



TFG DERECHO

**TITULO: OBSTACULOS Y DESAFÍOS AL
EMPLEO DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

GONZALO EVANGELISTA COLÁS

E-3 ANALYTICS

TUTOR: JOSE LUIS REY PEREZ

MADRID, ABRIL 2024

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	6
I. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	6
II. PRESENTACIÓN DEL TEMA.....	7
III. CONTEXTUALIZACIÓN.....	8
CAPÍTULO II: CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA CONCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD.....	11
I. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD.....	11
I.I. Grados de discapacidad.....	12
II. CONVECIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL PASO DEL MODELO MÉDICO AL MODELO SOCIAL.....	13
II.I. Modelos individualistas.....	14
i. Modelo religioso o de prescindencia	
ii. Modelo médico, rehabilitador o individual	
II.II. Modelo social.....	16
II.III. Evolución de la concepción de la discapacidad. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	17
CAPÍTULO III: LEGISLACIÓN ESPAÑOLA RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	19
I. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 49.....	20
I.I. Jurisprudencia.....	21
II. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INCLUSIÓN SOCIAL.....	23

III. OTRAS MANIFESTACIONES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA.....	24
--	-----------

CAPÍTULO IV: EL DERECHO AL TRABAJO: CONCEPTO, TIPOS DE EMPLEO Y HERRAMIENTAS DE APOYO.....26

I. CONCEPTO.....	26
II. EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN.....	26
III. TIPOS DE EMPLEO.....	27
III.I. El empleo protegido.....	27
III.II. El empleo ordinario.....	29
IV. RESERVAS AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .	29
V. LOS AJUSTES RAZONABLES.....	31
VI. Características de los ajustes razonables.....	34
VII. Tipos de ajustes razonables.....	34

CAPÍTULO V: LA SITUACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... 37

I. SITUACIÓN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	39
II. SITUACIÓN DE CONTRATACIÓN.....	40
II.I. Modalidad de contrato y tipo de jornada laboral.....	42
III. DEMANDANTES DE EMPLEO PARADOS.....	43
IV. GRUPOS OCUPACIONALES.....	44
V. LA SITUACIÓN SALARIAL.....	45

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES..... 48

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

I. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El tema que se va a tratar a lo largo de todo este trabajo es el de las barreras y los desafíos a los que se enfrentan diariamente las personas con discapacidad para acceder al empleo y para llevarlo a cabo con normalidad.

Este proyecto se fundamenta en la necesidad imperante de abordar una problemática que afecta en gran medida a un sector importante y representativo de la sociedad. A lo largo de la historia, este colectivo se ha encontrado con numerosos obstáculos que han dificultado su plena inclusión social, lo que por consiguiente ha afectado a su inclusión en el ámbito laboral. Estos obstáculos van desde la discriminación y el estigma hasta la falta de accesibilidad física y tecnológica en los puestos de trabajo.

Para abordar esta problemática, va a ser vital entender que la inclusión en el ámbito laboral no es solo un tema de justicia social, sino que también va a ser crucial para el desarrollo tanto humano como económico. Pues las personas con discapacidad también cuentan con habilidades y capacidades que pueden contribuir al mercado laboral, por lo que para ello será necesario que se les brinde una oportunidad y que cuenten con el apoyo adecuado.

El principal problema en este contexto reside en que las personas con discapacidad suelen hacer frente a desafíos a la hora de encontrar y mantener empleo, lo que suele traducirse en altas tasas de desempleo y subempleo dentro de este colectivo.

Por tanto, en este trabajo vamos a centrarnos en aspectos como la normativa española en términos del empleo de las personas con discapacidad para poder desentrañar los obstáculos y barreras a las que se enfrentan para acceder y llevar a cabo su trabajo. Nos centraremos en el impacto que ha tenido la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en nuestras leyes y cómo se ha traducido en la práctica a nuestra sociedad.

Además, vamos a estudiar la situación actual en España en lo relativo a este ámbito, para ver cómo ha evolucionado en los últimos años para, por último, identificar determinadas prácticas exitosas y replicables o, por otro lado, plantear posibles

soluciones o estrategias con las que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en el ámbito del trabajo de forma plena y efectiva.

II. PRESENTACIÓN DEL TEMA

En nuestra sociedad contemporánea, para llegar a una comunidad justa, inclusiva y equitativa, ha sido fundamental tanto el reconocimiento como la protección de los derechos de todas las personas.

En esta línea, el poder acceder a un empleo es una de las fuentes de la inclusión social, por lo que el hecho de que existan diferencias y barreras en este ámbito supone también una causa de exclusión.

Uno de los grupos que se ha enfrentado a mayores desafíos en este contexto, en búsqueda de la igualdad de oportunidades y la plena participación en la vida económica y social, es el de las personas con discapacidad.

El ámbito laboral, considerado como uno de los pilares fundamentales de la vida adulta, es un sector que cuenta con numerosas barreras y desigualdades a las que cada día se enfrentan las personas con discapacidad. Ciertamente es que a lo largo de las últimas décadas se han logrado avances significativos en términos de legislación y concienciación. Sin embargo, aún queda un largo camino en el que será necesario eliminar determinados obstáculos que todavía dificultan la inclusión de este colectivo en el mercado laboral.

Con este trabajo, se van a explorar a fondo los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Analizaremos los desafíos y barreras a las que se enfrenta este colectivo en el acceso al empleo y examinaremos las políticas y prácticas que se orientan hacia promover su inclusión laboral y hacia la garantía de condiciones de trabajo justas y equitativas. Esto se va a poder llevar a cabo a partir de un enfoque que combine tanto los aspectos legales como los sociales y económicos para abordar esta problemática y buscar soluciones para llegar a un entorno laboral más inclusivo y accesible para este tipo de personas.

De este modo, a lo largo del proyecto, vamos a explorar el marco teórico que sustenta los derechos de las personas con discapacidad, además de examinar la

legislación actual, tanto internacional como nacional. También analizaremos los derechos laborales que tiene este colectivo, identificaremos las barreras y desafíos a los que se enfrenta en el ámbito laboral y propondremos ejemplos de buenas prácticas y soluciones eficaces.

Para finalizar, con el trabajo se pretende contribuir al debate sobre la importancia de garantizar la plena igualdad de oportunidades en el empleo y promover una sociedad más inclusiva y justa para todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad.

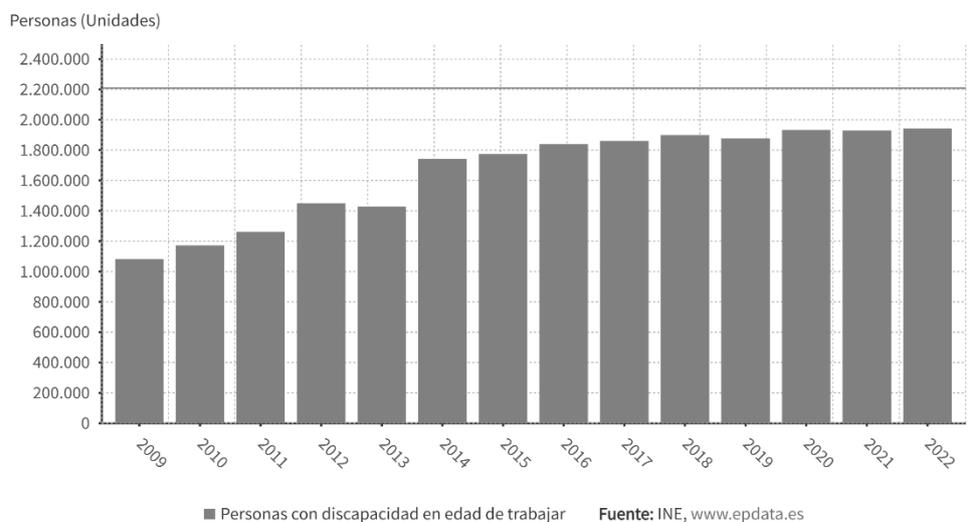
III. CONTEXTUALIZACION

La polémica respectiva a la inclusión en la vida laboral de las personas con algún tipo de discapacidad ha estado durante las últimas décadas en el centro del debate social, político y económico. Ciertamente es que durante estos años se ha experimentado un notable avance en materia de derechos civiles y ha florecido una conciencia de importancia de la diversidad y de la inclusión en el entorno del trabajo. Sin embargo, las personas con discapacidad continúan enfrentándose a numerosas barreras para acceder al empleo y, como consiguiente, para desarrollarse profesionalmente.

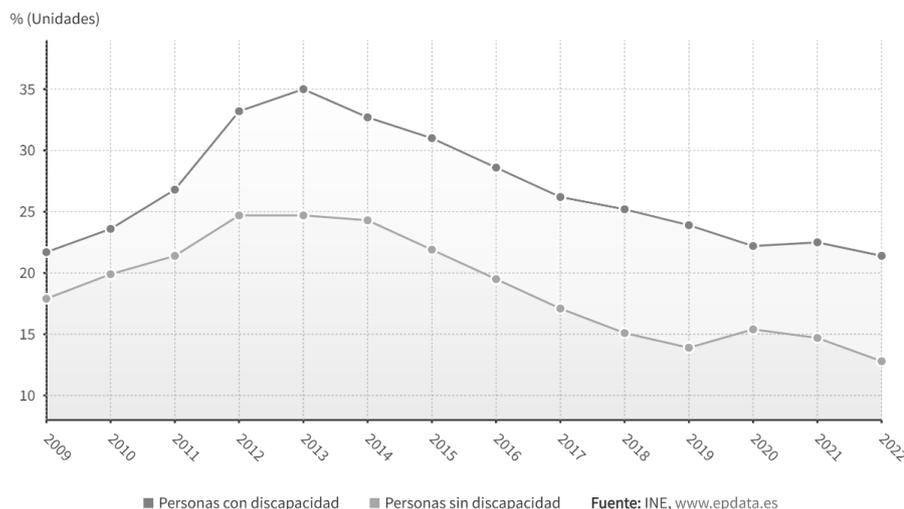
Los datos de empleo para las personas con discapacidad en España dibujan un panorama en el que se está logrando un desarrollo y un avance notable, pero en el que todavía queda mucho por trabajar. En el año 2022, el número de personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, residentes en hogares familiares y con discapacidad oficialmente reconocida era el 6,3 por ciento de la población española en edad laboral. El 35,3 por ciento de estas personas eran activos, siendo esta tasa 42,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de paro para el colectivo de las personas con discapacidad fue del 21,4 por ciento, siendo la tasa de desempleo española del 12,9 por ciento en ese mismo año. Por último, la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 27,8 por ciento. Se puede observar en los gráficos añadidos a continuación que la situación ha ido mejorando a lo largo de los últimos años. Más adelante en el trabajo entraremos en mayor profundidad acerca de la situación laboral de este colectivo en España. (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Evolución del número personas con discapacidad en edad de trabajar

Edad de trabajar: 16-64 años



Tasa de paro de las personas con discapacidad y sin discapacidad



Fuente: INE

A modo de contextualización previa, en la que ahondaremos más adelante, el principal problema o barrera a la que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de desarrollar su empleo es el de la discriminación. Este tipo de personas se enfrenta a menudo a estereotipos y prejuicios que están arraigados en la sociedad por medio de los cuales son percibidas como menos capaces o productivas que las personas que no cuentan con ninguna discapacidad. De modo que esta percepción puede dificultar claramente su acceso al mercado laboral y limitar sus oportunidades de progreso profesional.

Otra de las barreras a las que este colectivo tiene que hacer frente continuamente es a la accesibilidad física y tecnológica en el lugar de trabajo. Este desafío dificulta en

gran medida su participación plena y efectiva en el entorno laboral, limitando su capacidad para realizar las tareas correspondientes de manera independiente y efectiva debido a la falta de infraestructuras accesibles y a la falta de tecnología adaptada para este tipo de personas.

Por último, otro factor que tendremos en cuenta durante este trabajo en relación con la exclusión laboral de las personas con discapacidad es la falta de apoyo y recursos adecuados. Es frecuente que estas personas no cuenten con el apoyo necesario para desarrollar sus habilidades y competencias laborales, ni con los recursos para acceder a programas de formación y capacitación que les permitan competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. (Campos, 2022)

En este contexto, es imprescindible reconocer la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, en la medida de lo posible, y promover un entorno laboral inclusivo y accesible para todos. Solo a través de medidas políticas inclusivas se van a poder eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el contexto del trabajo. De esta manera, estas personas podrán aprovechar plenamente su talento y sus habilidades para el beneficio de la sociedad.

CAPÍTULO II: CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA CONCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD

I. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

La discapacidad se define como una situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social. (Real Academia Española, s.f.)

Se dice que las personas con discapacidad son la “minoría” más amplia del mundo. Se contabilizan alrededor de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad en el mundo, lo que quiere decir que el 15 por ciento de la población mundial sufre alguna condición de este tipo. En España, el 9 por ciento de la población cuenta con algún tipo de discapacidad, lo que supone una cifra que supera los cuatro millones de personas. (Gil, ¿Qué tipos de discapacidad existen?, 2021)

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud, aprobada el 22 de mayo del 2001 por los 191 países que integran la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen cuatro tipos diferentes de discapacidad:

-Discapacidad física o motora: se refiere a la ausencia o limitación significativa de una parte del cuerpo, lo que dificulta el desenvolvimiento convencional de la persona.

-Discapacidad sensorial: que afecta a la capacidad sensorial de las personas, ya sea visual o auditiva. Estas personas pueden encontrar dificultades a la hora de comunicarse o utilizar el lenguaje.

-Discapacidad intelectual: caracterizada por consistir en algún tipo de limitación en las habilidades diarias necesarias para enfrentarse a la vida cotidiana. Estas personas encuentran dificultades en el aprendizaje, la comprensión y la comunicación.

-Discapacidad psíquica: ligada estrechamente al comportamiento del individuo, manifestándose a través de trastornos en su adaptación. Se relaciona con enfermedades mentales como la depresión, la esquizofrenia o el trastorno bipolar, entre otros. (Organización Mundial de la Salud, 2001)

I.I. Grados de discapacidad

El Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, es la norma vigente que trata la regulación en este ámbito. Además, designa los órganos competentes para evaluar el grado de discapacidad de las personas garantizando la igualdad de condiciones para el disfrute pleno de los derechos.

Esta norma establece que las situaciones de discapacidad se van a calificar por medio de grados en función del alcance de la misma. Estos se van a determinar a través de unos criterios técnicos unificados y se van a expresar en porcentaje en función de las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presente la persona. El Anexo I de este Real Decreto establece que *“El núcleo central de las relaciones jerárquicas, dentro de la metodología propuesta. Está conformado por las denominadas “Clases de discapacidad”*”, que son las siguientes:

-Clase 1: Discapacidad nula. Si bien el individuo puede presentar secuelas o síntomas de una enfermedad o accidente, estos no le impiden realizar sus actividades diarias. Por lo que el nivel de discapacidad es insignificante. Dentro de la discapacidad nula se encuentran las personas que tienen entre un 0 y un 4 por ciento de discapacidad.

-Clase 2: Discapacidad leve. Se cataloga de esta manera a quienes pueden efectuar todas las tareas de la vida diaria, pero con ciertas dificultades, siendo la persona independiente en la totalidad de las mismas. Aquí encontraríamos a las personas con entre un 5 y un 24 por ciento de discapacidad.

-Clase 3: Discapacidad moderada. Aquí el nivel de discapacidad medido es moderado y justificaría determinadas dificultades en la realización de actividades de la vida diaria, pudiendo existir una limitación total o imposibilidad para la realización de alguna de ellas, siendo la persona independiente para el desarrollo de actividades de autocuidado. La discapacidad moderada se enmarca en los porcentajes de entre 25 y 49.

-Clase 4: Discapacidad grave. Hace referencia a aquellos que tienen muchos problemas para cumplir con todas sus tareas diarias, incluso las que tienen que ver con el autocuidado. El porcentaje de discapacidad aquí será de entre un 50 y un 95 por ciento.

-Clase 5: Discapacidad total. El nivel de discapacidad evaluado es grave o total y justificaría la imposibilidad en la realización de casi todas las actividades de la vida diaria, incluyendo las de autocuidado. Este tipo de personas tiene entre un 96 y un 100 por ciento de discapacidad.

Este grado de discapacidad va a poder ser revisado de oficio por los órganos competentes cuando llegue la fecha de revisión establecida en la resolución inicial, cuando se descubran circunstancias que puedan alterar el grado de discapacidad, o cuando se detecten omisiones o inexactitudes en la información presentada por la persona usuaria.

Aunque también se puede solicitar la revisión a instancia de la persona interesada, ya sea con o sin medidas de apoyo para ejercer su capacidad jurídica. Esta solicitud va a poder llevarse a cabo una vez pasados dos años desde la resolución inicial, aunque este plazo se va a ver reducido en el caso de que existan cambios relevantes en las circunstancias que llevaron al reconocimiento del grado de discapacidad o si se identifica un error en la calificación inicial (Real Decreto Legislativo 888/2022)

II. CONVECIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DICAPACIDAD Y EL PASO DEL MODELO MÉDICO AL MODELO SOCIAL

Durante los últimos años, se ha producido una verdadera revolución en la concepción de la discapacidad. Esta se debe principalmente a la movilización social que ha habido de las personas con diversidad funcional y a la convergencia de diversas investigaciones científicas en áreas como la psicología, la sociología, la bioética, etcétera.

El concepto de discapacidad siempre ha estado muy debatido tanto en el ámbito académico como en el político y social. Desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas redactó su primera Declaración de los Derechos de los Impedidos en 1975, el discurso internacional sobre discapacidad dejó de ser un concepto marginal para convertirse en el centro del debate y formar parte de una cuestión necesaria de resolver y tratar. Más tarde, en 1985, las personas con discapacidad fueron incluidas por primera

vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos, para de esta forma iniciar el debate acerca de las barreras y desafíos a los que se enfrentaba este colectivo y poner de manifiesto el problema de discriminación que sufren las personas con discapacidad. En el año 2001, las Naciones Unidas desarrollaron una estrategia internacional denominada “*Hacia una sociedad para todos*”, que tenía el objetivo de impulsar la inclusión social de las personas con algún tipo de discapacidad. Todas estas iniciativas y estrategias han hecho más accesible el discurso sobre discapacidad, originando nuevos modelos teóricos que no sólo matizan el concepto de discapacidad, sino que dan lugar a una mejora de las políticas inclusivas que orientan a la sociedad a una integración de las personas de este colectivo en todos los aspectos de la vida social. (Sánchez-Beato, 2022)

A continuación, explicaremos los diferentes modelos teóricos de discapacidad que han ido surgiendo a lo largo de los años.

II.I. Modelos individualistas

i. Modelo religioso o de prescindencia

Es el más antiguo y está basado en creencias religiosas. A partir de este, la discapacidad se consideraba como un defecto causado por un fallo moral o por un pecado y suponía una carga para la sociedad. Esto llevaba sentimientos de vergüenza tanto para la persona afectada por la discapacidad como para sus seres cercanos, que a menudo se veían obligados a esconderla de la comunidad. Al igual que en el modelo médico, que explicaremos a continuación, la persona con discapacidad se consideraba como biológica y psicológicamente inferior y se les veía como personas defectuosas y frágiles. Este modelo de marginación que se ha prolongado durante gran parte de la historia se ha basado tanto en subestimar a las personas con discapacidad por considerarlas inferiores, como en temer a estas por relacionarlas con un peligro inminente. (Toboso Martín & Arnau Ripollés, 2008)

ii. Modelo médico, rehabilitador o individual

Desde los años 70, han ido surgiendo numerosos estudios y documentos que cuestionaron la idea vigente de aquella época consistente en que la discapacidad era un atributo individual de las personas con discapacidad, como si fuera una especie de “tragedia personal” para las mismas.

Este modelo se fundamenta en dos características o presupuestos:

En primer lugar, las causas que justifican la discapacidad dejan de ser religiosas para pasar a ser científicas. Ya no se habla de ningún dios o diablo, ni de lo divino o lo maligno, sino que se alude a la diversidad funcional en términos de salud o enfermedad. (Palacios, 2008)

Por otro lado, las personas con discapacidad dejan de ser vistas como inútiles con respecto de las necesidades de la población, pues se consideran personas que pueden aportar a la sociedad, aunque ello en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas.

En contraste con el modelo anteriormente descrito, el enfoque del modelo rehabilitador se evidencia claramente en la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) de 1982. Esta ley define a las personas con discapacidad, o "minusválidos" según su terminología, como aquellos cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se ven disminuidas debido a una deficiencia previsiblemente permanente, ya sea congénita o adquirida, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales. (Ley de Integración Social de los Minusválidos, 1982)

Bajo este enfoque, la discapacidad se concibe como una limitación intrínseca de la persona, sin considerar las causas subyacentes o los factores sociales que podrían influir. Se centra en la persona y su "deficiencia", considerada como una anomalía patológica que impide realizar actividades consideradas "normales" por la mayoría. La explicación religiosa sobre el origen de la discapacidad es dejada de lado en favor de una explicación exclusivamente científico-médica. (Palacios, 2008)

Este enfoque identifica la diversidad funcional con la enfermedad, lo que lleva a la creencia de que la "deficiencia/enfermedad" es una condición modificable que debe ser tratada en todos los casos. En consecuencia, se espera que las personas con discapacidad sean rehabilitadas para reintegrarse a la sociedad. Esta rehabilitación se

busca a través de diversas herramientas, como la intervención estatal en la asistencia pública, el empleo protegido, la educación especial, y tratamientos médicos y avances científicos. (Palacios, 2008)

De esta forma, la discapacidad se trataba de la misma manera que el resto de enfermedades, es decir, como una aberración médica que debe curarse, repararse o eliminarse por completo. Pues esta impide la realización de las capacidades funcionales de la persona con discapacidad. Así, estas personas son automáticamente relegadas de todo tipo de expectativa y responsabilidad social, lo que deriva en su institucionalización. Por ello, este modelo se centra en el diagnóstico clínico y en la caracterización. (Palacios, 2008, págs. 80-81)

II.II. Modelo social

Este modelo presenta una perspectiva diferente, considerando que la discapacidad no radica en la persona misma, sino que radica en las barreras físicas y sociales que limitan su participación plena en la vida social. De esta manera, el modelo distingue entre discapacidades, que son las restricciones impuestas por la sociedad; e impedimentos, que son los efectos de cualquier condición dada.

Por tanto, el modelo social no busca “arreglar a las personas”, por así decirlo, como hacían los modelos individualistas, sino que pretende cambiar o adaptar la sociedad de modo que sea posible eliminar esta discriminación existente y la opresión contra las personas con algún tipo de discapacidad. (Palacios, 2008, págs. 106-122)

A partir de esto, vemos que se ha producido una transición desde un modelo médico o rehabilitador a un modelo social de discapacidad. Esto supone un cambio de perspectiva vital, pues ya no es la persona con discapacidad la que debe integrarse en la sociedad, sino que es la sociedad la que tiene que tomar las medidas que sean necesarias para que la persona pueda adaptarse a sus necesidades e incluirlas en aspectos tan importantes como es en el trabajo. (Palacios, 2008)

II.III. Evolución de la concepción de la discapacidad. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Como se puede deducir de lo comentado anteriormente, las personas con discapacidad vivieron prácticamente excluidas de la sociedad durante varios siglos; incluso durante el auge de la Inquisición llegaron a considerarse obra del demonio.

A partir del Renacimiento, se produjo un cambio de mentalidad notable, aunque no fue hasta el término de la Primera Guerra Mundial cuando se experimentó un cambio de perspectiva radical. A partir de aquí pasamos al modelo rehabilitador, en el que la discapacidad ya no es originada por causas religiosas sino por causas científicas y médicas. Además, durante estos años se refuerza el concepto de derechos fundamentales y las personas de este colectivo ya no son marginadas de la sociedad, siempre y cuando exista posibilidad de rehabilitación, pues recordemos que en este modelo son las personas con discapacidad las que deben hacer el esfuerzo por integrarse y adaptarse a la sociedad. (Cobos, 2022)

En la segunda mitad del siglo XX, los estados empiezan progresivamente a adoptar medidas legales para salvaguardar los derechos y los intereses de las personas con discapacidad. A partir de aquí tiene inicio el modelo social, que reconoce la discapacidad como una interacción entre las limitaciones funcionales y las barreras sociales que existen en la sociedad. Este cambio hace necesario el llevar a cabo iniciativas para adaptar el entorno, tanto físico como social, para garantizar la participación equitativa de las personas con discapacidad en la sociedad. (Lizama, 2012)

Aquí entra en juego la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Este documento fue firmado por ocho países. La Convención entraría en vigor una vez hubiere sido ratificada por veinte países, lo que ocurrió el 3 de mayo de 2008. En el caso de España, el texto fue ratificado en diciembre de 2007. (Servicio de Información sobre Discapacidad, 2021)

La Convención perseguía una serie de objetivos. En primer lugar, dar visibilidad a las personas que forman parte de este colectivo. Por otro lado, proteger, asegurar y promover el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad; además de promover el respeto de su dignidad. Por lo tanto, este texto no pretendía crear nuevos

derechos para estas personas, sino que tenía por objeto la aplicación del principio de no discriminación en cada uno de ellos. Algunos de estos derechos son el derecho a la educación, a la participación en la vida social y cultural, al trabajo, etcétera; que deben estar adaptados a las necesidades y a los intereses de las personas con discapacidad. (Naciones Unidas, 2006)

Sin embargo, se podría decir que esta Convención finalmente sí que ha creado nuevos derechos. Por un lado, la accesibilidad universal, que consiste en apreciar las barreras y obstáculos que existen en el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público. Algunas de estas medidas consisten en ofrecer formación a las personas involucradas sobre las barreras que existen en términos de accesibilidad y a las que se enfrentan las personas con discapacidad, o dotar las instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión.

La accesibilidad universal va a estar relacionada con dos conceptos fundamentales dentro de este ámbito, definidos en el artículo 2. Estos son el diseño universal y los ajustes razonables. El diseño universal pretende perfilar los productos, los entornos y los servicios para que puedan ser utilizados con facilidad por parte de las personas que sufren algún tipo de discapacidad. En cambio, los ajustes razonables, que surgen de manera posterior, cuando se requieran modificaciones y adaptaciones, sirven para garantizar la accesibilidad a las personas con discapacidad para que puedan ejercer sus derechos y deberes en igualdad con respecto al resto de la población. (Fundación Adecco, 2023)

Por otro lado, otro derecho que se ha creado a partir de la Convención es el de vivir de forma independiente y la inclusión social de las personas con discapacidad, desarrollado en el artículo 19 de la misma. Para hacer efectivo este derecho, el texto establece una serie de medidas que los Estados parte deben adoptar, entre las que se incluyen el acceso a servicios de asistencia domiciliaria y comunitaria, incluyendo asistencia personal; la libertad de elección en relación a dónde y con quién vivir; y la consideración de sus necesidades en el ámbito de las instalaciones y servicios comunitarios. (Naciones Unidas, 2006)

CAPÍTULO III: LEGISLACIÓN ESPAÑOLA RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La legislación española ha ido protegiendo el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad de forma progresiva. Gracias a la Convención, esta normativa se ha ido adaptando hasta lograr un sistema en el que se pretende la igualdad efectiva con el resto de las personas y eliminar todo tipo de barreras y desafíos que las personas con discapacidad puedan encontrarse en entornos como en el del trabajo o la educación. Los principios fundamentales en este ámbito vienen recogidos en la Ley General sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, que en su artículo 3 enumera de la siguiente manera:

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

b) La vida independiente.

c) La no discriminación.

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

e) La igualdad de oportunidades.

f) La igualdad entre mujeres y hombres.

g) La normalización.

h) La accesibilidad universal.

i) Diseño universal o diseño para todas las personas.

j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

k) El diálogo civil.

l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad. “

Ahora vamos a ver en detalle las diferentes normas que desarrollan los derechos de las personas con discapacidad en nuestro país.

I. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 49

El artículo 49 de la Constitución española dicta que los poderes públicos deberán impulsar políticas y estrategias que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad. También fomentarán la participación de sus organizaciones y se prestará una atención particular a las necesidades específicas de las mujeres y menores con discapacidad. Además, establece que las personas con discapacidad ejercerán los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas y que se regulara por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio (art. 49 CE).

Este artículo es fruto de una reforma de la Constitución que se produjo el 15 de febrero de 2024. Se trata de la tercera reforma que ha sufrido nuestra Constitución desde su entrada en vigor y la primera de contenido social. El anterior artículo, publicado el 19 de diciembre de 1978, promulgaba lo siguiente:

“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.” (BOE).

Esta reforma se produjo debido a que el cuerpo legislativo considera que la Constitución defiende la dignidad de las personas y el desarrollo de su personalidad como derechos fundamentales del Estado democrático y social de Derecho. Por ello, se ha considerado necesaria esta reforma de lenguaje y contenido para reflejar los valores de

protección de las personas con discapacidad de una forma adaptada a la realidad social y a la normativa internacional. Además, de esta manera se han reconocido en mayor grado las necesidades específicas de las mujeres y de los menores con discapacidad en la sociedad española.

Con esta reforma se elimina el concepto de “disminuido”, que a día de hoy está en desuso y puede llegar a considerarse ofensivo, aunque fuera un término recurrente en el momento en el que se aprobó la Constitución, en el año 1978. Actualmente, este término peyorativo se ha sustituido por el de “persona con discapacidad”.

Por otro lado, algunas expresiones contenidas en el artículo 49 antes de la reforma, como son “tratamiento”, “rehabilitación” o “integración”, responden a un modelo médico-rehabilitador, por el cual la discapacidad era asemejada a una enfermedad que debía ser eliminada o curada, propio de la época en la que se aprobó el texto. (Cobos, 2022)

Esta reforma fue impulsada por el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) en el año 2018.

I.I. Jurisprudencia

Existe jurisprudencia en la que el Tribunal ha discutido el alcance del artículo 49 de la Constitución, en la que ha llevado a cabo una interpretación evolutiva de su contenido, relacionándolo con los principios de igualdad y participación (artículo 9.2), el de dignidad (artículo 10) y el de igualdad de oportunidades y no discriminación (artículo 14).

Un ejemplo de esto es la sentencia del Tribunal Constitucional 269/1994, de 3 de octubre, en la que la actora se refiere a una serie de resoluciones en las que considera que se infringen algunos artículos de la Constitución. Pues en este caso se da prioridad a otro aspirante para ocupar una plaza de Administrador General de la Comunidad Autónoma de Canarias debido a su discapacidad. Aquí el recurso se centra en si se han vulnerado los artículos 14 y 23.2 de la Constitución, pues la demandante alega que existe una discriminación y vulneración de los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Posteriormente, el Tribunal alega que la reserva de plazas para personas que tienen algún tipo de discapacidad no constituye una discriminación en sentido estricto, sino que se trata de una medida positiva y respaldada por la ley con el mero

objetivo de promover la igualdad de oportunidades en la sociedad. Además, defiende que no se está contrariando el principio de mérito y de igualdad en el acceso a la función pública, pues los candidatos deben demostrar sus capacidades y acceder por orden de puntuación. Por lo tanto, el Tribunal desestimó el recurso de la demandante al considerar que la reserva de plazas a las personas con discapacidad queda justificada constitucionalmente por la conexión de estas medidas con el mandato contenido en el artículo 9.2 y, concretamente, con su plasmación en el artículo 49 (STC 269/1994).

Se ha confirmado la defensa del tratamiento no discriminatorio de las personas con discapacidad relacionada con el artículo 49 CE en sentencias posteriores. Un ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal Constitucional 190/2005, de 7 de julio, en la que se declaró constitucional el adoptar medidas de acción positiva en favor de personas que sufren algún tipo de discapacidad. Este caso en concreto era relativo al aparcamiento de indemnizaciones en casos de daños personales producidos por un accidente de tráfico (STC 190/2005).

Siguiendo con jurisprudencia, existe otra sentencia del Tribunal Constitucional, la STC 77/2014, de 22 de mayo, en la que el Tribunal expresa la necesidad de que los poderes públicos realicen los ajustes necesarios para así evitar la indefensión de las personas con discapacidad en los procedimientos penales (STC 77/2014).

Por último, y más en línea con el tema de este trabajo, el Tribunal Constitucional también se pronunció acerca de la necesidad de realizar ajustes necesarios en el ámbito del empleo (STC 51/2021). En este caso, el Tribunal estimó un recurso que había sido interpuesto por un Letrado de la Administración de Justicia que padecía de un síndrome de Asperger. Este alegaba que había sufrido una situación de discriminación por su empleador, al no haber respondido este último de forma motivada a sus peticiones de ajustes razonables en su puesto de trabajo.

Por todo esto, el Tribunal en numerosas ocasiones ha interpretado el artículo 49 CE en relación a los principios de igualdad material y participación del artículo 9.2 CE; y al de igualdad de oportunidades y no discriminación del artículo 14 CE. Además, ha aplicado el concepto de ajustes razonables en sus últimos pronunciamientos. De esta manera vemos la evolución que ha experimentado la protección de los derechos de las personas con discapacidad en nuestra sociedad. (Cobos, 2022)

II. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INCLUSIÓN SOCIAL

Durante las últimas décadas la legislación española se ha adaptado a la realidad y a los planteamientos consolidados de la normativa internacional. Esta adaptación se plasmó en un primer momento en la Ley 26/2011, de 12 de agosto, de adaptación de la normativa a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fue más adelante cuando se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, mediante Decreto Legislativo en el año 2013. Este Decreto Legislativo es la normativa más reciente a nivel estatal que existe en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad.

La Ley asegura que la misma va a estar contemplada en todas las actuaciones políticas y por todas las Administraciones además de establecer las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el ejercicio pleno de los derechos y libertades fundamentales por parte de las personas con discapacidad, asegurando también su inclusión social en un entorno de igualdad de oportunidades, respeto y no discriminación.

Uno de los factores más relevantes de esta Ley es el hecho de que supone una unificación de toda la normativa existente en lo relativo a las personas con discapacidad. De esta forma, reúne aspectos contenidos en leyes anteriores como es la Ley de Integración Social del Minusválido 13/1982 o en la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal 51/2003. Estas leyes promovían medidas en el ámbito laboral como algunas de integración y de accesibilidad en este contexto. Aunque también añade preceptos nuevos, al diferenciar por primera vez entre los distintos tipos de discapacidad, al establecer un régimen de sanciones e infracciones relativas a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la accesibilidad universal de este tipo de personas. (Cobos, 2022)

Por tanto, la Ley 1/2013 no es solamente un compendio de leyes, si no también actualiza y armoniza estas últimas siguiendo la línea de actuación que se desprende de la

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además, a través de esta norma se otorga un reconocimiento expreso de la titularidad de derechos a las personas con discapacidad y se obliga a los poderes públicos a garantizar su ejercicio pleno. Así, se supera el concepto asistencial para pasar a un planteamiento más integrador.

En el ámbito laboral, el artículo 40 de esta ley establece la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas producidas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. También obliga a los empresarios a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa en función de las necesidades de cada caso concreto, con el objetivo de permitir a este colectivo acceder a su puesto de trabajo y desempeñar las funciones pertinentes, con vistas a un progreso profesional y a un posible acceso a formación. (García, 2018)

Cabe destacar que esta Ley no ha sido únicamente desarrollada por el poder legislativo, sino que también han participado en su elaboración asociaciones como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) o la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

III. OTRAS MANIFESTACIONES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA

Durante los últimos años, se ha producido un avance notorio hacia el modelo social de discapacidad en todos los ámbitos. Con respecto al Derecho Penal, se ha promulgado por ejemplo la Ley Orgánica 1/2015, la cual refuerza las penas para delitos cometidos contra personas con discapacidad. (Ley Orgánica 1/2015)

En el ámbito del Derecho Procesal Penal, la Ley 4/2015 establece el Estatuto de la víctima del delito para proteger especialmente a las víctimas que cuentan con algún tipo de discapacidad.

Por otro lado, en el Derecho Civil, se ha reformado la ley con el objetivo de garantizar el ejercicio pleno de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, en línea con la Convención. Esta reforma implica renunciar a términos como los de incapacidad y tutela, y modificar ampliamente diversas leyes civiles y procesales para

asegurar que las personas con discapacidad puedan tener autonomía en la toma de sus propias decisiones.

Además de estas leyes destacadas, también se han promulgado normativas que garantizan derechos fundamentales, como el derecho a contraer matrimonio en igualdad de condiciones, el derecho a no ser excluido del tribunal del jurado y el derecho al sufragio para las personas con discapacidad. Estas medidas reflejan un cambio hacia un enfoque más inclusivo y respetuoso de los derechos de las personas con discapacidad en la sociedad española.

Por tanto, en términos de empleo, queda acreditado mediante toda esta normativa el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo, así como la obligatoriedad del empleador de establecer las adaptaciones necesarias para facilitar su acceso al empleo en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. (Cobos, 2022)

CAPÍTULO IV: EL DERECHO AL TRABAJO:

CONCEPTO, TIPOS DE EMPLEO Y HERRAMIENTAS DE APOYO

I. CONCEPTO

Según el diccionario panhispánico del español, el derecho al trabajo es el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

En este sentido, las personas que padecen alguna discapacidad tienen una notable desventaja en comparación con el resto de la población. En el ámbito de la discapacidad, en especial las personas con una discapacidad grave, se encuentran con grandes desafíos a la hora de acceder a un empleo y a cobrar un salario similar al de cualquier otro ciudadano. Sin embargo, la conciencia de necesidad de proteger los derechos de este colectivo ha ido surgiendo progresivamente en la sociedad. Esto produjo que se crearan organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad o de apoyo a las mismas, lo que supuso un gran empujón en la defensa de sus derechos laborales.

II. EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN

En relación con el derecho al trabajo, la principal fuente que versa sobre el mismo es la Constitución española. En el Título I, de los derechos y deberes fundamentales, el artículo 35 expone que los españoles tienen el deber y el derecho de trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que pueda hacerse discriminación por motivos de sexo. Además, en el segundo apartado dice que la ley regulará un estatuto de los trabajadores, lo que significa que el legislador deberá desarrollar normativas específicas que regulen las relaciones laborales, los derechos y los deberes de los trabajadores (art. 35 CE).

De todo esto, podemos extraer una serie de notas importantes:

-Deber y derecho al trabajo: lo que quiere decir que los españoles tienen la responsabilidad social de trabajar para contribuir con el desarrollo económico y el bienestar del país; pero, a su vez, se les reconoce el derecho fundamental de trabajar, por lo que deberán tener la oportunidad de acceder a un empleo digno y productivo.

-Libre elección de la profesión: cada persona va a tener la libertad de elegir el oficio que desee desempeñar, siempre con acuerdo a la ley, por lo que no se van a poder imponer restricciones arbitrarias con respecto a esta elección, permitiendo de esta forma que cada individuo desarrolle su propio camino según sus intereses.

-Promoción a través del trabajo: reconoce el derecho de progresar en el ámbito laboral e implica el hecho de que existan oportunidades de promoción y desarrollo profesional para todos los trabajadores.

-Remuneración suficiente: derecho a recibir una compensación adecuada a cambio del trabajo que se ha realizado, que sea capaz de cubrir tanto las necesidades del trabajador como las de sus familiares.

III. TIPOS DE EMPLEO

Las personas con discapacidad están envueltas en diferentes realidades, situaciones personales, familiares y sociales. Es por ello que se les ofrecen distintas modalidades de empleo que permiten adecuar la actividad laboral a las circunstancias personales de cada individuo. Por un lado, tenemos el empleo ordinario y, por otro, el empleo protegido. Son dos modalidades laborales a las que pueden acceder las personas con discapacidad.

III.I. El empleo protegido

Se trata de una modalidad laboral diseñada para personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, pero no en el mercado ordinario. Hay dos opciones actualmente:

Centros Especiales de Empleo (CEE): regulados en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. Son empresas públicas o privadas cuya plantilla está compuesta

por al menos un 70 por ciento de personas con algún tipo de discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo. Con respecto a la duración del contrato en este tipo de centros, se va a poder concertar por tiempo indefinido o por una duración determinada (Gil, Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido, 2021) (Real Decreto 2273/1985)

Uno de los ejemplos de centro especial de empleo más reconocidos en España es el de ILUNION, dedicada a la inserción social de personas con discapacidad en una gran variedad de sectores económicos, ofreciendo oportunidades adaptadas a las capacidades de cada individuo.

ILUNION opera en diferentes sectores como en el de la limpieza, la jardinería, la logística, etcétera. Además de ofrecer la oportunidad de acceder a un empleo a las personas con discapacidad, ILUNION también proporciona servicios de calidad a sus clientes, contribuyendo por tanto al desarrollo social y económico del país. (ILUNION, s.f.)

Enclaves laborales: regulados en el Real Decreto 290/2004. Esta modalidad de empleo consiste en el traslado temporal de trabajadores que tienen alguna discapacidad procedente de Centros Especiales de Empleo a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario. Esta va a ser denominada empresa colaboradora. Aquí hay un contrato entre dicha empresa y el Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con discapacidad. (Gil, Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido, 2021)

Los objetivos principales de los enclaves laborales son los siguientes:

-Facilitar la transición hacia el empleo en el mercado laboral ordinario desde los centros especiales de empleo.

-Favorecer que las personas con discapacidad puedan adquirir experiencia laboral en empresas del mercado ordinario, mejorando de esta manera su trayectoria profesional y facilitando la obtención de un empleo en el futuro.

-Ayudar a las empresas a conocer las habilidades y capacidades de los trabajadores con discapacidad.

-Ayudar a las empresas en el cumplimiento de la cuota de reserva legal de trabajadores con discapacidad, que comentaremos más adelante. (Real Decreto 190/2004)

Existen numerosos enclaves laborales en España actualmente. Por ejemplo, una empresa de servicios de limpieza que establece un acuerdo de colaboración con un centro especial de empleo para crear un enclave laboral. De esta manera, los trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo podrían formar parte de equipos de limpieza y realizar tareas de limpieza y mantenimiento en lugares como oficinas, hospitales, centros comerciales, etcétera. Aquí, los empleados podrían recibir formación específica para el puesto concreto, adaptada a sus capacidades y necesidades individuales. La empresa de servicios de limpieza proporcionará el equipo necesario y supervisará el trabajo de estas personas, asegurando que se cumplan con los estándares de calidad del servicio. Así, se benefician tanto los trabajadores con discapacidad, al obtener la oportunidad de integrarse en un entorno laboral y adquirir experiencia relevante; como la empresa de servicios de limpieza, que cumple con su responsabilidad social en la medida en la que ofrece oportunidades de empleo a personas con discapacidad.

III.II. El empleo ordinario

Por otro lado, el empleo ordinario es una modalidad laboral en la que la persona que sufre la discapacidad lleva a cabo un puesto de trabajo en una empresa convencional. Es el fin último de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, pues se trata del único entorno en el que la integración de la persona se produce de forma plena. (Asociación Salud Mental Madrid Norte, s.f.).

IV. RESERVAS AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En España, la promoción de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es una prioridad en el ámbito legislativo y social. La obligación de que las empresas empleen al menos el 2 por ciento de trabajadores con discapacidad en su plantilla total, si cuentan con 50 o más empleados, refleja el

compromiso del país con la integración laboral de este colectivo. (Real Decreto 27/2000, de 14 de enero).

Esta medida no solo tiene un impacto significativo en la vida de las personas con discapacidad al brindarles la oportunidad de acceder a un empleo digno y estable, sino que también contribuye al enriquecimiento de la diversidad en el entorno laboral y al fomento de una cultura organizacional inclusiva.

Sin embargo, se reconoce que cada empresa tiene sus propias características y necesidades, por lo que se establecen excepciones que permiten a las empresas quedar exentas total o parcialmente de esta obligación. Estas excepciones, mediante acuerdos de negociación colectiva sectorial o por opción voluntaria del empresario, deben ir acompañadas de medidas alternativas que garanticen la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Además, en el ámbito de la función pública, se reserva un cupo en las ofertas de empleo público para ser cubierto por personas con discapacidad, asegurando así su participación en la administración y el acceso a empleos en el sector público. En este caso, el 7 por ciento de las plazas ofertadas deben reservarse para este colectivo (2 por ciento para personas que acrediten discapacidad intelectual y 5 por ciento para personas que acrediten cualquier tipo de discapacidad). (Gobierno de España, 2023)

Estas medidas reflejan el compromiso de España con los principios de igualdad y no discriminación, promoviendo activamente la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral. La diversidad se reconoce como un valor fundamental que enriquece las empresas y la sociedad en su conjunto, y se trabaja continuamente para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan la oportunidad de desarrollarse y contribuir al progreso del país.

Las empresas en España tienen la opción de aplicar medidas alternativas para cumplir con la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad. Estas medidas incluyen:

Celebración de contratos con centros especiales de empleo o trabajadores autónomos con discapacidad para: a) Suministro de materias primas, maquinaria u otros bienes necesarios. b) Prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones monetarias o patrocinios a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad. d) Constitución de enclaves laborales mediante contrato con un centro especial de empleo.

El importe anual de estos contratos debe ser al menos tres veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad no contratado por debajo de la cuota del 2 por ciento. Para la medida alternativa c), el importe debe ser al menos 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad no contratado por debajo de la cuota del 2 por ciento. (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril).

A pesar de la existencia de estas medidas alternativas, en España se ha debatido y criticado por su cuestionabilidad en relación a su efectividad y su impacto real en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por un lado, es cuestionable la calidad y estabilidad de los empleos generados por centros especiales de empleo, pues existe el riesgo de que estos sean temporales o precarios, lo que limita notablemente el acceso de este colectivo a trabajos dignos y estables.

Por otro lado, la creación de enclaves laborales mediante contrato con un centro especial de empleo también ha sido criticada, ya que puede limitar las oportunidades de integración de las personas con discapacidad en entornos laborales convencionales.

Además, muchas de las empresas se agarran a la realización de obras caritativas como donaciones a fundaciones que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad. En muchos casos, esto puede que no sea más que una forma de eludir la responsabilidad directa que tienen de contratar a trabajadores con discapacidad en su propia empresa.

V. LOS AJUSTES RAZONABLES

Anteriormente en el trabajo se ha mencionado el concepto de ajustes razonables, pero ahora vamos a entrar en profundidad sobre su significado y su repercusión en el ámbito de la discapacidad.

Según la Unión Europea, *“se entiende por ajustes razonables cualquier modificación de un puesto o entorno de trabajo que sea necesaria para permitir a una*

persona con discapacidad solicitar un puesto de trabajo, desempeñar sus funciones y prosperar, o realizar una formación”. (Unión Europea, 2024)

Estas modificaciones sirven por tanto para adaptar el ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades que tienen las personas según su discapacidad. Es importante recalcar que estas medidas no pueden suponer una carga desproporcionada para la empresa contratante, por lo que aquí se abre un debate sobre si determinados ajustes deben ser realizados o no.

En la actualidad, no se puede cuestionar que las personas con discapacidad deben ser consideradas como ciudadanos válidos y de pleno derecho. Sin embargo, ya hemos visto que antiguamente la discapacidad ha sido concebida como desde un castigo divino hasta una condición contra la que había que hacer frente mediante asistencia y caridad, pero no mediante integración y adaptación.

En España, no fue hasta entrada la segunda mitad del siglo XX que empezaron a surgir movimientos sociales con el objetivo de luchar por la mejora de la calidad de vida de este colectivo por medio de la adaptación del medio físico y social. Aquí es cuando se empieza a considerar que las causas que originan la discapacidad son sociales, pues son fruto de una sociedad que no tenía en cuenta el ejercicio pleno de derechos de estas personas. Es en este momento en el que se comienza a pensar que las personas con discapacidad tienen capacidad para aportar a la sociedad en la misma medida que el resto de las personas, aunque teniendo en cuenta en todo momento las diferencias que existen entre estas para favorecer su inclusión social y promover la no discriminación, la accesibilidad universal y la autonomía personal. Para ello, ha sido necesaria la eliminación de toda barrera y así lograr una igualdad efectiva de oportunidades. (García, 2018)

Esta filosofía iniciada a través de organizaciones sociales proporcionó importantes aportaciones en el ámbito del derecho, tanto a nivel internacional, con la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como a nivel nacional con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

Fue con la Convención con la que se introdujo el concepto de ajustes razonables, que son herramientas de apoyo que no van a poder imponer una carga desproporcionada o indebida al empleador. La Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que para determinar si una carga es excesiva habrá que atender a si la misma puede ser paliada suficientemente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad. También se tendrán que tener en cuenta tanto los costes económicos como otros tipos de costes que la medida implique, el tamaño y el volumen de la empresa en cuestión. (García, 2018)

Los ajustes razonables se justifican en el hecho de que en el modelo social la discapacidad se considera como una desventaja debido a las limitaciones con las que cuentan a la hora de realizar determinadas actividades de la vida diaria en el entorno laboral. Son estos ajustes los que van a tener la función de eliminar estas limitaciones o de, al menos, paliarlas en la medida de lo posible en el puesto de trabajo.

No se debe confundir este concepto con la accesibilidad universal. Pues los ajustes razonables hemos visto que son las actuaciones necesarias para que una persona con discapacidad pueda acceder a su puesto de trabajo y ejercer su derecho y para promover la equidad. Mientras que la accesibilidad universal, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, es la condición que deben cumplir los entornos, los productos y los servicios para que puedan ser utilizados por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. Por tanto, ésta última lleva implícita la adopción de medidas generales mientras que los ajustes razonables normalmente serán el resultado de la respuesta a una solicitud de una persona concreta. (García, 2018)

También es necesario distinguir entre ajustes razonables y medidas de fomento de empleo. Los ajustes razonables hemos visto que van dirigidos a la adecuación del puesto de trabajo a las necesidades concretas de las personas con discapacidad. Además, entran en juego una vez la persona ha conseguido el contrato laboral. En cambio, las medidas de fomento de empleo no son específicas para cada persona y existen antes de que se produzca la contratación. Algunos ejemplos de estas medidas pueden ser las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social o la cuota de reserva del 2 por ciento de los puestos en empresas de más de cincuenta trabajadores para personas con discapacidad. (García, 2018)

V.I. Características de los ajustes razonables

Primero de todo, hay que tener en cuenta que cada persona con discapacidad tiene un diferente grado de afectación y va a tener diferentes capacidades y dificultades a la hora de desempeñar las tareas correspondientes en el entorno de trabajo, aunque tengan el mismo tipo y grado de discapacidad. Esto quiere decir que lo que puede ser un ajuste razonable para una persona no tiene por qué serlo para otra, por lo que el ajuste razonable debe estudiarse y entenderse en el caso concreto. (García, 2018)

Estos ajustes razonables deben aumentar la autonomía personal de los trabajadores con discapacidad para el ejercicio de las funciones para las que han sido contratados y para las que deben estar debidamente cualificados.

Uno de los problemas más representativos en cuanto a esta cuestión es el de que las empresas no suelen inclinarse hacia la contratación de personas con discapacidad, pues piensan que las adaptaciones a las que deberán hacer frente van a ser demasiado costosas. Sin embargo, existe un estudio realizado en el año 2016 por la *Job Accommodation Network*, en Estados Unidos, que concluyó que el 58 por ciento de los empresarios notificaron que la mayoría de los ajustes razonables que eran solicitados por sus empleados con discapacidad no suponían coste alguno para la empresa. Además, los que sí conllevaban un gasto, no solían exceder de los 500 dólares. (Job Accommodation Network, 2016)

Por otro lado, es demostrable que, si los puestos de trabajo se prepararan de entrada siguiendo unos criterios generales de diseño universal adaptados para todo tipo de personas, sería más sencilla la accesibilidad y el uso de forma equitativa de los mismos. En la misma línea, todo cambio que hubiera que implementar para ajustar el puesto a una persona determinada sería menos complejo y costoso.

V.II. Tipos de ajustes razonables

Existen diferentes tipos de ajustes razonables, entre ellos:

-Recursos y herramientas: pueden ser productos de apoyo, definidos por la norma UNE EN ISO 9999:2017 sobre clasificación y terminología de Productos de Apoyo para personas con discapacidad como “*cualquier producto (incluyendo*

dispositivos, equipo, instrumentos y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad destinado a facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades; o prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación”. Algún ejemplo de este tipo de herramientas podría ser un ratón que estuviera adaptado a una persona con movilidad reducida en las manos.

-Condiciones laborales: son modificaciones de las condiciones laborales que no alteran el desarrollo del trabajo del resto de trabajadores. Por ejemplo, una empresa que permite el teletrabajo a una persona con discapacidad como ajuste razonable.

-Condiciones del entorno: tan importante es la adaptación del puesto de trabajo como la del entorno de trabajo, para que las personas de este colectivo puedan desenvolverse en el centro de trabajo. Alguna medida común de este tipo podría ser la puesta en disposición de una plaza de aparcamiento para personas con movilidad reducida.

-Riesgos laborales: estrategias que se establecen para la gestión de la prevención de riesgos en puestos ocupados por personas con discapacidad para proteger la salud y para facilitar la integración y preservar la empleabilidad de los trabajadores. Por ejemplo, la realización de cursos en materia de prevención y salud para las personas con discapacidad. (García, 2018)

Como se ha comentado con anterioridad, la realización de ajustes razonables no va a poder suponer en ningún caso algún cambio de las funciones del puesto, pues la persona con discapacidad que ocupa el puesto debe estar cualificada para la realización de las tareas y asumir las responsabilidades inherentes al mismo. Por tanto, medidas como rebajar los estándares de rendimiento que se aplican al resto de los trabajadores no van a considerarse como ajustes razonables.

La obligación de llevar a cabo ajustes razonables por parte de los empresarios comenzó en el ordenamiento jurídico español con la trasposición de 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 empleo y la ocupación, llevada a cabo por

la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. En su artículo 5 establece la obligación para los empresarios de tomar “*medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad 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*”.

Cabe destacar que el posterior Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de diciembre, mantiene la definición de ajuste razonable que se había llevado a cabo una década antes. Es por ello que puede pensarse que aquí se ha perdido una buena oportunidad de mejorar la regulación de los ajustes razonables en nuestro ordenamiento jurídico. Pues la trasposición literal de la obligación del empresario de hacer ajustes razonables proveniente de la norma comunitaria ha supuesto que en la legislación española no se añada nada al respecto que pudiera aportar mayor claridad y seguridad jurídica tanto a los sujetos obligados a su realización como a sus beneficiarios o a los Tribunales.

Nuestra legislación se limita a establecer una definición genérica de ajustes razonables sin proporcionar ejemplos de posibles medidas, lo que no contribuye al adecuado entendimiento del contenido y alcance de este deber empresarial (Colominas, 2015). Por tanto, la solución a este problema debería venir dada por una reforma legal. Bien por medio de la reforma del Real Decreto Legislativo 1/2013 o por medio de la aprobación de un reglamento que desarrolle las previsiones contenidas en dicha norma en esta materia. (Pérez Bueno 2012).

CAPÍTULO V: LA SITUACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ahora vamos a desentrañar el informe realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que presenta la situación del mercado de trabajo de las personas con discapacidad a través de las principales variables. Este informe, realizado anualmente, se fundamenta en la importancia que tiene el conocimiento de la situación actual y la perspectiva del mercado laboral. Actualmente, el último informe publicado ha sido en el año 2023, utilizando los datos registrados en el 2022.

Los objetivos principales de este informe son, por un lado, el presentar información esquematizada como guía a la hora de tomar decisiones institucionales, pero también el de analizar los factores que influyen en mayor medida en el mercado de trabajo y acercar la información al usuario para que sea conocedor de las posibilidades que ofrece el mercado laboral. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

En primer lugar, la información utilizada para la realización de este informe proviene de la operación estadística *El Empleo de las Personas con Discapacidad*, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Además, el ámbito poblacional objeto de este estudio comprende el colectivo de personas en edad laboral, es decir, entre 16 y 64 años, con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

Para contextualizar esta parte del trabajo, hay que tener en cuenta que la población española en edad laboral asciende en 2022 a 30.555.800 personas, de las cuales 1.929.400 sufre algún tipo de discapacidad, lo que se traduce en un 6,31 por ciento. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

Hay que tener en cuenta también que existen varios tipos de discapacidad, como se ha explicado con anterioridad. En este aspecto, el porcentaje más alto se concentra en las discapacidades físicas, superando el 43 por ciento del total de personas con discapacidad. Le siguen los grupos conformados por discapacidad mental, intelectual y sensorial, en ese orden. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

En términos de edad, el 72,27 por ciento del total de personas con discapacidad tienen entre 45 y 64 años. Dentro de este grupo, hay el doble de personas inactivas en comparación con las personas activas. Esta tendencia se observa también en el resto de

grupos de edad, siendo más notable en el grupo de menores de 25, en el que el 80,29 por ciento de la población está inactiva. Otros datos a tener en cuenta en lo relativo a la edad es el porcentaje de población activa según la edad y contrastando los datos de las personas con discapacidad con los de las personas sin discapacidad, que observamos en la siguiente tabla (Instituto Nacional de Estadística):

Grupos de edad	% con discapacidad	% sin discapacidad
Menor de 25 años	5,75	14,73
De 25 a 44	21,98	40,84
Mayor de 44	72,27	44,43
Total	100,00	100,00

Con respecto a las tasas de actividad, empleo y paro en la población de personas con discapacidad en edad laboral, como muestra el siguiente gráfico, vemos que desde el año 2014 al 2021, la tasa de actividad se ha mantenido estable, mientras que la tasa de empleo ha aumentado significativamente y, por tanto, la tasa de paro ha disminuido.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2021.

En el mercado, los últimos datos registrados (2021) muestran que tan sólo el 34,63 por ciento de las personas con discapacidad en edad laboral son personas activas, lo que demuestra que su introducción en el mercado es más complicada en comparación con las personas sin discapacidad. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

Comparando estos datos con los de personas sin discapacidad, se pueden observar diferencias que superan los cuarenta puntos porcentuales en la tasa de actividad y la tasa de empleo, lo que quiere decir que las personas con discapacidad

encuentran problemas y barreras significativas a la hora de acceder a un empleo en el mercado.

Por otro lado, por razón de sexo, las mujeres que sufren algún tipo de discapacidad cuentan con tasas de actividad (35,3 por ciento), empleo (27,1 por ciento) y paro (23 por ciento) más elevadas que los hombres, que cuentan con unas tasas de 34,2, 26,6 y 22 por ciento, respectivamente. Estas cifras, comparadas con las de las personas sin discapacidad difieren, pues los hombres superan las tasas de las mujeres en actividad y empleo y, en cambio, las mujeres tienen una tasa de paro más elevada. Esto podría deberse a que las personas con discapacidad, como comentaremos más adelante, suelen ocupar sectores en los que las mujeres tienen más presencia a nivel nacional. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

I. SITUACIÓN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

España alcanzó, en 2022, 20.159.317 afiliados. Es decir, un 3,90 por ciento más que en 2021, año en que se alcanzaron 19.403.183 afiliados totales en el conjunto del estado español. En el caso del colectivo de las personas con discapacidad, las afiliaciones a la Seguridad Social fueron 315.850 en 2022, un 6,67 por ciento más respecto las afiliaciones registradas en 2021. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

Desagregando el colectivo por sexo, casi el 60 por ciento de los afiliados con discapacidad son hombres y poco más del 40 por ciento mujeres, lo que muestra una brecha de género más acusada que en el caso de la afiliación en general, donde los porcentajes son más cercanos entre sí: el 52,86 por ciento son hombres y el 47,14 por ciento mujeres.

Según datos registrados por la Tesorería General de la Seguridad Social, la distribución de personas con discapacidad en función del sector económico está muy lejos de ser homogénea, concentrándose en el sector servicios, con un 83,92 por ciento de los afiliados de este colectivo. Siendo un porcentaje superior al que alcanza el total de los afiliados a la Seguridad Social, que es del 76,28. El restante 16,08 se reparten entre los sectores de la industria, la construcción y la agricultura, en este orden. Esto es consecuencia de que los trabajos de este sector mayoritario suelen ser los más adecuados y adaptados para las personas con discapacidad.

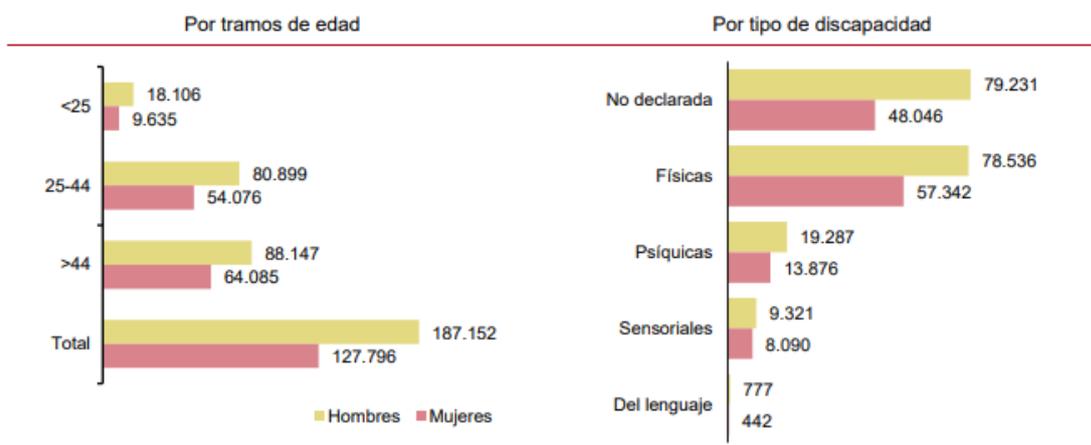
II. SITUACIÓN DE CONTRATACIÓN

En términos de contratación, durante el año 2022, el 1,72 por ciento del total de los contratos registrados en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo fueron contratos a personas con discapacidad, cifra que ha ido aumentando a lo largo de los últimos años, siendo un dato positivo al tener en cuenta que el número de contratos registrados para el conjunto de España ha descendido un 5,54 por ciento entre los años 2021 y 2022. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

El análisis del siguiente gráfico revela que el grupo de los menores de 25 años representa únicamente el 8,81 por ciento del total de las contrataciones de personas con discapacidad, proporción considerablemente más baja en comparación con el resto de grupos de edad. Además, se observa una brecha de género en todos los grupos de edad, siendo especialmente notable en las mujeres menores de 25 años, que representan poco más de la mitad de las contrataciones en comparación con los hombres.

Por otro lado, en cuanto al tipo de discapacidad de las personas con contrato, de los 314.948 registrados en 2022, se sabe el tipo de discapacidad de la persona tan sólo en el 59,59 por ciento de los casos. Los casos en los que la discapacidad no está declarada pueden deberse a que no se ha recogido en la solicitud de empleo o no se ha declarado en el contrato.

De todas las personas con discapacidad contratadas, el 43,14 por ciento de ellas contaban con algún tipo de discapacidad física, el 10,53 por ciento con discapacidad psíquica, el 5,53 por ciento con discapacidad sensorial y el restante 0,39 por ciento presenta alguna deficiencia relacionada con el lenguaje. Cabe destacar que la contratación en personas con discapacidad sólo ha aumentado en el caso de las psíquicas, tanto para hombres como para mujeres. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

Con respecto a los contratos registrados a personas con discapacidad, como se ha comentado anteriormente, la gran mayoría de estos (más del 80 por ciento), están vinculados al sector servicios, seguidos del sector de industria (9,96 por ciento), del de agricultura (5,20 por ciento) y del de construcción (3,65 por ciento).

Las quince actividades económicas resaltadas en la siguiente tabla, que se han obtenido al desglosar los sectores económicos según las divisiones de actividad económica del CNAE 2009, han registrado un número significativo de contratos y, además, superan la tasa nacional de contratación de este colectivo, la cual se sitúa en el 1,72 por ciento, como se mencionó anteriormente.

Como se puede apreciar, la actividad de servicios a edificios y actividades de jardinería lidera la contratación dentro de este colectivo. Esta concentración se debe principalmente a factores como la demanda constante de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, así como de actividades de jardinería en diversos entornos tanto públicos como privados. Además, estas áreas suelen ofrecer oportunidades laborales accesibles para personas con diferentes tipos de discapacidad, pues muchas de las tareas en cuestión se pueden adaptar a las capacidades y habilidades del individuo.

La segunda actividad económica más realizada por personas con discapacidad es la relativa a la administración de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas. Esto puede deberse a la naturaleza de las mismas, pues a menudo implican tareas administrativas, de apoyo o de cuidado que pueden ser realizadas por personas con diversidad funcional.

Como se puede observar también, estas actividades muestran una tasa de contratación que supera la tasa promedio del colectivo, lo que sugiere que estas industrias están más comprometidas con la inclusión laboral y la diversidad funcional, posiblemente como resultado de determinadas políticas de contratación inclusivas o programas de apoyo.

Por último, con respecto a la variación de la contratación a personas con discapacidad entre el año 2021 y 2022, vemos que algunas actividades económicas han aumentado este tipo de contratación en gran medida. Ejemplo de ello es la actividad de seguridad e investigación, que en un año ha aumentado su contratación en este ámbito un 30,47 por ciento. Este tipo de cambios sugiere una dinámica muy positiva para el colectivo en una gran variedad de sectores económicos, lo que contribuye a una mayor inclusión laboral y a la diversificación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Actividades económicas ¹	Contratos	% Pers. con discapacidad por AE ²	% variación 2022/21
Servicios a edificios y actividades de jardinería	56.212	7,97	7,03
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	25.296	4,60	3,83
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	20.474	5,91	-4,03
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	17.449	3,86	-2,52
Transporte terrestre y por tubería	9.137	2,07	6,80
Otros servicios personales	7.973	4,45	3,87
Asistencia en establecimientos residenciales	7.795	1,86	9,48
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	3.805	2,47	13,08
Actividades postales y de correos	3.179	1,73	-9,33
Actividades relacionadas con el empleo	3.138	1,74	0,26
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	3.076	3,16	-0,84
Actividades de seguridad e investigación	2.792	2,31	30,47
Actividades asociativas	2.613	2,72	12,78
Otras industrias manufactureras	1.070	4,16	-24,27
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	963	2,18	6,64

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

II.I. Modalidad de contrato y tipo de jornada laboral

Con respecto a la modalidad de contrato y tipo de jornada laboral, hay que tener en cuenta la reforma laboral implementada en el año 2022 por medio del Real Decreto 32/2021, cuyo objetivo principal era reducir la precariedad y la temporalidad en el empleo para así mejorar la estabilidad en el mercado laboral. Esta reforma introdujo

cambios significativos en el régimen de contratación laboral, dando cierta prioridad al contrato por tiempo indefinido y reforzando la causalidad de la contratación temporal.

Entre las modificaciones introducidas, destaca la eliminación de los contratos de obra o servicio, la introducción de nuevos contratos de duración determinada vinculados a programas temporales financiados por la Unión Europea, la revisión de los contratos formativos y la modificación de la regulación del contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, permitiendo su uso para trabajos estacionales o intermitentes.

En relación a la contratación de personas con discapacidad en 2022, se puede apreciar un aumento en contratos indefinidos, suponiendo un incremento del 177,51 por ciento, a expensas de una disminución del 20,54 por ciento en la contratación temporal. Esto indica un cambio en las tendencias de contratación hacia modalidades más estables y permanentes, influenciado por el esfuerzo de las empresas para cumplir con las nuevas disposiciones legales y para promover la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

Aun así, en 2022, la mayoría de las contrataciones para personas con discapacidad se realizaron de forma eventual por razones de la producción, lo que representó un 37,07 por ciento, seguido por el indefinido ordinario, ya sea bonificado o no bonificado, con un 16,96 por ciento. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

III. DEMANDANTES DE EMPLEO PARADOS

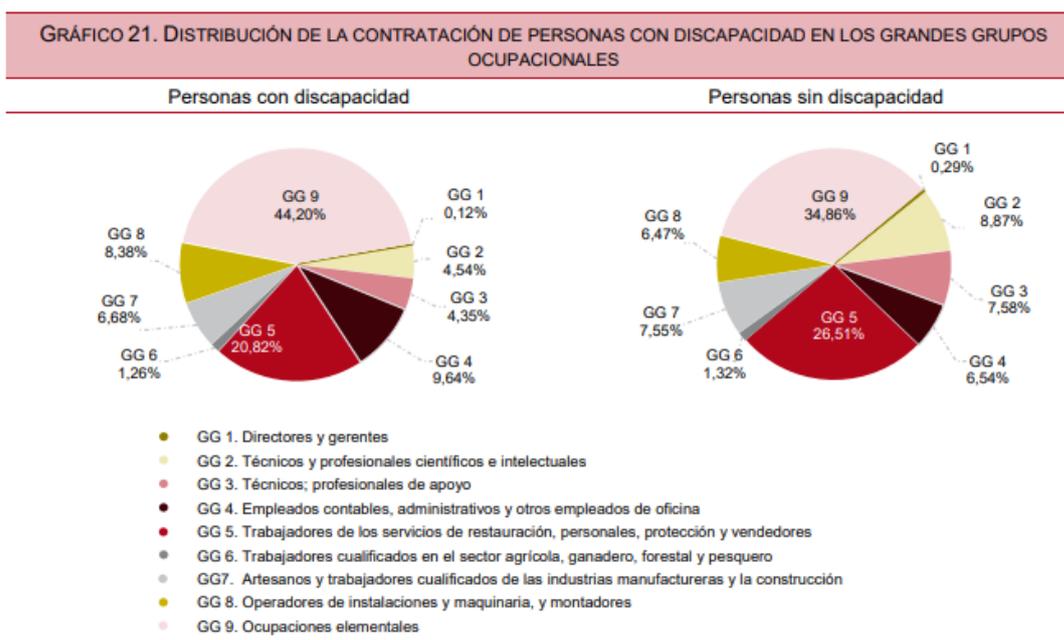
A cierre del año 2022, el número de personas con discapacidad en paro era de 140.984, lo que representaba un 4,97 por ciento del total de los parados a nivel nacional. Lo que sugiere que se ha producido un descenso del mismo con respecto al año anterior del 12,55 por ciento, cifra inferior al descenso del paro de las personas sin discapacidad, que ha sido del 20,46 por ciento. Esto muestra que existe una mayor dificultad para los parados con discapacidad a la hora de encontrar un empleo.

En la misma línea, la mayoría de los parados con discapacidad, el 54,86 por ciento, son parados de larga duración, lo que quiere decir que llevan demandando un empleo por un tiempo superior a doce meses. Cantidad inferior a la de parados de larga duración de las personas con discapacidad que no llega al 42 por ciento, lo que no es del todo esperanzador en este ámbito. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023)

IV. GRUPOS OCUPACIONALES

En relación a la distribución de la contratación de este colectivo según grupos ocupacionales, se puede observar que esta tiene una forma parecida a la de las personas sin discapacidad. Sin embargo, los porcentajes de contratación entre ambos grupos no son tan parejos, siendo superior dicho porcentaje de contratación en las personas con discapacidad en los grandes grupos ocupacionales de empleados contables y administrativos; operadores de instalaciones y maquinaria y montadores y el de ocupaciones elementales.

Excepto en el grupo ocupacional de ocupaciones elementales, que engloba una amplia gama de trabajos con requisitos de cualificación mínimos y ofrece numerosas oportunidades de contratación, la destacada contratación en los otros dos grupos ocupacionales mencionados en el anterior párrafo, que son más técnicos y requieren una mayor cualificación profesional, sugiere que los programas dirigidos a la inserción laboral de este colectivo están teniendo un impacto positivo en el mercado laboral. Las empresas están cada vez más dispuestas a contratar a personas con discapacidad incluso en roles que requieren habilidades y conocimientos específicos, lo que refleja una mayor aceptación y reconocimiento de las capacidades de este tipo de personas en diversos sectores laborales.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

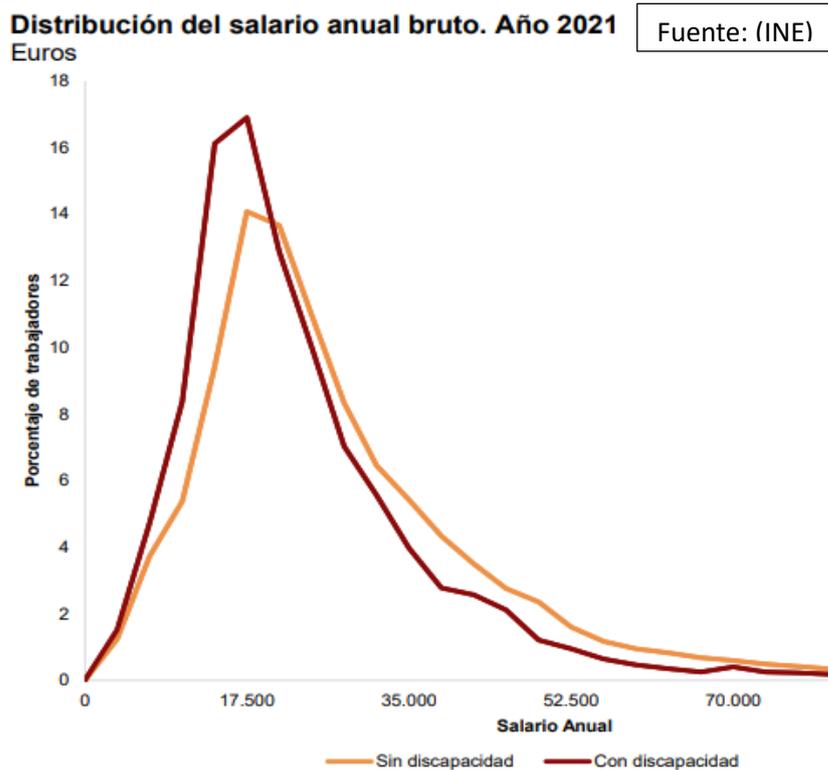
V. LA SITUACIÓN SALARIAL

Para terminar con el análisis de la situación en España con respecto al empleo de las personas con discapacidad, vamos a comentar los salarios del colectivo en función de los últimos datos registrados por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2021. Estos han sido obtenidos a través de la Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, los salarios anuales brutos de las personas con discapacidad siguen una distribución muy parecida a la que siguen los salarios de las personas sin discapacidad. Sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad, hay un porcentaje mayor de empleados concentrado en torno a los salarios más bajos.

El salario medio bruto de este colectivo se encuentra en los 21.544 euros, frente a los 26.030 euros de media en los trabajadores que no cuentan con ninguna discapacidad, lo que implica una diferencia del 17,2 por ciento. (Instituto Nacional de Estadística, 2021)

Con respecto del sexo, la encuesta muestra que las diferencias salariales entre hombres y mujeres con discapacidad son menos pronunciadas que en los casos de trabajadores sin discapacidad. Concretamente, el salario de las mujeres con discapacidad fue un 10,3 por ciento inferior al de los hombres, una brecha significativamente inferior en comparación con el 18,7 por ciento observado en la población sin discapacidad. Esto podría deberse al estrecho abanico que existe actualmente en relación a los tipos de trabajo que pueden realizar las personas con discapacidad en comparación con la población general, lo que hace que los salarios sean más homogéneos y reducidos.

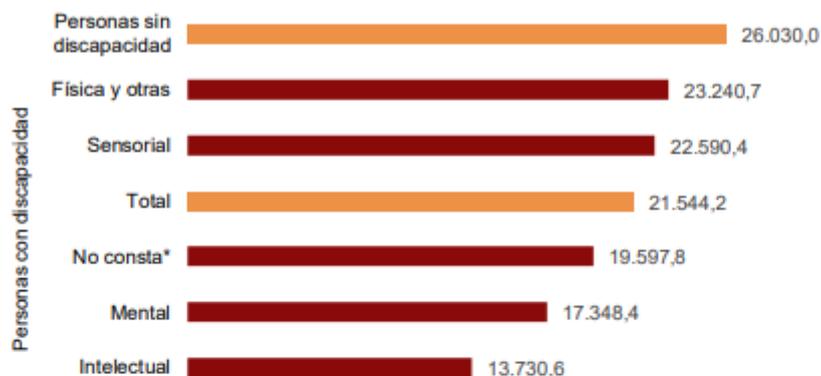


Otro factor influyente en el salario es el tipo y la intensidad de la discapacidad. Los gráficos siguientes muestran que las personas con discapacidad física ostentan los ingresos más elevados, superando el salario bruto medio de las personas con discapacidad en un 7,9 por ciento. Por otro lado, los trabajadores con discapacidad intelectual son los que experimentan las mayores dificultades económicas, con salarios un 36,3 por ciento inferiores a la media. Estas brechas salariales no solo ponen de manifiesto las desigualdades que existen incluso dentro del colectivo, sino también la necesidad de adopción de políticas, medidas y estrategias que sean más inclusivas y adaptadas a todos los tipos de discapacidad. (Instituto Nacional de Estadística, 2021)

En relación al grado de discapacidad, que influye notablemente en los salarios de los trabajadores, se puede apreciar que las personas con un mayor grado de discapacidad tienden a salarios más bajos, y viceversa.

Salario anual según tipo de discapacidad. Año 2021 Euros

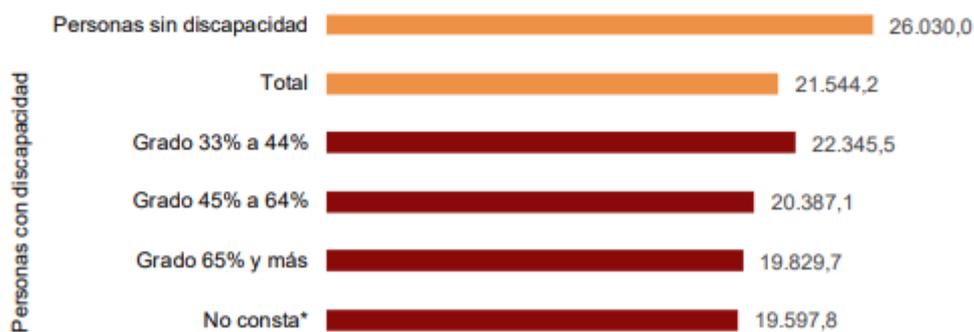
Fuente: (INE)



* El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Salario anual según grado de discapacidad. Año 2021 Euros

Fuente: (INE)



* El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Aunque la discapacidad sea una cuestión ajena para la mayoría de personas, se trata de un tema en el que potencialmente todos podemos vernos afectados. No sólo porque está demostrado que cualquier persona puede sufrir algún tipo de discapacidad en un momento de su vida, sino porque la sociedad cada vez va a necesitar más la colaboración de todos los ciudadanos para paliar o eliminar las barreras a las que se enfrenta este colectivo.

En la actualidad, por muchos avances tanto científicos como normativos o tecnológicos, una gran cantidad de personas sigue encontrando dificultades a la hora de acceder o de desempeñar un empleo. Estas personas continúan enfrentándose a grandes fronteras para lograr una inclusión social propia de una sociedad moderna e incluyente.

El legislador durante los últimos años ha llevado a cabo iniciativas para lograr estos objetivos, aunque todavía queda un largo camino por recorrer. Prueba de ello es la Convención de la que hemos hablado con anterioridad, que ha logrado reunir en un texto el reconocimiento de los derechos necesarios para estas personas a nivel internacional, lo que no quiere decir que los países se hayan involucrado del todo en su cumplimiento.

Por tanto, aún con los avances que se están produciendo a nivel mundial en relación al reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, se van a requerir también determinadas herramientas de control para poder realizar un seguimiento adecuado del cumplimiento de dichas medidas para que el colectivo pueda sentirse realmente involucrado y satisfecho con los derechos que se le reconocen.

A nivel estatal, es innegable la existencia de grandes avances, incluyendo el ámbito laboral, para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Sin embargo, es a nivel autonómico donde futuros cambios pueden tener una mayor relevancia. El ciudadano suele acudir a la entidad que considere más cercana, por lo que el papel de las Comunidades Autónomas es crucial. Sin embargo, las tasas de empleabilidad y de paro en las diferentes comunidades difieren, pues mientras unas se esfuerzan en promover la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, otras se cobijan y se conforman con las medidas adoptadas por el resto.

La Constitución Española reconoce a todos los ciudadanos el deber y el derecho de trabajar en su artículo 35. Este reconocimiento ha de considerarse como de un conjunto de derechos, pues no sólo debe otorgar la competencia de trabajar, sino que también debe suponer independencia, autonomía y la capacidad de que estas personas sean capaces de configurar sus propias vidas en igualdad de derechos y oportunidades que el resto de la sociedad.

El trabajo es una de las partes más importantes de la vida de toda persona, por lo que es fundamental para el desarrollo personal que toda la sociedad pueda tener la oportunidad de acceder a un empleo digno y en igualdad de condiciones. Para ello, es necesario eliminar cualquier barrera que pueda suponer un reto a la hora de acceder a un empleo, tanto de forma física como conceptual, y que dificulten el desarrollo del mismo.

En esta materia, se reclama un triple esfuerzo: por un lado, en el ámbito jurídico, se deben llevar a cabo iniciativas eficaces que realmente supongan cambios para la calidad de vida de las personas con discapacidad. Por otro lado, en el ámbito económico, ya que una gestión adecuada de las subvenciones y de los recursos económicos es indispensable para que las ayudas puedan llegar a todas las personas necesitadas. Por último, en el ámbito social, es necesaria una concienciación acerca de la importancia y la aportación que pueden llegar a tener las personas de este colectivo, tanto para el desarrollo humano como para el económico, pues son individuos con capacidades y habilidades que aportan un gran valor a la sociedad.

En la misma línea, es necesario también que estas personas puedan gozar de una educación y una formación adecuadas para que puedan acceder a los puestos de trabajo con una mayor facilidad y para que puedan desempeñar los mismos de forma satisfactoria. El objetivo de esto no es que aprendan a realizar una serie de tareas concretas, sino que es importante también que tengan la oportunidad de relacionarse con otras personas, lo que hará que desarrollen sus habilidades y destrezas, que podrán utilizar en su vida diaria.

A modo de conclusión, todas las personas somos un valor añadido para la sociedad, pues todos contribuimos a la misma, y es por ello que las personas con discapacidad también tienen que tener el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno. De esta manera, podrán desarrollar su gran potencial y podrán sentirse útiles para la sociedad. Además, esto les va a permitir una independencia y una autonomía que de

otro modo no podrían conseguir. Por tanto, no solo se trata de que estas personas reciban una remuneración o un salario, sino que han de perseguir poder integrarse en la sociedad desde todos los ámbitos.

Para conseguir esto, es necesario la colaboración de todos. Por un lado, del legislador, que deberá elaborar políticas inclusivas y eficaces que favorezcan al colectivo. Por otro, será necesaria una respuesta activa por parte de los empleadores y de las empresas que incluya una verdadera política de responsabilidad social corporativa en la que se tenga en cuenta el cupo de trabajadores con discapacidad y dejar atrás la mentalidad de que estas personas conseguirán menos objetivos que el resto.

Por último, es función de todos el mirar a las personas con discapacidad como personas perfectamente útiles y valiosas para la sociedad. Aunque durante los últimos años estas hayan visto mejoradas sus vidas en cierto modo y el panorama parezca esperanzador, queda mucho camino por recorrer, y es un camino en el que todos tenemos que participar y colaborar.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Salud Mental Madrid Norte. (s.f.). *afaem5*. Recuperado el 29 de marzo de 2024, de MODALIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: <https://afaem5madrid.wordpress.com/insercion-laboral/modalidades-de-empleo-para-personas-con-discapacidad/>
- Campos, D. (2022). *UNIR*. Recuperado el 26 de febrero de 2024, de <https://cuidadores.unir.net/informacion/actualidad/4435-la-empleabilidad-el-principal-problema-de-la-discapacidad>
- Cobos, S. T. (2022). El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE. *Lex Social*, 37-65. Obtenido de <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6355>
- Colominas, D. G. (2015). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad en EE.UU. y España: una visión comparada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(3), 32-63.
- Fundación Adecco. (2023). *Diversidad e inclusión*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-la-accesibilidad-universal/>
- García, J. F. (2018). Ajustes Razonables en el ámbito laboral. En L. Mateo Sanz, & J. Ruiz Pérez, *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Madrid: Dykinson S.L.
- Gil, I. (2021). *Diversidad e inclusión*. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-prottegido/>
- Gil, I. (30 de 6 de 2021). *Fundación Adecco*. Recuperado el 16 de febrero de 2024, de [https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/#:~:text=Se%20dice%20que%20las%20personas,de%20la%20poblaci%C3%B3n%2C%20respectivamente\).](https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/#:~:text=Se%20dice%20que%20las%20personas,de%20la%20poblaci%C3%B3n%2C%20respectivamente).)
- Gobierno de España. (2023). *Función Pública Digital*. Recuperado el 11 de abril de 2024, de https://funcionpublica.digital.gob.es/funcion-publica/Acceso-Empleo-Publico/Ofertas-Empleo-Publicas/Oferta_Empleo_Publico_2023/Reserva_plazas_discapacidad.html
- ILUNION. (s.f.). *ILUNION*. Recuperado el 28 de marzo de 2024, de <https://www.ilunion.com/es/nosotros>
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *El salario de las personas con discapacidad*. Madrid: Notas de prensa.
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*. Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid.
- Job Accommodation Network. (2016). *Workplace accommodations: Low cost, high impact*. Recuperado el 10 de abril de 2024

- Lizama, V. V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, XV(1), 115-136.
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CINCA.
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*, 23.7. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de <https://dle.rae.es>
- Sánchez-Beato, E. J. (2022). Evolución del régimen jurídico de los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Ratio Juris*, 17(35), 523-552. Recuperado el 20 de febrero de 2024
- Servicio de Información sobre Discapacidad. (2021). *Servicio de Información sobre Discapacidad*. Recuperado el 20 de 2 de 2024, de <https://sid-inico.usal.es/la-convencion-de-la-onu-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2023). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*. Madrid. Recuperado el 29 de marzo de 2024
- Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de las capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria: Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*(20), 2-3.
- Unión Europea. (6 de March de 2024). *Your Europe*. Recuperado el 9 de abril de 2024, de https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_es.htm#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20ajustes%20razonables

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Española (arts. 9, 10, 14, 23, 35, 49)

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, Naciones Unidas

Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975), Naciones Unidas

Declaración Universal de Derechos Humanos (1985), Naciones Unidas

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 empleo y la ocupación

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (BOE núm. 103, 30 de abril de 1982)

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2015)

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 1985)

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2000)

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. (BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004)

Real Decreto 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)

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013)

Real Decreto Legislativo 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Boletín Oficial del Estado, n. 252, de 20 de octubre de 2022, Anexo II: Resumen básico de los componentes del baremo