006).

teórica y práctica, de un oficio en su puesto de trabajo. Están regulados por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>50</sup>, el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual<sup>51</sup> y por el art. 11, disposición adicional segunda y disposición adicional vigésima del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)<sup>52</sup>.

Tendrán una duración mínima de un año y máxima de tres, salvo lo especificado en los convenios colectivos sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses. Se podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para la ampliación de la duración máxima del contrato hasta cuatro años. Hay que destacar que no hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad. Los incentivos para este tipo de contrato son la reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores y reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores. Además, 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. Además, las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

#### **3.1.2.4 Contrato en prácticas**

Los contratos en prácticas tienen como finalidad la obtención de la práctica profesional adecuada a una titulación universitaria específica, formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos. Están regulados por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>53</sup> y por el ET<sup>54</sup>. Los requisitos

---

<sup>50</sup> BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

<sup>51</sup> BOE núm. 270, de 9 de noviembre de 2012.

<sup>52</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>53</sup> BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

<sup>54</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

necesarios para este tipo de contrato son: tener una duración entre seis meses y dos años; tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33%; estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y, por último, que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. 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. Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500 €/año en hombres y 700 €/año en mujeres.

### **3.1.2.5 Contrato de interinidad**

Cuando un trabajador con discapacidad se encuentre de baja a causa de una incapacidad transitoria se sustituirá a este trabajador por otro con la misma condición de discapacitado y en situación de desempleo. Las bonificaciones a la Seguridad Social corresponden al 100% de la cuota que el empresario debiera hacerse cargo durante el contrato. Este tipo de contrato se encuentra regulado 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<sup>55</sup>.

### **3.1.3 Trabajo por cuenta propia**

El empleo autónomo tiene como objetivo principal facilitar a los desempleados su establecimiento como trabajadores por cuenta propia y, de esta forma, incentivar el autoempleo de los mismos. La concesión de subvenciones para empleados autónomos y personas con discapacidad se encuentra regulada en la O.TAS/1622/2007 de 5 de junio,

---

<sup>55</sup> BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo<sup>56</sup>.

Por el establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia se establece una subvención de hasta 10.000 €, igual que para la subvención financiera para reducir los intereses de los préstamos destinados a financiar las inversiones para creación y puesta en marcha de la empresa. Por su parte, la cuantía de la subvención destinada a los servicios de asistencia técnica es de hasta un 75% del coste de los servicios prestados con tope de 2.000 €, mientras que, para la formación, la cuantía de esta subvención será de hasta el 75% del coste de los cursos recibidos, a fin de cubrir las necesidades de formación del trabajador autónomo, con un tope de 3.000 €.

El artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo<sup>57</sup>, que ha sido modificado recientemente por el artículo 4 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo<sup>58</sup>, contempla que las personas trabajadoras por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33% así como las personas trabajadoras autónomas que estando de alta en este régimen especial, les sobrevenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33% se beneficiarán de una serie de incentivos, que variarán en función de si optan por la base mínima de cotización o por un importe superior a dicha base.

Si se opta por la base mínima de cotización se efectuará una reducción de 60 euros mensuales por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los primeros 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, así como la bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, equivalente al 50% del resultado de aplicar a la bases mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente incluida la incapacidad temporal, durante los 48 meses restantes, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de alta.

Quienes opten por una base superior a la mínima, la reducción será del 80% de la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses

---

<sup>56</sup> BOE núm. 136, de 7 de junio de 2007.

<sup>57</sup> BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

<sup>58</sup> BOE núm. 257, de 25 de octubre de 2017.

inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta y la bonificación será la misma que en la base mínima. La aplicación de estos incentivos está condicionada al mantenimiento de la actividad económica durante un periodo de dos años siguientes al alta, y se mantendrá incluso en el caso de que contraten personal asalariado, al amparo del artículo 7 de la Ley 20/2007.

### **3.1.4 Empleo con apoyo**

El artículo 2 del RD 870/2007, de 2 de julio, define el empleo con apoyo como "el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral<sup>59</sup>". Son personas beneficiarias del empleo con apoyo las que, además de inscritas como demandantes en el Servicio Público de Empleo, acrediten estar entre los grupos de personas afectadas por especiales dificultades, como una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado de discapacidad no inferior al 33% o una discapacidad física o sensorial con un grado no inferior al 65%. El Decreto 870/2007 también incluye como beneficiarias del empleo con apoyo a las personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad no inferior al 33%.

A los efectos del mencionado decreto solo podrían ser beneficiarias del empleo con apoyo las personas con contrato de trabajo de duración indeterminada o con contrato temporal no inferior a seis meses. En ambos casos, si la contratación es a tiempo parcial, la jornada no debería estar por debajo del 50% de la jornada ordinaria.

Las subvenciones existentes en el programa de empleo con apoyo están destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social que derivan de la contratación de los preparadores laborales, cuya cuantía irá en función del número de trabajadores destinatarios y del tipo y grado de discapacidad. Así. La subvención será de 6.600 € anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al

---

<sup>59</sup> BOE núm. 168, de 14 de julio de 2007.

65%; 4.000 € anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65% y, por último, 2.500 € anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%

Dichas subvenciones se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparados laborales, realizada tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio de este.

### **3.2 Integración en el sistema de trabajo protegido**

#### **3.2.1 Centros especiales de empleo**

Según el artículo 43 de la LGDPD, los centros especiales de empleo (en adelante, CEE) “son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”.

El artículo 43.3 establece que se considera la relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los CEE de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) del ET, aprobado por RDL 1/1995, de 24 de marzo, y se rige por su normativa específica.

Los CEE constituidos por un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad podrán solicitar ayudas para financiar proyectos generadores de empleo, para el mantenimiento de los puestos y para las unidades de apoyo a la actividad profesional<sup>60</sup>. Para financiar proyectos generadores de empleo, por cada puesto creado estable, si el número de

---

<sup>60</sup> Reguladas por el RD 469/2006 de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE (BOE núm. 96, de 22 de abril de 2006)



trabajadores con discapacidad en plantilla supera el 90% recibe 12020,24 €, si el número de trabajadores en plantilla está entre el 70% y el 90% recibe 9015,18 €. Para el apoyo al mantenimiento de los puestos hay cuatro subvenciones: para la adaptación del puesto y eliminación de las barreras, para equilibrar y sanear financieramente los CEE, otra dirigida a equilibrar el presupuesto de los CEE que no tengan ánimo de lucro, y subvención del coste salarial hasta un máximo del 50% del salario mínimo interprofesional correspondiente al puesto ocupado por una persona con discapacidad. Para las unidades de apoyo a la actividad profesional las subvenciones están destinadas a la financiación de costes laborales y de Seguridad Social de los trabajadores de estas unidades. La cuantía de esta subvención es de 1200 € por cada trabajador con discapacidad con parálisis cerebral, con enfermedad mental o intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

### **3.2.2 Enclaves laborales**

Los enclaves laborales se regulan en el RD 290/2004, de 20 de febrero, como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad<sup>61</sup>. En su artículo 1 se definen como “el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Los objetivos principales de los enclaves laborales establecidos en el artículo 2 del RD 290/2004 son, en primer lugar, favorecer el tránsito al empleo en empresas del mercado ordinario de las personas con discapacidad, particularmente de aquellas que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario, permitiendo así ampliar su experiencia profesional en una empresa del mercado ordinario de trabajo. En segundo lugar, que la empresa del mercado ordinario de trabajo en el que se realiza el enclave laboral consiga tener un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes de los

---

<sup>61</sup> BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004.

trabajadores con discapacidad, posibilitando la plena incorporación en la plantilla de la empresa colaboradora. En tercer lugar, favorecer la creación de empleo estable para personas con discapacidad y, en cuarto lugar, facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal.

La dirección y organización en el enclave corresponde al CEE con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial. En caso de que la dirección y organización no fuese ejercida por parte del CEE, sino por la empresa ordinaria, no nos encontraríamos ante una subcontrata en los términos establecidos en el artículo 42 del ET, sino ante una cesión ilegal de trabajadores, pues el objeto del contrato de servicios suscrito entre CEE y empresa ordinaria se limitaría a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la primera a la segunda. De hecho, en la práctica, se ha dado algún supuesto de cesión legal, en concreto en un supuesto en el que el contrato de enclave laboral fue posterior al inicio de la prestación de servicios del trabajador del centro especial de empleo en la empresa ordinaria, recibiendo órdenes exclusivamente de esta<sup>62</sup>.

Los incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo se regulan en el art. 12 del RD 290/2004. Las empresas colaboradoras tendrán derecho a una subvención de 7814 € por cada contrato celebrado a jornada completa, reduciéndose proporcionalmente si el contrato fuera a tiempo parcial; y una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la SS durante toda la vigencia del contrato, así como una subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la LISMI, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos<sup>63</sup>, modificado por el RD 70/2004, de 30 de enero<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> STSJ Sevilla de 6 de junio de 2012 (recurso núm. 3082/2010).

<sup>63</sup> BOE núm. 133, de 04 de junio de 1983.

<sup>64</sup> BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

### 3.3 Protección social de las personas con discapacidad

Para concluir este epígrafe debemos hacer mención a la protección social para las personas con discapacidad, ya que se constituye como una necesidad imperiosa ante las claras dificultades en su acceso al mercado laboral. Prestaciones y pensiones se convierten en elementos clave para garantizar una integración adecuada de las personas del colectivo.

En primer lugar, las pensiones contributivas por incapacidad permanente son aquellas percibidas por trabajadores que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral<sup>65</sup>. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados: incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo; y gran invalidez (cuando el trabajador con incapacidad permanente, precisa la ayuda de terceros para el desarrollo de actividades de la vida diaria)<sup>66</sup>.

El volumen e importe medio de las pensiones contributivas a la SS en 2019 fue:

	<b>TOTAL</b>	<b>Gran invalidez</b>	<b>Incapacidad permanente absoluta</b>	<b>Incapacidad permanente total</b>
<b>Nº de pensiones</b>	957.500	33.929	350.038	573.534
<b>Importe medio (€ mes)</b>	975,48	1951,67	1179,10	793.45
<b>Nº de pensionistas</b>	949.441			

Fuente: elaboración propia a partir del informe 6 ODISMET

---

<sup>65</sup> Art. 193.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

<sup>66</sup> Art. 194 y disposición transitoria 26ª de la LGSS.

Según datos de 2019, en España hay 957.500 personas perceptoras de prestaciones por incapacidad permanente. A mayor grado de incapacidad, mayor es la cuantía percibida, fijándose la media en 975,48 €. Los hombres acumulan el 63,7% de las pensiones contributivas por incapacidad permanente, siendo además su cuantía notablemente superior a la de las mujeres. El segmento entre 55 y 64 años agrupa el 56,4% del total. Obviamente, a mayor edad, mayor es el importe recibido, como consecuencia de periodos más amplios de cotización a la Seguridad Social.

Por lo que se refiere a las pensiones de invalidez, un total de 193.122 personas perciben pensiones no contributivas de invalidez, con un gasto medio mensual de 494,5 €. Las mujeres son en mayor medida perceptoras de este tipo de pensiones, dirigidas a personas en situación de necesidad protegible y que carecen de recursos suficientes para su subsistencia, lo que evidencia una mayor vulnerabilidad entre ellas. Por edad, el grupo de 40 a 49 años, agrupa el 27,1% de dichas prestaciones. Destacar que el grado de discapacidad necesario para acceder a esta tipología de pensión ha de ser igual o superior al 65%. El número de beneficiarios desde 1.998 se ha reducido en 27.493 personas. Sin embargo, dicho decremento no se puede vincular con una reducción del volumen de personas con discapacidad, dado que dicha población ha crecido notablemente. Más bien estaríamos hablando de una tendencia a la desprotección de un colectivo especialmente vulnerable<sup>67</sup>.

Por último, la LGDPD en su artículo 8 establece un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad: “la acción protectora del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad que por no desarrollar una actividad laboral, no están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, comprenderá: asistencia sanitaria y prestación farmacéutica; subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte; recuperación profesional y rehabilitación y habilitación profesionales”. Destacar que si bien las competencias sobre la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social son competencia del Estado, siendo el IMSERSO la

---

<sup>67</sup> FUNDACIÓN ONCE: “Informe ODISMET”, Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, 2021, p. 102

entidad gestora, las competencias en materia de servicios sociales se han transferido a las Comunidades Autónomas, de modo que en la actualidad cada Comunidad Autónoma es la competente para la gestión de estas prestaciones, salvo en Ceuta y Melilla donde la competencia la mantiene el IMSERSO. El IMSERSO se reserva, no obstante, el seguimiento de los pagos en el ámbito estatal, así como de los datos referidos a la evolución de la gestión y beneficiarios en nómina.

El sistema especial de prestaciones para las personas con discapacidad regulado en el Real Decreto 383/84, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de Integración Social de las personas con discapacidad<sup>68</sup>, incluye un conjunto de prestaciones económicas, incluye un conjunto de prestaciones económicas como son, el subsidio de garantía de ingresos mínimos (actualmente suprimido, aunque se mantiene el derecho los beneficiarios que los tenían reconocidos); el subsidio por ayuda de tercera persona (actualmente también suprimido, aunque se mantiene el derecho los beneficiarios que los tenían reconocidos); el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte (SMGT) y asistencia sanitaria y prestación farmacéutica (ASPF). Todas estas prestaciones están destinadas a la protección de las personas discapacitadas que por no desarrollar actividad laboral no están comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Son beneficiarios de las prestaciones contributivas 949.441 personas, con un importe medio mensual de 975,48 €. Por sexo, los hombres las perciben en un 63,7% frente a un 36,3% en el caso de las mujeres. Por su parte, son beneficiarios de las prestaciones no contributivas por invalidez unas 193.122 personas con un importe medio mensual de 494,5 €. Las mujeres son en mayor medida perceptoras de esta prestación en un 51,4%. El número de beneficiarios se ha reducido en 27.493 personas desde 1998<sup>69</sup>. El número de nuevos beneficiarios de las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad en el año 2020 en España fue de 10.561 personas, lo que supone

---

<sup>68</sup> BOE núm. 49, de 27 de febrero de 1984.

<sup>69</sup> Como se ha explicado anteriormente, dicho descenso no se puede vincular con una reducción del volumen de personas con discapacidad, dado que dicha población ha crecido notablemente. Más bien estaríamos hablando de una tendencia a la desprotección de un colectivo especialmente vulnerable.

aproximadamente un 50% menos si lo comparamos con el número de nuevos beneficiarios que hubo en el año 2014 (20.187)<sup>70</sup>. Desde la óptica evolutiva, se reitera la tendencia que venimos observando a lo largo de este epígrafe, una reducción en las ayudas y subsidios para personas con discapacidad.

En conclusión, a lo largo de este epígrafe hemos comprobado que España es uno de los países punteros en la implementación de políticas públicas encaminadas a garantizar una calidad de vida digna a las personas con discapacidad. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, dado que estamos lejos de acabar con la brecha de la discapacidad. El trabajo otorga a las personas con discapacidad una mayor visibilidad social, lo que contribuye notablemente a la dilución de los prejuicios, y es la llave de acceso a la autonomía personal, a la vida independiente y a la emancipación de un colectivo que históricamente ha estado sujeto al paternalismo estatal y familiar<sup>71</sup>.

#### **4. EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD DE INCLUSIÓN LABORAL**

En este epígrafe abordaremos cómo las nuevas tecnologías se han convertido en aliadas imprescindibles para la mejora y normalización de la vida de las personas con discapacidad, así como en su acceso al empleo. El teletrabajo podría ser una opción laboral que brinda la posibilidad de acceder al mundo laboral y permitir que este colectivo pueda ejercer plenamente sus derechos como ciudadanos sintiéndose parte de la sociedad laboral.

Sin duda, la pandemia de COVID-19 ha supuesto un espaldarazo definitivo a la consolidación del teletrabajo. Si algo ha demostrado esta pandemia es que la productividad no depende del lugar sino del talento que atesore una empresa y de las habilidades de cada trabajador, independientemente de que tenga o no discapacidad.

Por todo ello, haremos un repaso por la legislación existente sobre el teletrabajo y su gran irrupción tras la pandemia del COVID-19, que ha llevado a cabo una nueva

---

<sup>70</sup> Estadística del IMSERSO, disponible en [https://www.imserso.es/imserso\\_01/documentacion/estadisticas/prestaciones\\_sociales\\_economicas\\_lismi/index.htm](https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/prestaciones_sociales_economicas_lismi/index.htm) (consultado el 23 de julio de 2021).

<sup>71</sup> ÁLVAREZ GARCÍA, H.: “EL teletrabajo: una oportunidad para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ AYUSO, J.F. y ATIENZA MACÍAS, E., Dir.): *El nuevo marco legal del teletrabajo en España*, Bosch, Madrid, 2021, p. 185.

regulación por medio del RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia<sup>72</sup>, el cual fue convalidado por el Congreso de los Diputados y tramitado como proyecto de ley, dando lugar a la reciente publicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>73</sup>.

#### **4.1 Evolución normativa**

En el ámbito comunitario la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de los teletrabajadores en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de los teletrabajadores, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio nº 177 de 1986<sup>74</sup> y en la Recomendación número 184 de 1986 el trabajo a domicilio, entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de esta. Dicho convenio no fue ratificado por España por lo que no tiene carácter normativo.

---

<sup>72</sup> BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

<sup>73</sup> BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021.

<sup>74</sup> Disponible en <http://www.relats.org/documentos/EATP.EA.Orsatti7.pdf> (consultado el 29 de junio de 2021).

Posteriormente, el ET<sup>75</sup> en su artículo 13 (ya derogado) recogió el trabajo a distancia. Resultó insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación<sup>76</sup>. Otra mención del ET al trabajo a distancia estaba recogida en el artículo 34.8<sup>77</sup>, donde se establecía que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

Por otro lado, una ley esencial en materia de trabajo a distancia es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD), concretamente su artículo 88<sup>78</sup>, donde se establecía el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral en el trabajo a distancia. Por primera vez de manera expresa y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, se hace mención por el legislador a un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

---

<sup>75</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>76</sup> El artículo 13 del ET definía el trabajo a distancia como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. “Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones”.

<sup>77</sup> Introducido por el RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

<sup>78</sup> El artículo 88.1 y 88.3 de la LO 3/2018 de la LOPDGDD (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018), establece que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”(…) “se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.



Por último, el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19<sup>79</sup>, en su artículo 5 establece “el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible”.

Tras todas las leyes enumeradas anteriormente, dada la extensión y normalización del trabajo a distancia, y la creciente necesidad de un marco legal suficiente que permitiese establecer certezas y garantías ante la distorsión del marco de las relaciones laborales, con efectos de 13 de octubre de 2020, se publica el RDL 28/2020, que refleja las claves de la nueva regulación como la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo; la obligación empresarial de compensar los gastos del trabajador a distancia; el refuerzo al derecho de la desconexión digital; la necesidad de que consten por escrito las condiciones del teletrabajo; la imposibilidad como causa de despido objetivo por falta de adaptación a esta modalidad; la facilitación de medios, herramientas y equipos al trabajador por parte de la empresa; la garantía del derecho a la flexibilidad horaria; el registro de la jornada de manera adecuada y fiable o la regulación del trabajo a distancia cuando alcance como mínimo el 30% de la jornada en un período de referencia de tres meses; entre otras obligaciones.

Sin embargo, y en el tema que nos ocupa, la discapacidad tiene escasa presencia en el nuevo RDL 28/2020. Solo aparece nombrada en dos ocasiones. La primera en la exposición de motivos de la norma en el punto VIII, cuando se indica que “con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>80</sup>, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad”. La discapacidad se cita nuevamente en el artículo 22 dentro de las “facultades del control empresarial”, estableciendo que “la empresa podrá adoptar las

---

<sup>79</sup> BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

<sup>80</sup> En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”. El precepto no versa sobre la adaptación del puesto de trabajo del trabajador con discapacidad, sino que se limita exclusivamente a indicar que debe tenerse en cuenta la discapacidad en el diseño y puesta en práctica de los medios del empresario para poder vigilar, controlar y verificar el cumplimiento de la prestación laboral<sup>81</sup>.

#### **4.2 Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**

En la reciente aprobación de la Ley 10/2021 se presentan algunas modificaciones con respecto al RDL 28/2020, en cuanto a la integración y protección de las personas con discapacidad. En primer lugar, destaca en su artículo 4, una ampliación en la especificación de las causas de discriminación directa o indirecta que particularmente deben ser evitadas por las empresas respecto a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. En concreto, a las motivadas por razón de sexo ahora se añaden la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad. Además, se indica el “modo” en el que deberá evitarse la discriminación: “las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes”.

Por otro lado, se ha incorporado en el artículo 11 relativo al derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, el reconocimiento del derecho que asiste a las personas con discapacidad trabajadoras a distancia de que “la empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales,

---

<sup>81</sup> DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C.: “Trabajo a distancia, teletrabajo y discapacidad”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, X, Dir.): *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley, Madrid, 2021, p. 545.

necesarios para el desarrollo de su actividad sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa”.

La última aportación relevante es la inclusión en el artículo 22, que trata sobre las facultades de control empresarial, de un inciso para recoger las circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad de la persona trabajadora a distancia, como cuestión a tener en consideración por la empresa a la hora de adoptar las medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales.

### **4.3 Ventajas y desventajas del teletrabajo**

Son pocos los trabajos académicos que analizan el impacto del teletrabajo sobre las personas con discapacidad, pero suficientes para poder presentar una nítida imagen al respecto. Los resultados que ofrecen los estudios de campo realizados sobre el teletrabajo evidencian que presenta un conjunto de ventajas comunes a los trabajadores con independencia de sus circunstancias personales<sup>82</sup>. En primer lugar, a nivel empresarial otorga flexibilidad a los empleados, reduciendo los costes fijos, mejorando la imagen pública de la empresa por utilizar medios alternativos de contratación, reduciendo el absentismo laboral, incrementando la productividad laboral, brindando la posibilidad de implementar un sistema de control por objetivos y de seleccionar trabajadores competentes, reteniendo los buenos empleados y disminuyendo los costes de tiempo y de transporte. En segundo lugar, a nivel individual se reducen las distracciones laborales, proporcionando un aprendizaje constante en TIC, brindando la posibilidad de tener contratos flexibles con varias organizaciones, ofreciendo mayores oportunidades de empleo a personas con movilidad reducida y permitiendo la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral. A nivel social, favorece la integración de la vida laboral a personas con problemática de desplazamiento, favorece el desarrollo de las zonas más aisladas, reduce la contaminación y la congestión del tráfico, aumenta la competitividad por el fomento de la cultura y uso de las TIC, en general fomenta la economía con la creación de nuevas oportunidades de empleo.

---

<sup>82</sup> SALAZAR, C.: “Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, *Revista internacional de sostenibilidad y humanismo*, nº 2, 2007, p. 74.

Para el colectivo de personas con discapacidad, concede, además, otros beneficios singulares ligados a su diversidad funcional: genera una mayor motivación para trabajar, debido a la ausencia de barreras de accesibilidad urbana; facilita un mejor acceso a los servicios de un asistente personal; proporciona una mayor flexibilidad para cambiar de posición o para realizar descansos, confiriéndoles una mayor facilidad para controlar sus dolencias físicas, y permitiendo evitar las condiciones invernales y ambientales, entre otros beneficios<sup>83</sup>. Asimismo, otra ventaja respecto al tradicional sistema presencialista es la reducción de las situaciones de acoso o de discriminación laboral a las que están expuestos todos los trabajadores, pero de forma más acentuada los grupos especialmente vulnerables como las personas con discapacidad o las mujeres.

Sin embargo, el teletrabajo también tiene que enfrentar algunos riesgos y dificultades<sup>84</sup>. No puede ser una forma de ordenación de la prestación de servicios destinada *ex profeso* para las personas con discapacidad, a modo de segregación del conjunto de sus compañeros, en orden a cumplir con la reserva de plazas impuesta por el ordenamiento jurídico: “ser inclusivo implica no focalizarse en ningún grupo”. Además, la barrera tecnológica impide a las personas afectadas por determinadas discapacidades utilizar de forma eficaz las TIC porque no presentan un diseño universal: el nivel educativo de las personas con discapacidad es inferior si lo comparamos con personas sin discapacidad, y ello puede resultar determinante en una economía en plena transformación digital. La Fundación Adecco en su informe sobre tecnología y discapacidad de julio de 2020 concluye que un 13% de las personas con discapacidad encuestadas en su estudio no dispone de conexión a internet y el 38% de los que sí dispone de ella 38% admite no desenvolverse con soltura en el entorno *online*, dificultando su inserción laboral en el teletrabajo<sup>85</sup>.

Por otro lado, la obligación de adaptación del puesto de trabajo no desaparece con el teletrabajo puesto que, aunque la prestación laboral se efectúe en la casa del trabajador

---

<sup>83</sup> GOYTRE BOZA, J.: “Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel”, *Revista Española de Discapacidad*, I, 2013, p. 238.

<sup>84</sup> ÁLVAREZ GARCÍA, H.: *op. cit.*, pp. 187-188.

<sup>85</sup> FUNDACIÓN ADDECO: “Informe tecnología y discapacidad”, 2020, disponible en <https://fundacionadecco.org/informe-tecnologia-y-discapacidad/> (consultado el 2 de julio de 2021).

el empresario no puede hacer dejación de sus obligaciones legales, aspecto especialmente relevante, dado que los trabajadores con discapacidad precisan en mayor proporción de ciertas medidas de acomodación de su puesto de trabajo a sus características. Además, el aislamiento de los empleados, la sensación de invisibilidad y la pérdida de vinculación emocional con la empresa son reproches cada vez más intensos en el teletrabajo. El trabajo remoto restringe sobremanera las relaciones personales en el entorno empresarial que tanto favorecen la autoestima y la confianza en los trabajadores con discapacidad. Por último, las especificidades concretas del teletrabajo imposibilitan que pueda aplicarse a todos los sectores laborales, ni todas las empresas están en grado de poder implementarlo.

A pesar de las posibles dificultades para implementar el trabajo a distancia para las personas con discapacidad, varias empresas promovidas por la Asociación Española de Expertos en Relación con Clientes (AEERC) comenzaron a apostar por la inclusión laboral del colectivo a través del teletrabajo por medio del Proyecto Discatel<sup>86</sup> desde el año 2006. El proyecto consiste en la adecuación de puesto de trabajo del sector de *contact center* (centros de atención telefónica) a las personas con discapacidad física, sensorial u orgánica, logrando cotas interesantes de formación, inserción y sensibilización.

Algunas propuestas a tener en cuenta para futuras reformas legales son: establecer incentivos públicos al teletrabajo por medio de deducciones de la SS; incluir en la legislación laboral penalizaciones a las empresas que acudan a las medidas alternativas para cumplir con las cuotas de contratación de trabajadores con discapacidad exigidas legalmente; implantar programas de sensibilización para el conjunto de los trabajadores, pero también específicamente enfocados a la alta dirección, encargada de la política de contrataciones, en orden a estimular las acciones dirigidas a la incorporación de personas con discapacidad en un entorno laboral inclusivo, en el que tengan a su disposición apoyos tecnológicos y personales adecuados que les permitan acomodarse

---

<sup>86</sup> DISCATEL- Asociación Española de Expertos en la Relación con Clientes (AEERC), *Guía sobre teletrabajo y discapacidad*- FAQs, Discatel-AEERC, 2020.

al puesto de trabajo y resolver las dificultades que encuentren en su proceso de adaptación y, en su caso, los conflictos con sus iguales o con la propia empresa<sup>87</sup>.

Siguiendo en esta línea, el Consejo Económico y Social junto con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), proponen un nuevo proyecto normativo donde se incorpore, por un lado, una declaración expresa para la igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de discapacidad; por otro, la garantía de la accesibilidad del teletrabajo para las personas con discapacidad; y, por último, que se incluya este tipo de trabajo como un medio que facilita la inclusión laboral del colectivo<sup>88</sup>.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las personas con discapacidad enfrentan dificultades significativas para acceder al mercado de trabajo. Los prejuicios sociales y del ámbito empresarial, así como la falta de información, conducen al colectivo a una discriminación en el acceso al empleo que se evidencia en los principales indicadores laborales. Siendo un grupo especialmente vulnerable, la crisis económica consecuencia de la alarma sanitaria de la COVID-19 les ha afectado aún más, generando pérdidas de empleos e incrementando el volumen de desempleados.

SEGUNDA.- El concepto de discapacidad ha sido extensamente debatido en las últimas décadas, dando fruto a múltiples definiciones y a la proliferación de modelos teóricos que tratan de explicar dicho concepto. El modelo vigente en la actualidad es el modelo social, que alega que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino sociales. Propone que las barreras, actitudes negativas y la exclusión por parte de la sociedad (voluntaria o involuntariamente), son los factores últimos que definen quién tiene una discapacidad y quién no en cada sociedad concreta. Reconoce que mientras algunas personas tienen variaciones físicas, sensoriales, intelectuales o psicológicas que pueden causar limitaciones funcionales, éstas no deben llevar a la discapacidad, a menos que la sociedad no tenga en cuenta las diferencias individuales.

---

<sup>87</sup> ÁLVAREZ GARCÍA, H.: *op. cit.*, pp. 190-191.

<sup>88</sup> DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C.: *op. cit.*, p. 561.

TERCERA.- Según los datos obtenidos en este trabajo de investigación, en 2020 la cifra de personas con discapacidad en edad laboral es de 1.876.900 personas. Si nos fijamos en otros datos estadísticos relevantes como la tasa de actividad de las personas con discapacidad, esta es muy baja, siendo de un 35% frente a un 77,7% de las personas sin discapacidad. La tasa de empleo, por su parte, es de un 25,9% mientras que para las personas sin discapacidad es de un 66.9%. Esto supone que solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene un trabajo remunerado. Otro aspecto llamativo a destacar es la situación laboral de las mujeres con discapacidad en relación con los hombres, con tasas de empleo inferiores y tasas de paro superiores. Por lo tanto, la mujer con discapacidad lucha en el mercado laboral con una doble discriminación, por un lado, por ser mujer y, por otro lado, por poseer una discapacidad.

CUARTA.- Las políticas de empleo son herramientas básicas para conseguir la adecuada integración de colectivos vulnerables en el mercado laboral. En nuestro país se empezó con la necesidad de la inclusión de las personas con discapacidad, y se reflejó en el reconocimiento de los derechos de dicho colectivo en la CE y mediante la Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad. Esta norma supuso el comienzo de la inclusión laboral de este colectivo. Sin embargo, ha sido necesaria la elaboración de nueva legislación como es el Real Decreto 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, constituyendo la norma de cabecera actual de la discapacidad en España, con el fin de modificar y garantizar una adecuada protección del colectivo dentro del mercado laboral.

QUINTA.- Uno de los objetivos básicos de las políticas de empleo es la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. El empleo ordinario es el tipo de trabajo de mayor contratación de este grupo ya que se han establecido medidas que favorecen el empleo, tales como la obligación de tener una cuota de reserva para contratar por lo menos un 2% de la plantilla de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más empleados. Hemos comprobado que son muchos los casos en los que se incumple la cuota de reserva y numerosas las ocasiones en las que se elige la opción de hacer aportaciones económicas como medida alternativa para

evitar su contratación. Consideramos necesario incrementar la contratación en la empresa ordinaria, mediante diferentes medidas tales como la elevación de la cuota de reserva, en función del tamaño de la empresa u otros factores, e incentivar de forma potente el mantenimiento en el empleo de personas con discapacidad sobrevenida, así como combinar estos incentivos con mayores ayudas a la adaptación de puestos de trabajo.

SEXTA.- Otras iniciativas identificadas a lo largo del trabajo son la existencia de incentivos a la contratación en forma de bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social y desgravaciones fiscales, para fomentar la contratación. A este respecto, se considera que es un acierto que la ayuda no solo se otorgue en caso de contratos indefinidos, sino que se extienda a otro tipo de contratos de tipo temporal, formativos o de duración determinada. Además de incentivar a las empresas, el gobierno de España ha promovido el empleo autónomo, brindando subvenciones para los trabajadores desempleados que deseen trabajar por cuenta propia. Por último, también se incentiva el empleo protegido a través de los centros especiales de empleo y enclaves laborales. Estos son una herramienta que en sus orígenes iban a servir de puente para la inclusión en el empleo ordinario. Existe el riesgo, y de hecho en muchas ocasiones está ocurriendo, de que estos organismos no cumplan la finalidad de ser la antesala a la integración en el mercado ordinario y actúen como una ETT de personas con discapacidad.

SÉPTIMA.- La situación de pandemia y las estrategias para evitar los contagios han promovido entre las empresas la fórmula de teletrabajo. Factores como el desarrollo acelerado de las TIC, así como las exigencias de calidad de vida de las personas y medioambientales favorecen esta forma de prestación de servicios. El objetivo más importante pues, desde el punto de vista de las personas con discapacidad, será conseguir que este colectivo se aproveche del crecimiento del teletrabajo para incorporar a muchos de sus miembros, más fácilmente, al mundo laboral y social. Tras hacer un repaso por la legislación existente sobre esta modalidad de trabajo, consideramos que es fundamental reforzar las competencias digitales de las personas con discapacidad y formarlas en el uso de estos canales esenciales, en aras de garantizar que pueden competir en el mercado actual con posibilidades reales.



OCTAVA.- Si bien la inclusión social ha ido experimentando un gran desarrollo, el camino por recorrer es aún muy largo. Concluimos afirmando que las personas con discapacidad no han logrado incorporarse al mercado de trabajo en condiciones de igualdad, a pesar de las normas y políticas desarrolladas en las últimas décadas. Las políticas de empleo se deben mejorar, dado que aún son insuficientes, e implantarlas verdaderamente para conseguir resultados reales sobre la integración laboral de este colectivo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ABELLÁN GARCÍA, A. e HIDALGO CHECA, R, M<sup>a</sup>.: “Definiciones de discapacidad en España”, *Informes Portal Mayores*, núm. 109, 2011, pp. 1-17.

ÁLVAREZ GARCÍA, H.: “EL teletrabajo: una oportunidad para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ AYUSO, J.F. y ATIENZA MACÍAS, E., Dir.): *El nuevo marco legal del teletrabajo en España*, Bosch, Madrid, 2021, pp. 177-192.

ÁLVAREZ RAMÍREZ, G.: *El régimen jurídico público de la discapacidad*. Universidad Complutense de Madrid, E-Prints, Madrid, 2009.

CANTÓN HERNÁNDEZ, J. C.: *El envejecimiento (Características y necesidades de las personas en situación de dependencia)*, Editex, Madrid, 2014.

CEBOLLERO, M.: “Intervención contra el estigma hacia personas con enfermedad mental en jóvenes de institutos del Sur de la Comunidad de Madrid”, en AA.VV. (CARBONERO, D., Coord.): *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*, Universidad de La Rioja, Logroño, 2016, pp. 1-11.

DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C.: “Trabajo a distancia, teletrabajo y discapacidad”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, X, Dir.): *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley, Madrid, 2021, pp. 533-562.

- “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, *Revista Española de Discapacidad*, núm. 2, 2016, pp. 81-99.

ESTEBAN LEGARRETA, R.: “Algunos aspectos estructurales ante el empleo de las personas con discapacidad”, *Revista Documentación Laboral*, núm. 120, 2020, pp. 11-25.

GOYTRE BOZA, J.: “Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel”, *Revista Española de Discapacidad*, I, 2013, pp. 233-239.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Discapacidad y trabajo”, *Revista Documentación Laboral*, núm. 120, 2020, pp. 3-8.

MALO, M.A.: “Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo”, *Panorama Social*, núm. 26, 2017, pp. 69-78.

MARTÍNEZ-PUJALTE, A.: “El concepto de discapacidad. Implicaciones de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para la legislación laboral española”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ ORRICO, J., Dir.): *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*, Tirant lo Blanch, México, 2021, pp. 41-99.

PALACIOS, A.: “The social model in the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, *The Age of Human Rights Journal*, 4, 2015, pp. 91-110.

- “La progresiva recepción del modelo social de la discapacidad en la legislación española”, en AA.VV. (PÉREZ, L.C., Dir.): *Hacia un derecho de la discapacidad*, Aranzadi, 2009, pp. 143-180.

PÉREZ BUENO, L.C. y ÁLVAREZ RAMÍREZ, G.: “Sustrato social”, en AA.VV. (PÉREZ BUENO, L.C. y DE LORENZO, R., Dir.): *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*. Aranzadi, Pamplona, 2020, pp. 95-137.

SALAZAR, C.: “Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, *Revista internacional de sostenibilidad y humanismo*, núm. 2, 2007, pp. 69-83.