



El empleo de las personas con discapacidad en la comunidad de madrid.

Análisis del impacto del tercer plan de acción de las personas con discapacidad de la comunidad de madrid (2012-2015)

---

Proyecto

**MADINC**

**Madrid sin Barreras: Discapacidad e inclusión social**

<http://madridsinbarreras.org>

Diciembre 2016



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN. OBJETIVO DEL INFORME Y METODOLOGÍA.</b>	<b>5</b>
<b>2. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO COMO MECANISMO DE INSERCIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL. DATOS DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN LOS AÑOS DE DESARROLLO DEL PLAN Y SU COMPARACIÓN CON OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.</b>	<b>5</b>
2.1. La evolución del empleo de las personas con discapacidad	7
2.2. Volumen de la contratación de las personas con discapacidad	7
2.3. La precariedad del empleo de las personas con discapacidad	10
2.4. Demandantes de empleo parados	10
<b>3. ANÁLISIS DE LAS FORMAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCIDENCIA DEL PLAN DE ACCIÓN.</b>	<b>12</b>
3.1. Empleo ordinario. La cuota de reserva.	12
3.2. Los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales.	19
3.3. Subvenciones y bonificaciones.	28
3.4. Empleo con apoyo.	32
3.5. Prevención de Riesgos Laborales en Centros Especiales de Empleo y Empresas ordinarias	37
3.6. Empleo público	38
3.6.1. Breve apunte sobre la cuestión competencial	39
3.6.2. Sobre el contenido del art. 59 EBEP	40
3.6.3. Conflictos sobre el cupo y pronunciamiento jurisprudencial	43
3.6.4. El cumplimiento del Plan en Datos.	45
3.6.5. Un insuficiente cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo público	48
3.7. El empleo autónomo y las PYMES.	49
<b>4. MECANISMOS DE ORIENTACIÓN Y DE INSERCIÓN LABORAL. LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b>	<b>51</b>
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO I. DATOS DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b>	<b>56</b>
<b>ANEXO II. DATOS SALARIALES</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO III</b>	<b>73</b>

María Ángeles Bengoechea Gil

María Burzaco Samper

Dolores Carrillo Márquez

Alberto Colino

Antonio Javier Ramos Llanos

José Luis Rey Pérez



## **1. INTRODUCCIÓN. OBJETIVO DEL INFORME Y METODOLOGÍA.**

Este trabajo tiene por objetivo analizar la situación del empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid y ver, en concreto, los efectos que ha tenido el III Plan de Acción sobre esta cuestión analizando si se han cumplido los objetivos y medidas que contenía dicho plan. Antes de entrar en materia, es preciso hacer una precisión metodológica: el plan contiene objetivos que vienen formulados de forma muy generalista y abstracta, con lo que resulta difícil determinar si se han cumplido o no y, en el primer caso, cuál ha sido su grado de cumplimiento. Hasta ahora las evaluaciones que se venían haciendo de este tipo de planes atendían exclusivamente al ámbito presupuestario: para ver si se había alcanzado o no determinado objetivo a lo que se atendía era a la dotación presupuestaria que a ese aspecto se destinaba. Nosotros entendemos que hay que ir más allá porque el éxito de una política no depende únicamente de la cantidad de dinero que se gaste, sino de la forma en la que se ejecuta ese gasto. De hecho, habría que abogar por un uso más eficiente y responsable de los recursos. Eso obliga, en consecuencia, a un análisis no solo cuantitativo, sino sobre todo de orden cualitativo, para tratar de ver si los objetivos que contiene el plan se han traducido en la práctica en una mayor y mejor integración laboral de las personas con discapacidad. Desafortunadamente, este análisis resulta imposible de hacer porque no se disponen datos sobre estas cuestiones. De ahí que en ocasiones el contenido del informe que viene a continuación tenga una naturaleza muy normativa y no tanto de resultados concretos que puedan ser objeto de análisis y discusión.

## **2. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO COMO MECANISMO DE INSERCIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL. DATOS DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN LOS AÑOS DE DESARROLLO DEL PLAN Y SU COMPARACIÓN CON OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.**

En nuestras sociedades, el empleo sigue siendo la principal vía para la inclusión social. Esto no es algo nuevo, de hecho en el lenguaje cotidiano a la pregunta "¿qué eres, a qué te dedicas?" se suele responder con la ocupación laboral que cada uno tiene. Esto hizo que, sobre todo en las sociedades del bienestar que surgieron tras la II Guerra Mundial, el empleo fuera el núcleo del vínculo y la integración social. Un empleo que, además, venía acompañado de una serie de seguridades que ofrecían el conjunto amplio y robusto de derechos laborales, que protegían la posición de las personas en su puesto de trabajo.

En nuestros días ese esquema se ha roto. Llevamos décadas en las que el desempleo ha pasado de ser un fenómeno coyuntural a uno estructural de tal manera que ya no sirve para cohesionar las sociedades sino para fragmentarlas: se da una dualización entre quienes tienen empleo y quienes no lo tienen, entre los que tienen un empleo estable y los que viven instalados en la precariedad<sup>1</sup> con constantes y continuas entradas y salidas del mercado laboral; incluso entre aquellos con un empleo estable se da una tensión entre los que no lo ven amenazado y los que sienten que está en peligro. Quizá por ello llevamos décadas en las que las sucesivas reformas laborales se han centrado en incrementar la flexibilidad; la flexibilidad interna haciendo que los trabajadores tengan que adaptarse a las necesidades de la empresa en lo que a la organización de su trabajo y su jornada se refiere; la flexibilidad externa, porque el coste de contratar y despedir es cada vez más reducido, y la flexibilidad salarial con la devaluación de los salarios que se ha producido sobre todo con la crisis financiera iniciada en el año 2008.

Con todo, esta visión del trabajo y del empleo es muy reduccionista ya que se limita a una concepción productivista determinada por criterios mercantiles. Conceptualmente habría que distinguir entre trabajo y empleo y constatar que hay mucho más trabajo que empleo; trabajo es cualquier actividad en la que se utilizan las aptitudes y capacidades físicas e intelectuales a través de la cual se interactúa con el grupo social, aportando un valor a la sociedad en la que se realiza, mientras que el empleo lo constituyen parte de esas actividades, aquellas que el mercado toma en consideración<sup>2</sup>. Habría que caminar hacia un concepto reproductivo del trabajo que reconfigura el sentido del derecho al trabajo proclamado en la Declaración Universal de Derechos de 1948 y en la propia Constitución española, entendiéndolo como el derecho al reconocimiento social, a la inserción y participación social. No en vano, en las sociedades de bienestar el empleo jugaba esa función que ahora, en el contexto de la globalización, parece que ya no puede cumplir. Pero sin duda existe un vínculo entre reconocimiento e inserción social y trabajo y no hay plena integración social sin un trabajo que tenga cierto reconocimiento social.

Si lograr ese reconocimiento es difícil para las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad se encuentran con un obstáculo añadido de gran

---

<sup>1</sup> Standing ha acuñado el término precariado para referirse a este grupo de trabajadores. Vid. G. STANDING, *El precariado. Una nueva clase social*, trad. J. M. López de Sa, Pasado y Presente, Barcelona, 2012.

<sup>2</sup> Vid. J. L. REY PÉREZ, *El derecho al trabajo y el ingreso básico. ¿Cómo garantizar el derecho al trabajo?*, Dykinson, Madrid, 2007.

envergadura. Quizá por ello, en nuestro país, aunque parece que el objetivo debiera ser lograr el acceso al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad, valiéndose para ello de la cuota de reserva y desplegando los apoyos y ajustes razonables que fueran necesarios, lo cierto es que en la práctica lo que se ha venido desarrollando han sido los centros especiales de empleo (en adelante, CEE) y los enclaves laborales que han servido a muchas empresas de más de 50 trabajadores como la forma para cumplir con la cuota de reserva alterándose el objetivo de esta y manteniendo a las personas con discapacidad en un espacio laboral segregado<sup>3</sup>.

## **2.1. La evolución del empleo de las personas con discapacidad**

El empleo es el principal elemento para poder construir una vida independiente. No obstante, la evolución del empleo es multicausal y obedece a distintas circunstancias y factores. Los años de ejecución del Plan de Acción (2012-2015) se han visto marcados por la crisis económica y la progresiva recuperación que puede haber tenido efecto sobre las contrataciones. No obstante, muchas de las acciones que estaban previstas en el Plan y que podían haber ayudado a que el número de contrataciones fuera más elevado, no se han llevado a cabo de forma suficiente con lo que, como se va a exponer a continuación, el alcance de los logros del Plan en este ámbito ha sido bastante reducido. En este trabajo se van a analizar, en primer lugar, los datos del empleo desde una perspectiva general. Los detalles de los datos que se ofrecen se encuentran en el Anexo I de este Informe<sup>4</sup>.

## **2.2. Volumen de la contratación de las personas con discapacidad**

<sup>3</sup> D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, "El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2012-2014)", *Temas Laborales*, n. 131, 2015, pp. 149-179.

<sup>4</sup> Para el análisis de los datos de empleo se han tenido en cuenta todos los contratos realizados a personas con discapacidad que se han registrado a lo largo de cada año al que se haga referencia en el trabajo, en los Servicios Públicos de Empleo, sean o no específicos del colectivo (se suman los contratos mecanizados firmados por personas que han declarado su discapacidad en la demanda de empleo o lo han manifestado en el propio contrato). La explotación de datos se ha realizado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Esto hace que el análisis sea algo incompleto pues carecemos de datos en función del grado de discapacidad así como de la calidad del empleo, aspecto este último muy importante dada la tendencia general del mercado laboral español a incrementarse el volumen de contrataciones a partir de contratos temporales y de escasa calidad. Los efectos de la precariedad sobre los trabajadores, que son muy negativos, afectan en mayor medida a las personas con discapacidad.

Si atendemos a que en torno al 4,4% de la población española en edad de trabajar sufre algún tipo de discapacidad, el objetivo tendría que ser que esa cifra se reflejara en el total de contratos realizados. En el año 2015 el número de contratos a personas con discapacidad en el conjunto del Estado fue de 243.067, lo que supone un 1,31% del total. En la Comunidad de Madrid se realizaron 26.232, que constituyen un 1,21% del total de contratos laborales firmados. Es cierto que como se puede ver en la Tabla 1 del Anexo I, la brecha que existía entre Madrid y el resto de Comunidades se ha ido reduciendo, pero llama la atención que siendo la madrileña una de las economías más potentes a nivel estatal, exista una diferencia. En este sentido, se puede ver que en los años de aplicación del Plan (2012-2015), el ritmo anual del número de contratos de personas con discapacidad avanzó a un ritmo menor que en los tres años anteriores, un 16,1% anual frente a un 17,7% anual, una tendencia opuesta a la que se ha seguido en el resto de Comunidades Autónomas. A la vista de estos datos, y sin tener en cuenta otros factores, se puede concluir que el Plan no consiguió el objetivo general de “promover el acceso y continuidad en el empleo de personas con discapacidad”: por un lado, el número de contratos redujo su tasa de crecimiento entre 2012 y 2015 mientras que el resto de Comunidades lo aumentaban, por otro, aunque el número de personas contratadas aceleró ligeramente su ritmo de avance (1,3 puntos porcentuales) en Madrid, lo hizo muy por debajo de las cifras registradas en el resto de España (10,5 puntos porcentuales de aumento).

Una carencia que llamaba la atención en el III Plan de Acción de la Comunidad de Madrid era que no se consagraba en el ámbito del empleo ningún objetivo orientado a reducir la diferencia por razón de género que existe en la inserción laboral. Creemos que si esa brecha existe para las personas sin discapacidad, es mayor en el caso de las mujeres discapacitadas. En toda España los hombres firman un mayor número de contratos que las mujeres: en 2015, por ejemplo, del total de contratos realizados a personas con discapacidad un 60% fue firmado por hombres. En Madrid la situación es algo mejor, pero tampoco significativamente porque en el mismo año los hombres firmaron un 57% de los contratos y el problema es que en los años de aplicación del Plan esa diferencia ha ido incrementándose, de un 55% del año 2012 a un 57% en el año 2015 (tabla 2 Anexo 1). Esto pone de manifiesto la necesidad de acciones específicas dirigidas a la inserción laboral de mujeres que sufren discapacidad ya que en su caso, las discriminaciones se acumulan, a la discriminación por razón de género se le suma la debida a la discapacidad.

De igual manera, se echaba en falta en el III Plan acciones específicas encaminadas a lograr la inserción laboral de los diferentes grupos de edad que presentan dificultades particulares y distintas. El intervalo que acumula un mayor porcentaje de contratos formalizados es el de las personas entre 25 y 45 años. Si bien para los menores de 25 las acciones pueden estar en el plano de la formación, lo cierto es que una persona con discapacidad mayor de 45 años tiene mayores dificultades para encontrar un empleo. No obstante, en 2015 se ha apreciado un cambio en esta tendencia a nivel nacional, ya que con el aumento del número de contratos que se produjo ese año, el 39,5% fueron a personas mayores de 45 años mientras que los del tramo de 25 a 45 supusieron un 54,5% y los menores de 25 tan solo un 6%. Algo parecido ha ocurrido en la Comunidad de Madrid, donde en el 38,3% de los contratos los firmaron mayores de 45 años y el 54,7% las personas entre 25 y 45 años mientras que el 7% restante fue firmado por menores de 25 años (Tabla 3 Anexo I). Parece que la ausencia de acciones específicas para lograr la contratación de personas discapacitadas mayores de 45 años no permite valorar la adecuación de esas políticas. Parecería necesario en un futuro plan que se recogiera alguna política concreta en relación a este colectivo.

En cuanto al sector de actividad donde se concentra la contratación de personas con discapacidad, este es el de los servicios. Esto responde a la estructura de nuestra economía donde este sector es el dominante. Esto es incluso mayor en el caso de la Comunidad de Madrid que en el resto de España, donde los contratos en el sector servicios pasaron de suponer un 88,2% en 2009 a un 91,7% en 2015. También aquí se explica porque las actividades económicas en la Comunidad de Madrid son fundamentalmente servicios más cuando la crisis económica ha afectado significativamente a la construcción, aunque en los últimos años se haya producido una recuperación en este sector (Tabla 4 Anexo I). No obstante, sí merece ser destacado que en los años de aplicación del Plan se produjo una acentuación en el ritmo de contratación de personas con discapacidad en el sector industrial 3,5 puntos por encima del crecimiento a nivel nacional. Esto quizá pueda deberse a que la recuperación económica, una vez superada la fase más aguda de la crisis, comenzó a notarse más en Madrid como núcleo y centro de muchas empresas que tienen sus centros de fabricación en esta Comunidad Autónoma. Pero para poder decir que esto es consecuencia del Plan de Acción deberíamos analizar los diversos planes de apoyo y de ajustes razonables que efectivamente se han llevado a cabo en tales empresas.

### **2.3. La precariedad del empleo de las personas con discapacidad**

Uno de los rasgos más preocupantes del mercado laboral español es su precariedad, que se manifiesta en una alta temporalidad, salarios reducidos, contratos a tiempo parcial, etc. La precariedad está provocando el fenómeno de la pobreza laboral, personas que aunque tienen un empleo sin embargo sus ingresos no alcanzan el umbral de la pobreza. Si la precariedad es preocupante para cualquier trabajador, lo es más para las personas con discapacidad y que por este motivo se ven obligadas a afrontar gastos adicionales en su vida diaria. Las personas con discapacidad la mayor parte de los contratos laborales que firman tienen carácter temporal. En el año 2009, en todo el territorio nacional, del total de contratos firmados por personas con discapacidad los temporales supusieron un 86,4%. En la Comunidad de Madrid en aquel año, la temporalidad era sensiblemente menor, porque alcanzaba un 78,2% de todos los contratos (tabla 5. Anexo I). En el año 2015, al final del período de aplicación del III Plan de Acción, en el conjunto del Estado la temporalidad aumentó a un 91,5% y en la Comunidad de Madrid a un 87,5%. Es cierto que dentro de los años de vigencia del Plan de Acción el ritmo de contratos indefinidos en Madrid ha crecido, pero los temporales lo han hecho de forma sustancialmente superior a los indefinidos. En este punto se vuelve a apreciar una carencia en el Plan respecto a su programa de empleo. La precariedad y la temporalidad pueden haberse incrementado en estos tres últimos años, pero era algo ya presente en la economía española en el año 2012 cuando se comienza la implantación del Plan. Siendo conscientes de que este es uno de los principales problemas del empleo en España hubiera sido necesario que el Plan incluyera algún tipo de medida o de programa orientado a vigilar y aumentar la calidad del empleo de las personas con discapacidad. Algo que sin duda sería necesario incluir en un futuro plan. Asimismo, la calidad del empleo es un concepto mucho más amplio que la duración de los contratos; tiene que ver con los derechos laborales asociados, con el nivel de los salarios y con una serie de variables que algunos autores ya han estudiado y cuantificado. Se hace necesario que se valore y se cuantifique cuál es la calidad del empleo de las personas con discapacidad y se disponen herramientas que permiten hacer ese estudio.

### **2.4. Demandantes de empleo parados**

Una demanda de empleo es una solicitud de un puesto de trabajo por cuenta ajena realizada por una persona en edad laboral con el fin de insertarse o

10

reinsertarse en una actividad laboral, o si ya posee un trabajo, para conseguir otro o cambiar a uno mejor. Para el cálculo del paro registrado se parte del total de los demandantes de empleo registrados en los Servicios Públicos de Empleo excluidos los colectivos relacionados en la O.M. de 11 de marzo de 1985 (BOE 14/03/1985). A nivel nacional el número de personas con discapacidad registradas en los servicios públicos de empleo ha aumentado desde las 80.922 en el año 2009 hasta las 144.399 del año 2015. En lo que respecta a la Comunidad de Madrid, el número de demandantes de empleo se ha duplicado de 2009 a 2015 pasando de 6.707 a 13.985. Estos datos merecen una interpretación: en principio, que se incremente el número de solicitantes de empleo puede deberse a la crisis económica sufrida por España en los últimos años, pero también puede leerse como un incremento del número de personas con discapacidad que desean incorporarse al mercado laboral, lo que en sí mismo es algo positivo. Hay que señalar que durante los años de vigencia del Plan objeto de análisis, el ritmo de crecimiento de demandantes de empleo se ha reducido, siendo de un 20,2% en el período 2009-2011 y un 5,4% en el periodo 2012-2015. En estos datos se vuelve a apreciar el sesgo de género porque las mujeres paradas siempre representan una mayor proporción que los hombres.

En el caso de los desempleados que sufren alguna discapacidad, es importante no olvidar la importancia de los servicios que pueden llegar a prestarles los centros base, si estos se realizan de forma adecuada. Los Centros Base de Valoración y Orientación a personas con discapacidad, que constituyen la principal puerta de acceso a los servicios y prestaciones para aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad, disponen de Áreas de Orientación Profesional dirigidas a la atención individualizada de personas con discapacidad en edad laboral y al asesoramiento de empresas, organismos y entidades en torno a la integración laboral de estas personas. En el caso de las personas con discapacidad desempleadas, ofrecen servicios como la confección de programas individuales de inserción, el asesoramiento para la formación y la habilitación profesional o la derivación hacia Servicios Especializados de Apoyo a la Inserción Sociolaboral. En la Comunidad de Madrid existen 7 centros Base de Valoración y Orientación.

Dentro del periodo 2012-15 y en el marco del III Plan de Acción, podemos señalar que se ha llevado a cabo la iniciativa "Emplea tu capacidad"<sup>5</sup>, con

---

<sup>5</sup> Puede consultarse un resumido folleto al respecto en:  
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername=1=Content->

actuaciones que tenían por objeto ayudar a las personas con discapacidad a conseguir un empleo y/o mantenerlo, y que tiene como referencia central la ayuda que puede dispensarse a los desempleados con discapacidad desde los centros Base, de cara a facilitar orientación profesional especializada<sup>6</sup> y adaptada a las capacidades de la persona con discapacidad y a las exigencias de desempeño de los puestos de trabajo concretos.

Se están llevando a cabo otras iniciativas, si bien ya posteriores al periodo de implantación del III Plan, como la próxima Feria de Empleo para Personas con Discapacidad cuya celebración está prevista para los días 29 y 30 de marzo de 2017.

### **3. ANÁLISIS DE LAS FORMAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCIDENCIA DEL PLAN DE ACCIÓN.**

Como es conocido, existen diversos mecanismos que tratan de asegurar la accesibilidad al mercado laboral para las personas con discapacidad. El objetivo de estas políticas es la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario para dar así cumplimiento a lo establecido en el artículo 27 de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, es cierto que ha habido un uso generalizado de mecanismos que apuestan por un entorno de trabajo segregado que es lo que ocurre con los centros especiales de empleo o los enclaves laborales, mecanismos estos que deberían tener un carácter transitorio y que sin embargo en muchas ocasiones se convierten en el destino laboral para personas con discapacidad. En este apartado del presente Informe se van a analizar las distintas formas de empleo y los objetivos que en relación a ellas marcaba el III Plan de Acción para tratar de estimar si esos objetivos se han alcanzado.

#### **3.1. Empleo ordinario. La cuota de reserva.**

---

Disposition&blobheadervalue1=filename%3DEMPLEA+TU+CAPACIDAD.pdf&blobkey=id&blobtable=Mun  
goBlobs&blobwhere=1352895836201&ssbinary=true

<sup>6</sup> Se articula en base a la metodología denominada VOIL, esto es, Valoración, Orientación e Integración Laboral, Es una metodología de trabajo informatizada, implementada dentro de los sistemas de información de la Comunidad de Madrid, desarrollada para facilitar y mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. [www.imserso.es/InterPresent1/groups/.../metotodologia\\_erubio.pdf](http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/.../metotodologia_erubio.pdf)

12

En nuestra legislación, ya desde hace muchos años, en concreto, desde la Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de minusválidos, se establece que en las empresas con más de 50 empleados se reservará un 2% para las personas con discapacidad. La cuota de reserva se enmarca dentro de las medidas de discriminación inversa ya que implica la limitación del ejercicio de un derecho de un grupo (las personas sin discapacidad) para que otro colectivo (las personas con discapacidad) pueda ejercer su derecho al empleo. Se exige que este tipo de medidas estén justificadas, sean proporcionales y tengan un carácter temporal ya que su finalidad es poner fin a discriminaciones históricas, recalcitrantes e incardinadas en la sociedad que sin medidas de este tipo es complicado erradicar. Su fundamento jurídico se encuentra en el derecho a no ser discriminado que consagra el artículo 14 de la Constitución y en la falta de oportunidades laborales, la existencia de prejuicios, las carencias en la formación y la ineficacia de las instituciones privadas en la inserción socio laboral de las personas con discapacidad.

Además no debemos olvidar que la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad en su artículo 27 regulador del derecho al empleo señala la obligación de los Estados de “prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”; proteger “los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables”; asegurar que “las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás” y “permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua”.

En este contexto resulta imprescindible cambiar la mentalidad de los empleadores y de las empresas, y en general de la sociedad, para que no vinculen el término “discapacitado” como sinónimo de “incapacitado para trabajar”. De ahí la necesidad de implementar políticas públicas para fomentar la contratación de personas con discapacidad, ya sea obligando a los empresarios con reserva de cuotas o incentivándolos voluntariamente con ventajas económicas.

Los datos de que disponemos y que se han expuesto en el apartado anterior manifiestan las dificultades añadidas a las que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad para ejercer el derecho al trabajo, dificultad que se materializa en:

1.- La dificultad de encontrar un empleo, lo que hace que la tasa de desempleo sea mayor.

2.- Un salario inferior al que por media cobran las personas con discapacidad. De acuerdo con los datos del INE más recientes de los que se disponen correspondientes a 2013, se puede concluir que las personas con discapacidad cobran un salario menor que el de las personas sin discapacidad, lo que aumenta la precariedad de sus empleos<sup>7</sup>. Esta diferencia está presente en la Comunidad de Madrid, al menos para los datos de que disponemos, de los años 2012 y 2013 cuando ya estaba vigente el III Plan de Acción. Mientras que la ganancia bruta por trabajador y año en Madrid para una persona con discapacidad era 20.142,4 euros en 2012 y de 19.575,6 euros en 2013, para una persona sin discapacidad era de 26.157,8 en 2012 y de 26.215,4 en 2013. Resulta llamativo que la diferencia se haya agrandado coincidiendo con la ejecución del Plan, lo que sin duda se debe a las carencias del Plan antes señaladas que no contemplan ningún punto específico dedicado a esta cuestión (Anexo II Tablas 1 y 2).

Analizando el grado de cumplimiento de la cuota de reserva, nos encontramos con que los datos que ofrece el INE son a nivel nacional no disponiendo de datos a nivel de Comunidades Autónomas. De esos datos (el detalle de los mismos puede consultarse en el Anexo II Tablas 3,4, 5 y 6), se puede concluir:

- Para el año 2014 se observa que el 79,39% del total de los asalariados que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores lo hacen en entidades que no cumplen con la cuota de reserva (4.967.800 personas), frente a un 20,61% que trabajan en empresas que sí cumplen dicha cuota de reserva (1.289.400 personas).

---

<sup>7</sup> El INE analiza el Salario de las personas con discapacidad para conocer la distribución de los salarios de los trabajadores por cuenta ajena que posee certificado de discapacidad y lo hace en términos comparativos con los asalariados sin discapacidad. La operación es fruto de un convenio de colaboración entre INE, el IMSERSO, la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE. En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial con los datos administrativos de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre fomento al empleo y los registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), que proporciona información sobre las características de los ciudadanos que han sido reconocidos oficialmente como personas con discapacidad.

- De estos últimos, el 13,31% corresponde a asalariados que trabajan en empresas que cumplen suficientemente con la cuota de reserva, es decir, el porcentaje de empleados con discapacidad se encuentra entre el 2% (mínimo exigido por la ley) y el 5%. El 7,29% restante trabaja en empresas que cumple con la cuota de reserva muy por encima del mínimo exigido por la normativa (el 2%), situándose más allá del 5%.
- Si analizamos los datos por el tipo de sector (público o privado) en el que se adscribiría la empresa (exceptuando del primero a los funcionarios que cotizan por la Mutualidad del Estado), podemos observar que sólo el 9,4% de los trabajadores del sector público que trabaja en empresas o entes públicos de más de 50 trabajadores lo hace en organizaciones que cumplen con la cuota de reserva, frente al 90,6% que trabaja en entidades que no la cumplen (1.682.000)<sup>8</sup>. Mientras que en el sector privado un 25,3% de los asalariados en empresas de 50 o más trabajadores están empleado en empresas que cumplen la cuota de reserva, frente al 74,7% que trabaja en empresas que no la cumplen.
- Atendiendo a la evolución de este indicador en los últimos años, podemos observar que el cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas de más de 50 trabajadores se ha ido reduciendo del 24,25% de 2008 al 18,58% de 2012, desde entonces se han encadenado dos ejercicios consecutivos con un aumento de dicho porcentaje. Si en 2008 el 75,7% de los trabajadores estaban empleados en empresas que no cumplían con la cuota de reserva, en 2014 la proporción fue del 79,4%, crecimiento constatable tanto en el sector público (del 87,3 al 90,6%) como en el sector privado (del 71,0 al 74,7%). Con estos datos, se puede entrever un incumplimiento generalizado y significativo de la normativa por parte de las empresas.

En el marco concreto de la Comunidad de Madrid, no contamos con datos del INE, que determinen el grado de cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para el sector privado o público.

En un estudio de la Universidad Carlos III de Madrid, *La cuota de reserva del 2% del empleo para personas con discapacidad y la aplicación de medidas alternativas en empresas con más de 50 trabajadores. Un estudio sobre su*

---

<sup>8</sup> Vid. infra el apartado dedicado al empleo público.

*cumplimiento en el contexto de las políticas de fomento del empleo* realizado en 2007 en virtud de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad- y la Universidad Carlos III de Madrid, se nos proporciona un parámetro adecuado para calcular el cumplimiento de la cuota de reserva en la Comunidad de Madrid.

A pesar de que la fecha de este estudio es anterior a la vigencia del III Plan de Acción, es útil ver los métodos utilizados en el mismo. En este estudio se utilizan dos métodos, y ambos se basan en la Muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social (MCVL) con datos fiscales incorporados por la Agencia Tributaria. El primer método consiste en obtener una medida stock de la tasa de trabajadores con discapacidad en cada una de las dimensiones siguientes: 1) rama de actividad, 2) provincia, 3) tipo de empresa y 4) tamaño del establecimiento.

El segundo método consiste en la generación de una combinación de las cuatro dimensiones anteriores que permite la agrupación de códigos de cotización de empresas con más de 50 trabajadores en plantilla. Una vez formados todas las posibles combinaciones de las cuatro características indicadas será posible identificar todas las posibles combinaciones cuyo porcentaje de empleo de trabajadores con discapacidad es igual o mayor al 2%. Tanto en el primer método como en el segundo se consideran a todos los afiliados en alta el 1 de junio de los años 2004, 2005 y 2006. El segundo método complementa al primero y además permite calcular una medida del grado de cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas (cuentas de cotización o centros de trabajo) con más de cincuenta empleados. Mediante la metodología que se describe en este estudio, hemos obtenido una estimación del grado o tasa de cumplimiento de la cuota de reserva del empleo para las personas con discapacidad entre empresas (cuentas de cotización) que emplean más de cincuenta personas. Cuando se establece el criterio de considerar combinaciones de las cuatro características que contienen un mínimo de 50 observaciones, la tasa global de cumplimiento es 28% en 2004, 30% en 2005 y 30,1% en 2006. Cuando se amplía la restricción a un mínimo de 10 observaciones en cada cruce las tasas resultantes son: 30,1%, 31,7% y 32,7%, para cada uno de los años 2004, 2005 y 2006, respectivamente.

Lógicamente, estos resultados hay que entenderlos en el contexto de la legislación que regula la existencia de medidas alternativas y la posibilidad de obtener el certificado de excepcionalidad por parte de las empresas, a las que luego se hará referencia. Es decir, que un porcentaje indeterminado de empresas

podrían no cumplir con la cuota de reserva por acogerse a las medidas alternativas o haber obtenido un certificado de excepcionalidad. En todo caso, los resultados obtenidos indican que, para el conjunto de la economía, en torno a dos tercios de los códigos de cotización no alcanzan el 2% del empleo de personas con discapacidad. Entendida ésta como la discapacidad acreditada con la posesión de un certificado de minusvalía con un grado del 33% o superior.

A la vista de los resultados obtenidos en este estudio se ratificó que en la Comunidad de Madrid, al igual que en el resto de España, el incumplimiento de la reserva de cuota de empleo para personas con discapacidad dista mucho de ser cumplida.

El panorama sigue siendo desalentador en el año 2015 en la Comunidad de Madrid, y a falta de datos del INE, contamos con un reciente estudio que la Fundación Prodis ha encargado a la IE University Legal Clinic sobre el cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD), en empresas en empresas medianas en la ciudad de Madrid. Es un pequeño muestreo, pero nos aporta una idea sobre el cumplimiento efectivo de la reserva de cuota, ya que de las 560 empresas seleccionadas, solo han respondido 60, es decir, un 10,7%.

Un 55% respondieron cumplir con la obligatoriedad de contratar a personas con discapacidad, mientras que el 43,3% respondía que no.

De acuerdo con los datos aportados, las empresas de Madrid que respondieron a la encuesta tienen contratadas un total de 33 personas con discapacidad. Si se cumpliera el 2% marcado por la Ley, deberían ser un total de 98 las personas con discapacidad contratadas, sin tener en cuenta a las empresas que no han contestado la encuesta.

Uno de los motivos que se argumentan para la no contratación de personas con discapacidad es que su actividad es especializada. Si esto es así, se debería sustituir la contratación por las medidas alternativas contempladas en la Ley.

Otro motivo digno de reseñar es que, las empresas que han participado en el estudio, no reciben Currículum Vitae de personas con discapacidad. Respecto al conocimiento de las medidas alternativas, según este estudio, los datos nos indican que el 43,47% de las empresas que han contestado a la encuesta no las conocen. Hay un gran número de empresas que desafortunadamente no tienen conocimiento de las existentes medidas alternativas a la contratación de personas con

discapacidad. Esto supone un gran problema, ya que la falta de información conlleva a las empresas a no cumplir la ley en vigor.

Además, tal y como ha podido observarse, muchas de las empresas que conocían sus obligaciones derivadas de la LGDPD, no habían aprovechado las opciones adicionales existentes tales como las medidas alternativas. La aplicación de las medidas alternativas sólo se lleva a cabo por el 34,88% de las empresas que si las aplican y el 65,12% restante no las emplean.

En materia de empleo el primer objetivo específico que contemplaba el III Plan era "Impulsar y consolidar la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad". Para ello se señalaban una serie de actuaciones:

- Actualizar la normativa reguladora de las medidas alternativas relativa a la aplicación de la cuota de reserva. Esto se realizó en la Orden de 6 de agosto de 2015, pero hay que señalar aquí una confusión en el punto de partida. Las medidas alternativas no sirven para alcanzar la cuota de reserva sino que son maneras de evitar su cumplimiento, formas de evitar la integración en el mercado laboral ordinario. Una actuación de este tipo no lleva a conseguir el objetivo marcado por el Plan, sino a mantener la segregación laboral que es precisamente lo contrario para lo que está diseñada la cuota de reserva del 2%.
- Intensificar el control y seguimiento de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de la cuota del 2% de empleo de personas con discapacidad en las plantillas de empresas de más de 50 trabajadores o, en su caso, de las medidas alternativas previstas por la legislación. No tenemos datos acerca de que haya o no habido más inspecciones, pero lo que sí parece claro es que la sanción prevista por el artículo 15.3 de la LISOS (RD Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) ante el incumplimiento de la reserva de la cuota no sirve para disuadir de su incumplimiento. La infracción se califica como grave llevando una sanción asociada de 626 a 6250 euros de forma que muchas empresas parece que prefieren pagar la sanción antes que dar cumplimiento a la cuota de reserva. Quizá lo que más puede llevar a las empresas a no pensar en el incumplimiento es la prohibición de contratación con las Administraciones Públicas por haber sido sancionado con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral

de las personas con discapacidad. En este aspecto el Plan de Acción incluía como actuación “estudiar las vías para limitar el acceso a subvenciones a aquellas empresas que incumplan” la cuota de reserva. Tampoco consta que se hayan estudiado las mismas, aunque más que estudiar lo que habría que haber desarrollado es una normativa que limitara esta posibilidad y que esto además se contemplara en las subvenciones convocadas por la propia Comunidad de Madrid. En cualquier caso, además de lo insuficiente de la sanción económica, ésta no conlleva la obligación de contratar a personas con discapacidad, lo que hace que la sanción no tenga efecto alguno. Sería, por tanto, urgente revisar el método sancionatorio y vincular la sanción a una obligación que implique restituir el daño o imponer una obligación de hacer.

- Elaboración de un informe anual relativo a los resultados de la Inspección de Trabajo en materia de cumplimiento de la cuota de reserva. Se desconoce si este Informe se ha llevado a cabo; en cualquier caso, si se ha hecho, no se ha dado a conocer ni se ha publicado.
- Estudiar el impacto de la ampliación del 2% de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad en empresas entre 25 y 50 trabajadores. Tampoco se disponen de datos para ver si este estudio se ha realizado. En cualquier caso, un futuro Plan debería incluir el cambio legislativo necesario para ampliar la cuota a empresas con menor número de empleados que 50. El tejido empresarial español, y también el de la Comunidad de Madrid, está formado en su mayoría por pequeñas y medianas empresas que no llegan a tener 50 empleados<sup>9</sup>, con lo que la cuota de reserva no está sirviendo en la práctica para lograr la inserción laboral en el empleo ordinario de las personas con discapacidad.

### **3.2. Los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales.**

Los centros especiales de empleo (CEE) tienen una larga trayectoria en España desde su creación en el año 1982 en la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos. De acuerdo con el espíritu de esta norma, los CEE se configuraban como una vía secundaria para garantizar el acceso al mercado laboral y por lo tanto tendrían un carácter transitorio que tuviera como fin la integración de las personas

---

<sup>9</sup> Según las estadísticas PYME de marzo de 2014 (Datos DIRCE 2013) que elabora el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, de las 495.536 empresas de la Comunidad Autónoma de Madrid, observamos que las empresas de 1 a 9 asalariados son el 37,66 %; las empresas de 10 a 49 asalariados el 3,79 %; de 50 a 249 asalariados el 0,83%; de 250 y más el 0,26%, y por último sin asalariados el 57,46%.

con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Así lo establecía el artículo 37 de la citada Ley: "Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41". Lo cierto es que desde 1982 los CEE han jugado un papel muy importante a la hora de ofrecer empleo a las personas con discapacidad, tratándose de "una fórmula de empleo reservado, tanto que sólo los puestos de gerencia y servicios internos están libres de esa condición"<sup>10</sup>. Por su parte, los enclaves laborales surgen en parte para solucionar el problema de los CEE como un entorno laboral segregado. El RD 290/2004 que los regula los define como un "contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora". Los enclaves laborales tenían como objetivo aumentar el tránsito de los CEE al mercado laboral ordinario favoreciendo el conocimiento de las capacidades de los trabajadores por parte de la empresa que quizá en el futuro les podía contratar, facilitando a los trabajadores el conocimiento de un entorno ordinario de trabajo y permitiéndoles la adquisición de habilidades y competencias.

En la práctica, el nivel tan bajo de cumplimiento de la cuota de reserva que acabamos de señalar se debe a que las empresas se han acogido a las medidas alternativas que el artículo 2.1 del RD 364/2005 contempla, a saber,

"1.- La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida, y en cuantía igual a 3 veces el IPREM por cada trabajador dejado de contratar<sup>11</sup> (22365,42 euros).

2.-La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa, en

---

<sup>10</sup> D. CASADO PÉREZ, "Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 50, 2004, p. 62.

<sup>11</sup> La cuantía del IPREM se corresponde con la actual, la de 2016.

cuantía igual a 3 veces el IPREM por cada trabajador dejado de contratar (22365,42 euros).

3.- La realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. Todo ello en cuantía igual a 1,5 veces el IPREM por cada trabajador dejado de contratar (11182,72 euros).

4.-La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo, de acuerdo con la normativa estatal reguladora de los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, y cuya cuantía mínima sea 3 veces el IPREM por cada trabajador dejado de contratar (22365,42 euros)".

Hay que recordar que para optar por alguna de las medidas alternativas, las empresas deberán solicitarlo al Servicio Regional de Empleo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad.

Y por último hacer mención a la Orden 468/2007, de 7 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se adapta a la organización de la Comunidad de Madrid el procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad (BOCM de 21 de marzo de 2007).

Como se viene señalando, el principal problema que tenemos en el empleo de las personas con discapacidad es que se ha abusado de estas medidas alternativas y por ello el % de presencia que se pretendía con la cuota de reserva está lejos de alcanzarse. Dentro del primer objetivo en el campo del empleo del Plan, se incluyen dos actuaciones en relación a este aspecto. Por un lado, "incrementar el control y seguimiento de las medidas alternativas autorizadas" y por otro realizar "una prospección para la captación de empresas con certificado de excepcionalidad". Dado el carácter tan general como vienen formuladas estas acciones es difícil saber si se han llevado o no a cabo.

Además el Plan tiene como objetivo específico número 8 en esta materia “consolidar los CEE en la Comunidad de Madrid para garantizar un empleo de calidad”.

Es necesario, en primer lugar, hacer una revisión de los existentes y su evolución, tanto en número como en su distribución por sectores de actividad. Ha de consultarse a efectos informativos el Listado de centros registrados en la CCAA de Madrid por número, relación alfabética y sector de actividad<sup>12</sup> alcanzándose un total de 201 CEE registrados y listados a fecha septiembre de 2016.

<b>NÚMERO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO LISTADOS REGISTRADOS</b>			
Septiembre 2016	Septiembre 2014	Septiembre 2013	Agosto 2012
201	188	183	182

En cuanto al sector de actividad, se clasifican entorno a doce sectores de actividad, recogiendo a continuación la evolución de su distribución desde agosto de 2012 hasta la actualidad, septiembre de 2016:

<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>NÚM. CEE REGISTRADOS LISTADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD</b>			
	<b>Septiembre 2016</b>	<b>Septiembre 2014</b>	<b>Septiembre 2013</b>	<b>Agosto 2012</b>
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3	3	3	5
Agricultura y ganadería	4	4	4	2
Alimentación y hostelería	7	6	6	8
Artes Gráficas y servicios relacionados	8	8	9	7
Automóvil y actividades relacionadas	4	5	5	3
Consultoría de gestión empresarial, publicidad y otros servicios a empresas	36	33	30	28
Gestión de Residuos	5	5	3	3
Jardinería	15	15	15	17
Limpieza y mantenimiento	59	50	48	41
Manipulados, industria y comercio	35	37	37	41

<sup>12</sup>Cfr. [http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_InfPractica\\_FA&cid=1132042963197&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1132043946613](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1132042963197&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1132043946613)

Sanitarias y de servicios sociales	11	10	10	11
Servicios de información	13	12	13	16

A la luz de estos datos, se puede defender que se consolidan los CEE desde el punto de vista numérico.

Junto a la revisión del número y distribución de los CEE por sectores de actividad, hemos de analizar el cumplimiento de las actuaciones específicas ligadas a este objetivo, y se detectan que incluso siendo poco ambiciosas y aun así, como ahora veremos, no todas se han realizado:

- Realizar un documento sobre la situación del teletrabajo para personas con discapacidad: los documentos más recientes encontrados sobre el teletrabajo y la discapacidad realizados por o para la Comunidad de Madrid datan de 2005, es el "Estudio sobre el mercado laboral en el ámbito del teletrabajo y personas con discapacidad"<sup>13</sup> de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, a través de la Dirección General de Servicios Sociales. No se han localizado estudios posteriores, de forma que no podríamos entender cumplido este objetivo.
- Elaboración de un manual para la creación de CEE de libre acceso a través de la web. Realmente no hay un manual como tal, sí un documento muy general de 11 páginas, que bajo el título "Información centros especiales de empleo de la comunidad de Madrid", actualizado a enero de 2016, señala las características de los CEE, una información muy breve sobre su creación, calificación, inscripción y registro, así como sobre su seguimiento y descalificación, cambio de titularidad, y un último apartado sobre subvenciones; se incluyen en el documento como apartados finales referencias a las medidas alternativas a la cuota de reserva, a los enclaves laborales y a los servicios de ajuste personal y social y a las unidades de apoyo a la actividad profesional. Se trata de un documento muy general que podría haberse configurado como un verdadero manual detallado que facilitase, paso a paso, cada uno de los requisitos, trámites y gestiones -con todos sus enlaces correspondientes- que puedan

<sup>13</sup> Este "Estudio sobre el mercado laboral en el ámbito del teletrabajo y personas con discapacidad" fue desarrollado por Nordis Social Consulting a lo largo del año 2003, financiado por el Fondo Social Europeo y publicado en 2005.

sucederse en la creación, desarrollo o, en su caso, descalificación de un CEE, incluido un desarrollo mayor de las subvenciones y ayudas.

Junto a la información anterior, sí hay disponible en la web de la Comunidad referencias y enlaces que explican lo que son los CEE, las personas que pueden trabajar en ellos, la normativa que les es aplicable y un listado de los CEE existentes en Madrid. El listado se mantiene constantemente actualizado, quizá lo que se echa en falta es una información más detallada y no tan de nivel divulgativo como es la que está presente en la web. Ambos objetivos son compatibles y falta detalle en relación precisamente a los pasos a seguir para crear un CEE. También parecería interesante no solo mantener actualizado los CEE que existen en la Comunidad de Madrid, sino también el número de trabajadores con los que cuenta cada centro, ya que esto nos ofrecería una imagen concreta del papel que juegan en la inserción laboral. En este sentido, el Plan añade como actuación, "dar a conocer el papel de los CEE, así como de los bienes y servicios que ofrecen". Esta labor de difusión es importante pero de nuevo aquí la información que se ofrece en la web de la Comunidad es escasa. Incluso el propio diseño de la información sería mucho más atractivo si fuera navegable y no se limitara a un pdf. Hay un amplio campo de mejora en algo que es relativamente sencillo de hacer y donde tampoco estaría de más que también se informara sobre los enclaves laborales.

- Aprobar un nuevo Decreto del Registro de CEE de la Comunidad de Madrid. Se sigue funcionando con el Decreto 96/1997 de 31 de julio. Sí ha habido una actualización el 6 de agosto de 2015 pero puramente formal ya que solo se ha modificado el nombre de la Consejería responsable. Quizá hubiera sido una buena oportunidad para valorar el funcionamiento del Registro y ver si era necesario introducir mejoras sustantivas. En cualquier caso, esta actuación tiene un carácter adjetivo o instrumental que no va a lo esencial del objetivo del Plan y sí ha de reconocerse las posibilidades de realizar los trámites de registro telemáticamente, con la documentación disponible a través de la web, facilitan toda la tramitación.
- Potenciar y reforzar el control y seguimiento de los CEE. Aunque hay alguna referencia a esto por ejemplo en la normativa sobre subvenciones, es una actuación que de forma específica no parece haberse abordado.

- Continuar con el desarrollo de herramientas informáticas para agilizar los procedimientos de calificación de los CEE y concesión de subvenciones. Esto es lo que más se ha desarrollado con la posibilidad de presentar las solicitudes vía telemática.

En resumen, puede concluirse que aun manteniéndose e incrementándose el número de CEE y permaneciendo los sectores de actividad en los que venían prestando servicios, ha existido una inadecuación entre las actuaciones específicas y el objetivo 8. Las actuaciones que contemplaba el III Plan era puramente accesorias pero no iban al núcleo del objetivo, en concreto la mejora de sus condiciones laborales y, sobre todo, que de acuerdo con la filosofía que fueron creados los CEE, que sirvan de trampolín para acceder al mercado laboral ordinario. La indefinición del objetivo tal y como figura en el Plan y la superficialidad de las acciones específicas programadas ha provocado que el grado de incidencia del Plan en este punto sea muy limitado si se analiza el efecto de las medidas específicamente previstas.

Como ya se ha señalado, es necesario tener presente, en la línea de los objetivos defendidos por el propio III Plan de Acción de "Avanzar en la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de actuación de la Comunidad de Madrid" y de "Profundizar en la plena inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias", que los CEE tienen como objetivo aumentar el tránsito del empleo protegido al mercado laboral ordinario y es esa función de tránsito<sup>14</sup> donde reside nuestro siguiente objetivo en la investigación que hemos de realizar: el analizar la encuesta de vidas laborales de las personas con discapacidad de la CCAA de Madrid a fin de identificar, en la medida de lo posible, si se ha producido ese tránsito y en qué medida.

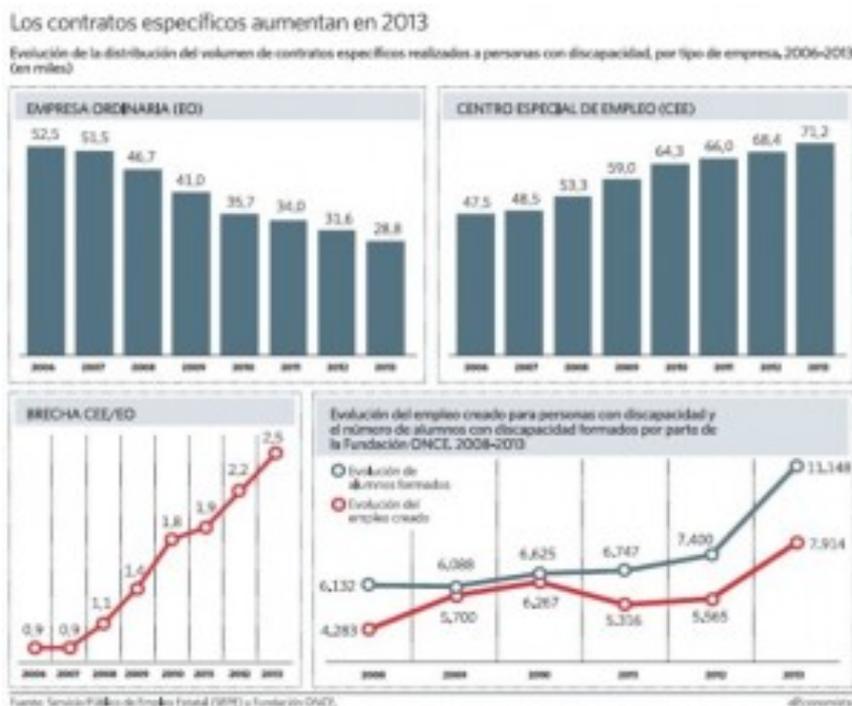
La tendencia en el total nacional, como señalan los Informes de ODISMET, del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE<sup>15</sup>, que nos detallan los distintos aspectos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad:

---

<sup>14</sup> Como indican las Normas uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad –Asamblea General de Naciones Unidas de 20 de diciembre de 1993- el objetivo siempre debe ser que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto, pero en el caso de que las personas con discapacidad no puedan ver atendidas sus necesidades por esa vía, se admite la opción de crear dependencias con empleos protegidos o reservados.

<sup>15</sup> Del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) promovido por Fundación ONCE y patrocinado por el Fondo Social Europeo: <http://www.odismet.es/es/informes/>.

- Según el denominado *Informe Cero*, de noviembre de 2014: el número de contratos (que no de empleos) ha subido 2,5 veces más en los centros especiales de empleo que en el empleo ordinario en el período 2006-2013.

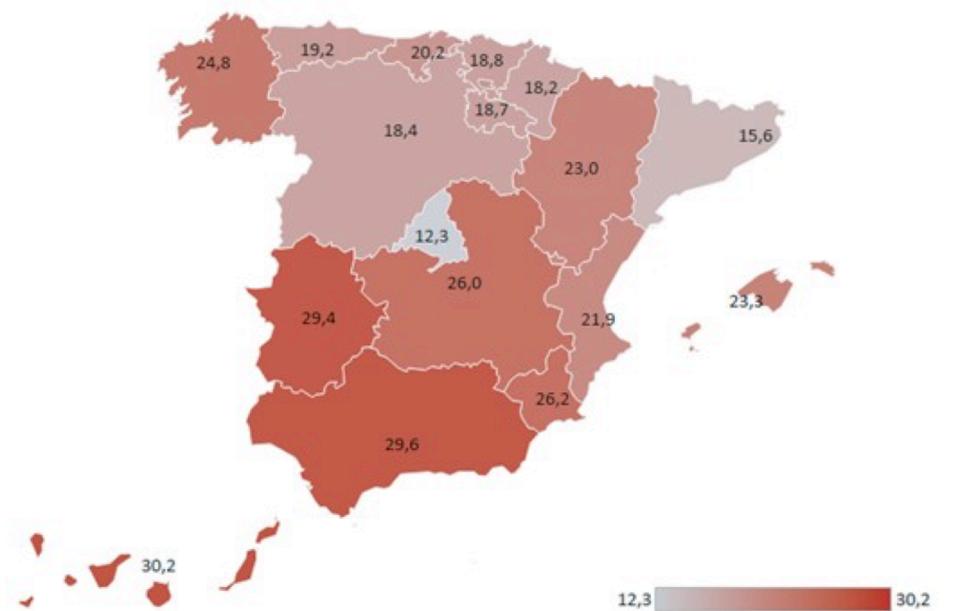


-Y del reciente *Informe 1 -Informe de 2016-*: podemos destacar, en relación con los CEE y la contratación de las personas con discapacidad en el total nacional:

- En 2015 se realizaron un total de 95.238 contrataciones específicas a personas con discapacidad, que suponen un tasa del 18,8% en relación con el total de la población activa con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo realizaron un total de 68.613 contrataciones, lo que equivale al 13,5% de la población activa y el 72,0% de todos los contratos específicos firmados durante el año Subvenciones y bonificaciones.
- En Centros Especiales de Empleo, del total de contrataciones realizadas, 32,1% lo fueron mediante contratos por obra o servicio y un 30,5% mediante contratos eventuales. En resumen, el 93,7% de las contrataciones realizadas por los CEE fue de duración temporal, frente al 84,2% del total de contratos específicos de discapacidad.

- Desde el punto de vista territorial, Andalucía, Cataluña y Madrid concentran la mayor parte de las contrataciones, el 44,4%. Sin embargo, si se analiza la tasa de contratos por cada 100 personas con discapacidad activas, se observa que resultan particularmente elevadas en Galicia, Extremadura, y Asturias. En el caso de los CEE la mayor parte de las contrataciones se realizaron en Andalucía, Cataluña, Madrid y el País Vasco.
- Si atendemos al tipo de empresa, podemos comprobar que el peso principal de la contratación específica ha pasado de la empresa ordinaria (principal protagonista hasta 2007) al Centro Especial de Empleo, que para toda la serie 2007-2015 ha tenido una tasa de variación positiva, siendo en el último año del 15,2% y representando el 72% de los contratos específicos con personas con discapacidad realizados.
- Los Centros Especiales de Empleo resisten la crisis y se constituyen como nichos fundamentales para la empleabilidad del colectivo. El volumen de contratos específicos de discapacidad realizados en dicho entorno ha pasado el 47% en 2006 al 72% en 2015, lo que ha llevado a duplicar dicha tipología de contratación (de 26.000 a 68.000). Esos 68.613 suponen el 34% del empleo creado para el total del colectivo.
- En cuanto al tipo de contratos, y si se trata de contratación temporal o indefinida, la tasa de temporalidad, en concreto, en la CCAA de Madrid es de 12,3 %.

**Tasa de temporalidad de las personas con discapacidad asalariadas, por comunidades autónomas. 2012 (%)**



**Nota:** No se muestran los resultados de Ceuta y Melilla.

**Fte.:** Informe 1 ODISMET, de datos de la Encuesta de Integración Social y Salud del INE

### 3.3. Subvenciones y bonificaciones.

Otra medida tradicionalmente utilizada para ayudar en el objetivo de la integración laboral de las personas con discapacidad son todas aquellas que tratan de incentivar a las empresas a la contratación de personas con discapacidad y que incluyen subvenciones, reducciones o bonificaciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social, o derecho a una deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades para la contratación de personas con discapacidad. Estas medidas no resultan tan radicales como la reserva de cuota y se enmarcan en lo que se conocen como medidas de acción afirmativa, esto es, medidas que se implementan para que las empresas contraten a personas con discapacidad de forma voluntaria y cuya finalidad es fomentar la igualdad, no tanto erradicar discriminaciones. Se basan por tanto también en el artículo 14 de la Constitución.

En la Comunidad de Madrid, El Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, traspasó a la Comunidad de Madrid las funciones en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación que venía realizando el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Este traspaso dio lugar a la asunción

de diversos programas de ayudas entre los que se encuentra el de fomento del empleo de las personas con discapacidad, cuando son contratados indefinidamente por empresas ordinarias. En este sentido, las subvenciones para el fomento de la contratación de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, se basan en las siguientes líneas de ayudas<sup>16</sup>:

- a. Subvenciones para el fomento de la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria:
  - Ayudas por la contratación indefinida (3.907 € para las empresas que contraten a una persona discapacitada por tiempo indefinido y a jornada completa) y la transformación en indefinido de un contrato temporal de trabajadores con discapacidad<sup>17</sup>.
  - Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales a la persona trabajadora con discapacidad contratada, o la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad; las empresas contraten indefinidamente trabajadores inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, o bien se trate de contratos temporales de fomento del empleo de personas con discapacidad, de duración superior a 12 meses, contratos formativos y contratos de duración determinada. La cuantía puede alcanzar hasta los 901,52 € en el caso de contratación de trabajadores de forma indefinida, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo. En el caso de las ayudas para la adaptación de puestos, la doctrina que ha tenido ocasión de analizar su impacto, señala su clara insuficiencia en cuantía así como la no actualización de la misma desde su aprobación.

---

<sup>16</sup> En consonancia con lo ya establecido a nivel nacional en materia de subvenciones tanto en el RD 1451/1983 cuanto en la Disp. Adicional 1ª de la Ley 43/2006.

<sup>17</sup> Disp. Adicional 1ª de la Ley 43/2006.

- b. Subvenciones para favorecer el tránsito desde los enclaves al empleo en empresas del sistema ordinario de trabajo:
- Ayudas a la contratación indefinida de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
  - Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección personal o la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad<sup>18</sup>.

Todas estas medidas tienen un cierto control y seguimiento para que sean efectivas. Es por ello, que la Dirección General de Empleo podrá realizar las comprobaciones necesarias durante la tramitación del expediente y en fases posteriores, respecto al desarrollo efectivo de las obligaciones asumidas. Las entidades beneficiarias estarán obligadas a colaborar para facilitar las actuaciones de control y seguimiento y quedan, asimismo, sometidas al control de la Intervención General de la Comunidad de Madrid y la fiscalización del Tribunal de Cuentas y Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

También se articulan bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, que diferencian entre discapacidad y discapacidad severa y entre hombre y mujeres. Y por último también hay deducciones en el Impuesto de Sociedades.

Según el INE, en concreto la serie *El empleo de las personas con discapacidad*, que utiliza la información derivada de una integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos administrativos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), podemos analizar la distribución de la población con discapacidad ocupada según tenga o no reducciones o bonificaciones por discapacidad en la cuota de cotización a la Seguridad Social. Estos datos nos ayudan a analizar hasta qué punto las empresas y los empleadores se benefician de estas medidas.

**Población con discapacidad ocupada según tenga o no reducciones o bonificaciones por discapacidad en la cuota de cotización a la Seguridad Social**

	Absolutos	Distribución vertical (%)
--	-----------	---------------------------

<sup>18</sup> Art. 12 RD 1451/1983.

	<b>Absolutos</b>	<b>Distribución vertical (%)</b>
<b>Con bonificaciones</b>	68.200	31,8
<b>Sin bonificaciones</b>	146.000	68,2
<b>Total</b>	214.300	100,0

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Estadística<sup>19</sup>.

Los datos obtenidos demuestran que en España las empresas no utilizan en sus contrataciones los beneficios de reducciones o bonificaciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social.

El III Plan de Acción abordaba también este tipo de programas. Así, dentro de las actuaciones enmarcadas en el objetivo 7 (“Apoyar la creación y mantenimiento de empleo en el mercado ordinario y protegido”), nos encontrábamos las siguientes:

- Difundir e incrementar las subvenciones para el fomento del empleo en el sistema ordinario de trabajo.
- Mantener las subvenciones para el fomento del empleo de personas con discapacidad en los CEE.

Estas dos acciones se han mantenido, ya que durante los años de aplicación del Plan se han mantenido estos dos tipos de subvenciones y está toda la información disponible y accesible en la web de la Comunidad de Madrid.

En concreto, en el ámbito de los CEE, desde el punto de vista presupuestario, al objetivo de “Mantener las subvenciones para el fomento del empleo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo” se ha destinado el 5,60% del total presupuestado para el Plan, lo que supone en este apartado de subvenciones 130.596.622 €<sup>20</sup>. También en el ámbito de los CEE, en 2015 se ha aprobado una nueva convocatoria para la contratación de jóvenes con

<sup>19</sup> Los datos originales contienen decimales, el efecto del redondeo puede hacer variar ligeramente las sumas.

<sup>20</sup> Como señala el Informe de EVALUACIÓN FINAL DEL TERCER PLAN DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2012-2015, pág. 174, <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername=1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DEvaluaci%C3%B3n+Final+del+Tercer+Plan+de+Acci%C3%B3n.+Publicamadrid.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352919371379&ssbinary=true>

discapacidad, orientada al fomento de la contratación de los jóvenes con discapacidad a través de su participación en programas que ofrezcan una experiencia profesional de naturaleza laboral, en Centros Especiales de Empleo, en el marco de la implantación de la garantía juvenil en la Comunidad de Madrid, gracias a la cual se ha contratado a 19 jóvenes con discapacidad<sup>21</sup>.

Quizá falte un análisis de conjunto de hasta qué punto todas las medidas económicas que se realizan por la vía de subvenciones está funcionando porque con los datos de que se dispone parece que aunque se presupuesten las ayudas en muchas ocasiones estas no están siendo solicitadas o no consolidan empleo de calidad y por tanto no están sirviendo para el fin para el que se crearon. Las subvenciones no son un fin en sí mismo, sino que tienen una naturaleza instrumental para lograr la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Si realmente no están funcionando como deberían, tendrían que ser objeto de análisis para su replanteamiento.

### 3.4. Empleo con apoyo.

El artículo 41 de la LGDPD (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) prevé los servicios de *Empleo con apoyo* que define como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del sistema ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”.

La regulación de esta figura ha sido objeto de revisiones en 2011 (el Real Decreto 870/2007 se deroga por el Real Decreto-Ley 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo) y

---

<sup>21</sup> Como señala el Informe de EVALUACIÓN FINAL DEL TERCER PLAN DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2012-2015, pág. 169,  
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadname1=ContentDisposition&blobheadervalue1=filename%3DEvaluaci%C3%B3n+Final+del+Tercer+Plan+de+Acci%C3%B3n.+Publicamadrid.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352919371379&ssbinary=true>

en 2012 (cuando se restablece su vigencia por el Real Decreto-Ley 3/2012 de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Se trata de una figura importante desde el punto de vista de facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, por lo que resulta incomprensible su continúa modificación en el marco legislativo.

En la Comunidad de Madrid la Orden 4598/2010 de 23 de diciembre aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el *Empleo con apoyo* de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, y se realiza la primera convocatoria de acuerdo con esta normativa en el año 2011.

En su art. 3.1 se define el Empleo con apoyo en los mismo términos que la LGDPD. De acuerdo con este precepto normativo es necesario realizar un programa de adaptación del puesto de trabajo para cada trabajador. Una vez realizado el programa, los preparadores laborales ofrecerán al trabajador una formación acorde al puesto y tratarán de facilitar el proceso de integración a través del desarrollo de habilidades sociales.

Además, los preparadores laborales harán un seguimiento del trabajador y evaluarán el proceso de inserción en el trabajo para detectar posibles obstáculos tanto para el trabajador como para la empresa contratante, de conformidad con lo establecido en los apartados d), e) y j) del artículo 27 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El art. 4 de la Orden 4598/2010 establece qué entidades pueden promover proyectos de *Empleo con apoyo* y cuáles son los requisitos que deben cumplir para beneficiarse de las ayudas correspondientes. Estas subvenciones, que aparecen reguladas en el art. 7 de la misma, se destinarán a financiar los costes laborales y de Seguridad Social generados durante el desarrollo del proyecto de *Empleo con apoyo* (principalmente por la contratación de los preparadores laborales).

Estas ayudas se conceden para periodos de un año aunque pueden ser prorrogables hasta un plazo máximo de dos años y seis meses siempre y cuando se cumpla con las condiciones establecidas. La cuantía de las concesiones se encuentra en su art. 7.2 pero estará condicionada a las existencias de disponibilidades presupuestarias.

El objetivo es promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, tal y como aparece en el apartado h) de la Convención Internacional sobre

los derechos de las Personas con Discapacidad. Igualmente, la Orden recoge la regulación del procedimiento y de la figura de los preparadores laborales.

Los destinatarios finales de la medida son trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por Centros Especiales de Empleo. En ambos casos estarán en estos supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

En ambos casos, deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de seis meses. Si proceden de la plantilla de un centro especial de empleo, quedarán en él en situación de excedencia voluntaria.

Las subvenciones destinadas al *Empleo con apoyo* son las siguientes:

-Por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual:

Grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%:  
4.000€/año

Grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%: 6.600€/año

-Por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%: 2.500€/año.

Se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

Según los datos de EUROSTAT<sup>22</sup>, el número de personas beneficiarias y el gasto por beneficiario de las políticas activas para el *Empleo con apoyo* y rehabilitación de las personas con discapacidad, información que se recoge de manera uniforme para los países de la Unión Europea, en función de diferentes variables, en España, el total de personas beneficiarias en el año 2013 es de 64.629 personas, es decir, un 3,5% sobre el total de las políticas de empleo.

Estos datos incluyen medidas dirigidas a promover la integración de personas con capacidad reducida para trabajar mediante el *Empleo con apoyo* y rehabilitación tanto en empresa ordinaria como en centros especiales de empleo. En este caso, los datos se comparan con el total de personas beneficiarias de las políticas activas de empleo. (No se consideran las personas beneficiarias de prestaciones de desempleo).

En definitiva, y basándonos en los datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del año 2014, podemos analizar el gasto público en ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad. Este indicador recoge el gasto público en ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad, tanto en Centros Especiales de Empleo como en empresa ordinaria. Este gasto se inserta dentro de los Programas de apoyo a la creación de empleo.

En el caso de los CEE, estas ayudas tienen por objeto promover proyectos generadores de empleo de carácter innovador para trabajadores con discapacidad desempleados, ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo y financiar los costes derivados de la contratación de unidades de apoyo (equipos multidisciplinares que prestan ayuda a trabajadores discapacitados de centros especiales de empleo).

En el segundo caso, el *Empleo con apoyo*, se facilita orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo a través de preparadores laborales en empresas del mercado ordinario de trabajo. La duración mínima del proyecto de *Empleo con apoyo* ha de ser de 6 meses. A partir de 2008 figuran las ayudas correspondientes al programa de *Empleo con apoyo* aprobado en el Real Decreto 870/2007.

En el tercer caso, se refiere a subvenciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario, mediante

---

<sup>22</sup> The labour market policy (LMP) Database.

bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, entendiendo por beneficiarios el número de contratos realizados a personas con discapacidad en dichas empresas.

**Número de personas beneficiarias y el gasto por beneficiario de las políticas activas para el Empleo con apoyo y rehabilitación de las personas con discapacidad**

	<b>Gasto (en miles de euros)</b>	<b>Distribución vertical (%)</b>	<b>% sobre apoyo a la creación de empleo</b>
<b>Centro especiales de empleo</b>	178.033,08	97,5	72,8
- <b>Proyectos generadores de empleo</b>	2.467,72	1,4	1,0
- <b>Mantenimiento de puestos de empleo</b>	162.234,12	88,8	66,3
- <b>Unidades de apoyo</b>	13.331,24	7,3	5,4
<b>Empleo con apoyo</b>	233,32	0,1	0,1
<b>Subvenciones por contratación indefinida en empresas del mercado ordinario</b>	4.370,94	2,4	1,8
<b>Total</b>	182.637,3	100,0	74,7

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2014.

En concreto, y según datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el gasto medio por persona beneficiaria en las ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad, en 2014 en la Comunidad Autónoma de Madrid es de 2846,2 euros.

Y por último, podemos añadir, que según los datos del ODISMET - Fundación ONCE, las ayudas concedidas a la integración laboral, en la Comunidad de Madrid ascienden a 27025 millones de euros en el año 2014.

Se puede decir que en este aspecto se ha cumplido el objetivo 8 en materia de empleo del Plan de Acción. No obstante, de nuevo parece pertinente señalar el carácter limitado y escasamente ambicioso del plan. Estando muy bien la existencia de este tipo de programas que ayudan al mantenimiento económico del empleo con apoyo, parecería necesario una apuesta también de carácter cualitativo que hiciera un seguimiento del éxito o fracaso de estos apoyos, analizara las

experiencias para ver las razones de sus éxitos o fracasos y escuchara también la opinión de la persona discapacitada en cuanto a si le fue de ayuda, o qué mejoras podrían hacerse de este tipo de planes. Con toda esa información que no es más que recopilar el *know how*, la Comunidad podría establecer una serie de guías y de protocolos que podrían ser de gran ayuda.

### **3.5. Prevención de Riesgos Laborales en Centros Especiales de Empleo y Empresas ordinarias**

En materia de prevención de riesgos laborales, el empresario en el marco de su deber general de prevención, debe tener en cuenta una serie de principios generales y obligatorios de la actividad preventiva lo establecido en la LPR; de entre estos principios<sup>23</sup>, se encuentran el de adaptar el trabajo a la persona, con especial alcance en el caso de trabajadores con discapacidad, por tratarse además de trabajadores especialmente sensibles en materia de prevención<sup>24</sup>, por eso, resulta fundamental, el conocer previamente las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador<sup>25</sup> de cara a la adaptación del puesto y a desplegar la formación específica necesaria, en su caso.

De forma expresa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuenta con previsiones específicas para los trabajadores con discapacidad, por considerarlos especialmente sensibles, estableciendo en su art. 25, que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Añade que “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa

---

<sup>23</sup> La LPRL en su art. 15, establece el listado de principios de la actividad preventiva con el siguiente orden: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, dar las debidas instrucciones a los trabajadores, tener en cuenta la capacidad profesional de los trabajadores, acceso a zonas de riesgo grave y específico, prevenir distracciones y conductas imprudentes y concertar seguros.

<sup>24</sup>  
<sup>25</sup> Como señala SANTOS GUERRA, J.J. “Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados”, Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 16/2001, pág. 18.

de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

El III Plan de Acción para personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid identifica como uno de sus objetivos la efectiva implantación de las medidas preventivas y el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales tanto en los CEE como en las empresas ordinarias, haciendo para ello uso de un refuerzo del asesoramiento por parte de la Administración regional.

En materia de prevención de riesgos, el papel más activo en la Comunidad de Madrid corresponde al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), que cuenta con iniciativas y publicaciones en el ámbito de la prevención de riesgos relacionados específicamente con trabajadores con discapacidad.

Ya desde el año 2012, el IRSST de la Comunidad cuenta con publicaciones divulgativas en materia de prevención de personas con discapacidad, como las siguientes:

- “La prevención de Riesgos en los Centros especiales de empleo”, editado en octubre de año 2012, que supone una reedición y actualización del folleto en papel previo del año 2010.
- “Guía para una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones”, en papel, del año 2013.
- “Guía para la elaboración de contenidos formativos para trabajadores con discapacidad intelectual”, también en papel de 2013, del IRSST y Prevent.
- Guía jurídico-práctica sobre prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de las personas trabajadoras con discapacidad del IRSST y Full Audit SA, publicación en línea de 2015.

### **3.6. Empleo público**

De los objetivos específicos en materia del III Plan de Empleo, tres están dedicados al empleo público. Es lógico si tenemos en cuenta que en este aspecto la Comunidad de Madrid tiene un mayor grado de autonomía y parece que también

sea este sector el que mejor cumpla con la inserción laboral de las personas con discapacidad.

### **3.6.1. Breve apunte sobre la cuestión competencial**

El análisis de los objetivos, su cumplimiento y eventuales acciones de mejora no puede desgajarse de la regulación sobre el empleo público. En este punto ha de recordarse que el marco normativo está determinado por la normativa básica estatal –concretada esencialmente en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) – a la que han de acomodarse las normas autonómicas de desarrollo en este caso de la Comunidad de Madrid.

Este juego alambicado de legislación básica estatal<sup>26</sup>-desarrollo normativo autonómico explica situaciones sorprendentes: así, por ejemplo, el Decreto 54/2006, de 22 de junio, que regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid que, en el momento de su aprobación, mejoraba la posición estatal señalando un porcentaje de reserva del 6% ha terminado quedándose corto atendiendo al art. 59 EBEP, que establece ese porcentaje en el 7%.

Por lo que respecta al ordenamiento jurídico, por tanto, hay que partir de dos ideas:

- a) La normativa básica estatal actúa como mínimo denominador común en todo el territorio nacional, de modo que cualquier medida de apoyo legalmente prevista en aquella debe respetarse por la Comunidad Autónoma.
- b) Sin embargo, ese carácter básico debe cohonestarse con el desarrollo normativo autonómico, de suerte que, en cuanto a nuestro objeto de estudio, la Comunidad Autónoma puede mejorar las condiciones pero nunca empeorarlas.

---

<sup>26</sup> La propia Disposición Final 1ª EBEP recuerda que la habilitación competencial se enlaza con tres títulos competenciales del art. 149.1 CE, a saber: 18ª (bases del régimen estatutario de los funcionarios), 7ª (legislación laboral) y 13ª (bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica). Debe advertirse que el encorsetamiento que implican los títulos competenciales que la CE contempla lleva a que la realidad, siempre poliédrica, termine proyectándose multidireccionalmente. El propio tratamiento de la discapacidad es buen reflejo de ello: en nuestro apartado de empleo público, los títulos competenciales que se conjugan no son los mismos que en otras facetas (asistencia social, educación, sanidad, etc.). Véase TORRES LÓPEZ, 2011: 51 y siguientes.

Ello explica que el Decreto madrileño deba ahora interpretarse a la luz de las nuevas previsiones estatales, no siendo por tanto aplicable el 6% del Decreto, sino el 7% del EBEP.

### **3.6.2. Sobre el contenido del art. 59 EBEP**

Centrémonos, pues, en el marco jurídico de referencia:

“Artículo 59 EBEP. Personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”.

El precepto transcrito, permite concluir:

#### **a) En cuanto a los porcentajes:**

- El cupo del 7% actúa como mínimo indisponible que, como antes apuntábamos, puede modificarse al alza. Recordemos que este porcentaje aparece en el EBEP tras la reforma operada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención

Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, con retraso respecto de varias normas autonómicas que ya recogían tal porcentaje<sup>27</sup>.

- De ese cupo, al menos el 2% debe dirigirse a su cobertura por parte de discapacitados intelectuales, siendo el resto para discapacitados al margen de su adjetivación. Esta previsión viene a acoger una demanda persistente de las asociaciones que reclaman esta reserva en el cupo por las singulares dificultades y necesidades de adaptación que presentan los discapacitados intelectuales<sup>28</sup>.
- Se establece una suerte de objetivo último consistente en conseguir, al menos, un 2% de los efectivos totales de cada Administración. Esta última expresión –“efectivos totales”– puede plantear un interrogante sobre su contenido: no en vano, el art. 8 EBEP engloba dentro del concepto de empleado público a “*quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones públicas al servicio de los intereses generales*”, incluyéndose la siguientes tipología: a) funcionarios de carrera; b) funcionarios interinos; c) personal laboral, que a su vez, puede ser fijo, por tiempo indefinido o temporal; d) personal eventual.

Es claro que el porcentaje juega para los funcionarios de carrera y personal laboral, pero es menos evidente en el caso de los interinos y, sobre todo, del personal eventual, por sus singulares características. Así en este último caso, y dado que estamos ante personas de designación discrecional que desempeñan funciones de asesoramiento y confianza, el cupo puede resultar forzado y carente de sentido en la medida en que no se da un proceso selectivo propiamente dicho.

Por lo que afecta a los funcionarios interinos, la cuestión es distinta: considerando que aquellos se obtienen de las bolsas de empleo que, a su vez, suelen nutrirse de los procesos selectivos previos, cabe preguntarse cómo se tiene en cuenta la discapacidad en su designación. Contrastando con el silencio del EBEP sobre este extremo, el Decreto 54/2006, de 22 de

<sup>27</sup> Sobre esta cuestión, TORRES LÓPEZ, M. A., *La discapacidad en el Derecho Administrativo*, Civitas, Cizur Menor, 2011, pp. 173-174 (nota al pie núm. 149).

<sup>28</sup> CERMI, *Propuestas de modificación del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, a fin de mejorar la normativa sobre acceso al empleo público de las personas con discapacidad*, abril 2011. Ejemplar consultado en: <http://www.cermi.es/es-ES/Novidades/Lists/Novidades/Attachments/1189/Propuestas%20reforma%20normas%20acceso%20empleo%20publico.doc>, p. 2.

junio, que regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid prevé esta circunstancia tanto en la formación como en la gestión de las listas de espera y bolsas de trabajo (arts. 22 y 23 D 54/2006)

En todo caso, y aunque resulte una obviedad, el porcentaje del 2% sobre el total de los efectivos es un mero *desiderátum* que juega más como elemento de imagen, sin relevancia real. Por lo menos en el corto plazo y a la vista del escenario actual.

b) La **discapacidad** remite a un concepto legal; más en concreto el que viene determinado por el art. 4.2 LGDIS<sup>29</sup>:

“2. (...) tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos”.

c) El cupo de discapacidad no puede desgajarse del **cumplimiento de los requisitos** propios del acceso al empleo público, de modo que, como establece el art. 59.1 primer párrafo EBEP, los candidatos habrán de superar los procesos selectivos, acreditar su discapacidad y la compatibilidad de ésta con el desempeño de las tareas.

Por lo que atañe a la acreditación de la discapacidad, recordemos que de acuerdo con el art. 4.3 LGDIS, aquella “se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional”; ello nos remite al RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

---

<sup>29</sup> 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.

d) Como no podía ser de otro modo, el art. 59 EBEP se ocupa igualmente de establecer la **obligación de adaptar y realizar los ajustes razonables** de los medios y tiempos en los procesos selectivos. Obligación de adaptación que se extiende al puesto de trabajo una vez superados el correspondiente proceso de selección.

La disparidad de las circunstancias ligadas a la discapacidad explica que la ley renuncie a determinar las eventuales medidas de adaptación, incluso a efectos meramente ejemplificativos. Ello finalmente comporta el empleo de conceptos jurídicos indeterminados que acarrearán las consabidas dificultades a la hora de perfilar su contenido. Sirva de elocuente muestra la noción de “ajuste razonable”<sup>30</sup>, que en su propia definición concatena conceptos vagos, con buscada imprecisión dirigida, a nuestro entender, a dos fines de dispar sentido: de un lado, se pretende abarcar el vasto escenario de la discapacidad y sus situaciones; de otro, cohonestar esa pretensión con la capacidad de las propias Administraciones para realizar este ajuste. Como es conocido se discute doctrinalmente y también jurisprudencialmente qué puede entenderse por ajuste razonable.

### **3.6.3. Conflictos sobre el cupo y pronunciamiento jurisprudencial**

Como cualquier medida de discriminación positiva, el cupo de discapacidad ha sido fuente de conflictos judiciales. El propio Tribunal Constitucional ha tenido que pronunciarse sobre su ajuste a la CE cuando se ha puesto en entredicho su compatibilidad tanto con el principio de igualdad como con los principios de mérito y capacidad que actúan como guía conocida del acceso al empleo público.

Así, la STC 269/1994<sup>31</sup> rechazó la tacha sobre la supuesta vulneración del principio de igualdad entendiendo que “la minusvalía física puede constituir una

---

<sup>30</sup> Recordemos que de acuerdo con Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Nueva York el 13 de diciembre de 2006), “Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. Con algo más de amplitud, el art. 2 m) LGDIS, conceptúa como tales, “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.

<sup>31</sup> STC (Sala 1ª) de 3 de octubre de 1994; recurso 3170/1993. BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 1994. Ponente: Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel.

causa real de discriminación”, y factor “con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados”. Desde este punto de partida la Sentencia recuerda:

“(…) tanto el legislador como la normativa internacional (Convenio 159 OIT) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas. De ahí la estrecha conexión de estas medidas, genéricamente, con el mandato contenido en el art. 9,2 CE, y, específicamente, con su plasmación en el art. 49 CE. Lógicamente, la legitimidad constitucional de medidas de esta naturaleza equiparadora de situaciones sociales de desventaja, sólo puede ser valorada en el mismo sentido global, acorde con las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse, en que se han adoptado, adecuándose a su sentido y finalidad. Por ello no resulta admisible un argumento que tiende a ignorar la dimensión social del problema y de sus remedios, tachando a éstos de ilegítimos por su impacto desfavorable, sobre sujetos individualizados en los que no concurren los factores de discriminación cuyas consecuencias se ha tratado de evitar.

Con base en este fundamento, para el TC “es claro que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo (...) no vulnera el art. 14 CE, siendo por tanto perfectamente legítimo desde la perspectiva que ahora interesa, y que además constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9,2 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1,1 CE)”.

En suma, la propia existencia de cuota reservada para discapacitados no sólo no es discriminatoria, sino que de algún modo comporta una medida activa en pro de la remoción de los obstáculos que impiden la igualdad a que se refiere el art. 9.2 CE.

Cuestión distinta es si este cupo atenta contra los principios de mérito y capacidad que presiden la selección de los empleados públicos (arts. 103.3 CE y 1.3 b) EBEP). En este punto, y como recuerda consolidada jurisprudencia constitucional:

Esta previsión “no priva al legislador de un amplio margen de libertad “en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios, y en la determinación de los méritos y capacidades que se tomarán en

consideración", pero establece límites positivos y negativos a dicha libertad que resultan infranqueables. En positivo, se obliga al legislador a implantar requisitos de acceso a funciones públicas que, "establecidos en términos de igualdad, respondan única y exclusivamente a los principios de mérito y capacidad" (STC 185/94 f. j. 3º; SSTC 293/93, 353/93 ó 363/93 entre otras) y, como consecuencia, desde una perspectiva negativa, se proscribía que dicha regulación de las condiciones de acceso a funciones públicas, "se haga en términos concretos e individualizados", que equivalgan a una verdadera y propia acepción de personas (STC 185/94 f. j. 4º y las que en ella se citan). (...)"<sup>32</sup>.

Siendo legítima la reserva de plazas en favor de personas afectadas por discapacidad física, psíquica o sensorial, es evidente que aquella debe hacerse reduciendo las plazas correspondientes al turno libre sin perjuicio de su posible conexión (esto es, caso de que el cupo no se cubra, las vacantes suelen acrecer las plazas del turno libre). La cuestión pasa por no confundir como mérito lo que es una condición del sujeto (discapacidad). Conviene no olvidar que "los sujetos favorecidos con la reserva, (...) quedan obligados a poner de manifiesto su aptitud para el desempeño de las plazas y a acreditar su idoneidad para el desarrollo de las funciones que les son inherentes, asegurándose así la tutela de la eficacia administrativa en la gestión de los intereses generales (art. 103,1 CE). En síntesis, el respeto a los principios consagrados en los arts. 23,2 y 103,3 CE es manifiesto cuando presiden el proceso de selección de los aspirantes, sin que se vean obstaculizados por las reglas previas de distribución de plazas ofertadas cuya legitimidad, ya se ha dicho, no resulta discutible" (FJ 5º).

### **3.6.4. El cumplimiento del Plan en Datos.**

#### *a) Sobre los datos*

En contraste con el Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad en el que no se recogen los datos sobre la Comunidad de Madrid<sup>33</sup>, la propia Comunidad a través de su Web institucional

<sup>32</sup> Las citas textuales reproducidas hasta el momento en este epígrafe están sacadas del FJ 4º de la mencionada STC 269/1994.

<sup>33</sup> La metodología seguida por el grupo investigador que elaboró el Libro Blanco partía de un cuestionario al que, llamativamente, sólo contestaron Comunidades Autónomas, entre las que no se encontró la Comunidad de Madrid. Precisamente las conclusiones de este grupo de trabajo sobre los datos autonómicos resaltaban que, con carácter general, las CCAA carecían de protocolos y guías de actuación para realizar pruebas selectivas a personas con discapacidad, y la mayoría de ellas carecían de

aporta datos que nos van a permitir verificar, al menos en parte, el grado de cumplimiento del Plan de Acción. Los mismos se refieren al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de marzo de 2016.

El análisis sobre el cumplimiento del porcentaje reservado al cupo de discapacidad exige tener en cuenta las cifras mencionadas.

*b) Distribución del número de plazas convocadas por turno/cupo*

NÚM. DE PLAZAS DE TURNO LIBRE	NÚM. DE PLAZAS DE PROMOCIÓN INTERNA	NÚM. DE PLAZAS RESERVADAS CUPO DE DISCAPACIDAD	TOTAL DE PLAZAS CONVOCADAS
3.894	639	256	4.789

- El núm. de plazas reservadas al cupo de discapacidad en relación con el total de plazas convocadas es del 5,34%, lo cual nos sitúa por debajo del porcentaje que exige la normativa.
- En la comparativa con el número de plazas del turno libre + promoción interna (4533), el porcentaje sube escasamente: 5,64%.

Por tanto, no parece que se esté cumpliendo el objetivo "Adoptar medidas que faciliten y hagan realmente efectiva la incorporación de las personas con discapacidad al empleo público y en la contratación temporal en la Administración pública", habrá que examinar por qué.

*c) Solicitudes de participación*

NÚM. GLOBAL DE INSTANCIAS PRESENTADAS	NÚM. GLOBAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS	NÚM. GLOBAL DE ASPIRANTES EXCLUIDOS	NÚM. ASPIRANTES ADMITIDOS CUPO DISCAPACIDAD	NÚM. ASPIRANTES EXCLUIDOS CUPO DISCAPACIDAD
83.325	76.772	6.553	1.365	355

- Núm. de aspirantes admitidos en cupo de discapacidad en relación con núm. global de instancias presentadas: 1,63%
- Núm. de aspirantes admitidos en cupo de discapacidad respecto del núm. global de aspirantes admitidos: 1,77%
- Núm. de aspirantes excluidos en el cupo de discapacidad respecto del núm. global de aspirantes excluidos: 5,41%.
- Núm. de aspirantes del cupo de discapacidad: 1365+355= 1720.

datos y estadísticas específicas sobre el número de empleados públicos con discapacidad en sus plantillas (p.

- Núm. de excluidos en cupo de discapacidad en relación con el núm. total de aspirantes del cupo de discapacidad: 26,0073%.
- Núm. de excluidos en relación con el núm. global de instancias presentadas: 7,86%.

d) Finalización de procesos

Núm. de procesos finalizados	Núm. global de aspirantes aprobados	Núm. aspirantes aprobados cupo de discapacidad
13	974	10

- Núm. de aspirantes aprobados cupo de discapacidad respecto del global de aspirantes aprobados: 1,02%.

La propia Web aporta datos de las plazas convocadas distinguiendo por colectivos (personal funcionario y personal laboral) y por sistemas de acceso (turno libre y promoción interna específica) pero en dicha tabla no se hace mención concreta a los discapacitados.

Los cálculos de los porcentajes señalados en los anteriores apartados ponen de manifiesto que las previsiones legales no se cumplen en la práctica y en algunos casos la distancia es llamativa (significativamente, por ejemplo, el número de aspirantes aprobados en el cupo de discapacidad respecto del total de los aprobados).

En todo caso los procesos públicos de selección se componen de una pluralidad de actuaciones que requieren acciones de diversa naturaleza:

- a) Indudablemente corresponde a la Administración el cumplimiento del porcentaje de cupo de reserva en las distintas convocatorias que, atendiendo a los números, no parece se realice adecuadamente, pese a que una de las actuaciones concretas del III Plan era “garantizar que en las convocatorias de **empleo público** se establezcan **cuotas de reserva** para personas con discapacidad, en los términos que indica la normativa en vigor”.
- b) Sin perjuicio de que la presentación a los procesos parte de un acto voluntario de cada persona individualmente considerada, ciertamente en este punto es necesaria una labor de información, difusión y transparencia que propicie el conocimiento por parte de los colectivos interesados tanto de la propia existencia del proceso como de los elementos que lo integran.

En este sentido, el propio Plan contemplaba la necesidad de “Impulsar las actuaciones que promuevan una mayor **difusión de las medidas existentes** con objeto de garantizar su conocimiento, no sólo por las personas con discapacidad, sino también por su entorno más inmediato (familiares, asociaciones, etc.)”, algo que parece que no se ha hecho, o al menos, no en el grado suficiente.

- c) Es también elocuente el elevado porcentaje de personas excluidas. Analizando las diversas convocatorias se advierte que las causas son variadas, aunque siempre ligadas a la falta de cumplimiento o acreditación de requisitos subjetivos (dentro de una galería de causas que tampoco permiten determinar aquellas con excesiva concreción). En todo caso esta circunstancia subraya la necesidad de mejorar la información acerca de los requisitos de las convocatorias y, sobre todo, de la acreditación de los mismos.
- d) Reparemos en que todos estos datos se relacionan con procesos de selección, pero no con el monto global de discapacitados que se integran en la Administración autonómica madrileña, circunstancia de la que no constan datos.

### **3.6.5. Un insuficiente cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo público**

a) La legislación básica estatal en materia de empleo público dedica escasa e insuficiente atención a la discapacidad, salvadas las previsiones sobre el porcentaje del cupo de discapacidad. Si hacemos un recorrido por el EBEP, las referencias a la discapacidad se concretan en el ya examinado art. 59 EBEP, amén de las situadas en el derecho a la igualdad y prohibición de discriminación<sup>34</sup>.

A salvo de la incapacidad, llama la atención que se olvide por completo la discapacidad sobrevenida, esto es, empleados públicos que cuando entablaron la relación de servicio no sufrían ninguna discapacidad, pero por la circunstancia que fuere (accidente, enfermedad,..) tornan en la situación legal de discapacitado<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Lógicamente las referencias a la prohibición de discriminación por razón de discapacidad se encuentran en diversos puntos del EBEP y con distinta perspectiva: entre los derechos individuales de los empleados públicos (art. 14 i), como principio ético que ha de regir el comportamiento de aquellos y configura su Código de conducta (art. 53.4 en relación con art. 52). Conectado con esta última faceta, la conducta que comporte una discriminación por razón de discapacidad (como una manifestación más dentro de otras muchas: sexo, etnia, edad,...) está tipificada como falta disciplinaria muy grave (art. 95.2 b)

<sup>35</sup> En efecto, la incapacidad aparece dentro del art. 67.1 c) EBEP, bajo el rótulo Jubilación, que constituye una de las causas de pérdida de la condición de funcionario. Así, junto con la forzosa y la voluntaria, se prevé la jubilación “por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el

El análisis de la situación avala la conclusiones ya obtenida en el estudio coordinado por Martínez Hernández que puso de relieve la necesidad de superar el modelo tradicional –centrado casi exclusivamente en el acceso al empleo público– por un modelo global que integre las fases del proceso<sup>36</sup>.

b) En cuanto a la Comunidad de Madrid, los datos evidencian que el cupo de reserva se prevé, pero no se cubre. En este aspecto, el número de discapacitados respecto del número total de aspirantes aprobados es significativo (10 sobre un total de 974). Estos datos, como resultado más objetivo del que disponemos, pone de manifiesto la insuficiencia de las actuaciones previstas en el III Plan de Acción que, como se ha venido señalando en este Informe, carecen de la concreción necesaria para lograr resultados reales.

c) El suministro de datos sobre la discapacidad en el empleo público, aunque ha mejorado sustancialmente en los últimos tiempos, requiere de mayor concreción. La cuestión no está tanto en disponer de la información asépticamente considerada, sino como instrumento necesario en la toma de decisiones. De este modo, conviene saber cuáles son las causas concretas por las que se excluyen candidatos, si estas vienen derivadas del incumplimiento del requisito mismo de la discapacidad, si el problema está más en la acreditación de condiciones comunes a candidatos del turno libre... En relación a cuestiones relacionadas con los procesos selectivos (así, por ejemplo, qué ajustes son los que se solicitan, cuáles se conceden y en qué consisten, causas por las que se deniegan los ajustes solicitados,...). En este sentido, el Plan contemplaba “establecer criterios generales y orientativos sobre el concepto de ajustes razonables a la hora de adaptar una plaza”, algo que no se ha hecho y que sería muy conveniente que se hiciera porque podría además tener una aplicación análoga en el sector privado.

### **3.7. El empleo autónomo y las PYMES.**

Un campo muy importante donde se podrían dar muchos pasos para la integración de las personas con discapacidad, sería el de las pequeñas y medianas empresas y el del empleo autónomo. Como se sabe, las empresas de menos de 50 trabajadores no se ven afectadas por la cuota de reserva. En un tejido empresarial

---

*reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala”.*

<sup>36</sup> Señalaban, entre otros, aspectos tales como la idoneidad de las pruebas y méritos, especialización de los órganos de selección, las características (tamaño, organización) de la propia Administración Pública, carrera profesional, seguridad y salud laboral, vid. MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, A.J. (coord.), *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009, pp. 422 y ss.

como el español, donde la mayor parte de las compañías son pequeñas o medianas, esto supone un obstáculo añadido a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Ya se ha señalado en este informe que quizá sería conveniente ampliar la aplicación de la cuota de reserva a empresas de menor tamaño, por ejemplo, a partir de 25 trabajadores, pero con esto tampoco sería suficiente. Se hace necesario un conjunto de actuaciones que vayan logrando la presencia de personas con discapacidad en cualquier tipo de empresa, sea cual sea su tamaño. El III Plan no contemplaba muchas acciones en este sector, salvo marcar el objetivo de “Apoyar la presencia de personas con discapacidad en la generación de PYMES comerciales y trabajo autónomo” a través de la acción “Desarrollar medidas de apoyo para empresarios y autónomos con discapacidad”. Por tanto, falta en el Plan un objetivo y acciones específicas centradas en las pequeñas y medianas empresas y, por otro lado, en relación al empleo autónomo, se formula un objetivo tan vago que casi es tanto como no decir nada.

En España la mayor parte de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen de forma asalariada: en 2014 el 89,7% que trabajó lo hizo como asalariado lo que supone 7,2 puntos de diferencia con respecto a las personas sin discapacidad (Anexo III. Tabla 1). Los trabajadores por cuenta propia discapacitados desde el año 2012 han tenido una evolución a la baja mientras que en el caso de las personas sin discapacidad esos datos más o menos se han venido manteniendo. Es cierto que en el año 2012 se produjo un aumento notable de las personas con discapacidad que eran trabajadores por cuenta propia pasándose de 36600 personas en 2011 a 42400 en 2012. Quizá la explicación de esto haya que encontrarla en que este año fue el más duro de la crisis económica y es posible que personas que perdieran su empleo se dieran de alta como autónomos. En cualquier caso estas cifras ponen de manifiesto el escaso volumen de personas con discapacidad que son trabajadores por cuenta propia a nivel nacional, algo que es similar en la Comunidad de Madrid (Anexo III Tabla 2). De estas personas la mayor parte no tienen trabajadores a su cargo (24000 del total en el año 2014) mientras que solo el 25% disponen de empleados a su cargo (Anexo III Tablas 3 y 4). Todo esto pone de manifiesto el escaso desarrollo del trabajo autónomo de personas con discapacidad, algo que debería ser objeto de especial atención por parte de un futuro Plan. El III Plan contemplaba como acción específica en relación al empleo autónomo, dentro del objetivo 11, fomento del empleo de las personas con discapacidad, “continuar con el programa de empleo autónomo que establece cuantías especiales para desempleados con discapacidad y mujeres desempleadas con discapacidad”. Esta acción denota un continuismo con lo que se venía haciendo que, a la vista de los

datos, es claramente insuficiente. De nuevo aquí en este campo se pone de relevancia la escasa ambición del Plan desarrollado en los años 2012-2015 y la necesidad de que hubiera incluido medidas más concretas.

#### **4. MECANISMOS DE ORIENTACIÓN Y DE INSERCIÓN LABORAL. LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

El empleo de calidad normalmente viene asociado con un mayor nivel formativo y el desempeño de competencias especializadas que diferencian al trabajador de la competencia. Parece que si uno de los problemas del empleo de las personas con discapacidad es en muchas ocasiones su precariedad, apostar por la formación puede ser una buena vía para lograr un empleo de mayor calidad entre los trabajadores discapacitados. El problema es que la accesibilidad a la educación obligatoria, secundaria y universitaria en muchas ocasiones dista de ser una realidad lo que repercute en una peor formación y un obstáculo para acceder al mercado laboral. En este sentido, las nuevas tecnologías pueden resultar de gran ayuda. El III Plan de Acción se mostraba convencido de la importancia de la educación y quizá por eso le dedicó tres de sus objetivos de manera más o menos directa. Por ejemplo, el objetivo 10 formulaba expresamente "Ampliar la formación para el empleo de personas con discapacidad" y enumera una serie de actuaciones como "Facilitar la presencia de personas con discapacidad en la formación para el empleo como grupo prioritario en los programas formativos"; esta actuación es relativamente sencilla de cumplir y así en las actividades de formación para el empleo se dice que el colectivo de las personas con discapacidad tendrán prioridad junto con otros colectivos como las mujeres, las víctimas de violencia de género, las víctimas de terrorismo y los mayores de 45 años. Pero quitando esta preferencia genérica no se han desarrollado programas específicos que atiendan a las necesidades particulares de las personas con discapacidad como parece que hubiera sido necesario. De igual modo, reiterando una acción que ya estaba presente en el II Plan, se habla de "Desarrollar actividades formativas relacionadas con las nuevas tecnologías (TICs y alfabetización digital)", un campo en el que el empleo de personas con discapacidad tiene mucho potencial de crecimiento. No hay constancia de que esto se haya hecho de una forma sistematizada y la Comunidad de Madrid no dispone de información al respecto. Habría que acompañar este objetivo general de un plan de accesibilidad de nuevas tecnologías en la Comunidad de Madrid, además de un plan integral de formación en TICs que

no se limitara a la organización de cursos más o menos generales, sino que permitiera realmente no sólo que las personas con discapacidad sean usuarios de las nuevas tecnologías, sino que muchos de ellos adquirieran un conocimiento más profundo que les capacite para un empleo especializado.

Realmente, uniendo este objetivo con el del empleo, sería necesario disponer de datos sobre el nivel de formación y el tipo de empleo para así poder ver qué carencias formativas existen y conectar eso con la existencia de nichos de empleo en el sector de las nuevas tecnologías. Esto es algo que no se ha hecho pero que sería necesario para dar una formación concreta y adaptada, con programas específicos que respondieran a las necesidades de los diversos grupos de personas en función de su nivel educativo.

Una actuación que sí se ha llevado a cabo, pero que tendría que ser el último paso de un plan de empleo para las personas con discapacidad mejor organizado y sistematizado es una feria de empleo para personas con discapacidad. Hay que indicar que esto tampoco es una novedad derivada de la implantación del III Plan, ya que en 2015 tuvo lugar la novena edición de esta feria con 53 empresas y entidades participantes, con lo que el III Plan lo que ha hecho es mantenerla sin cambiar la orientación a lo que parece que sería más integrador: no organizar una feria distinta y especial, segregada, sino incluir el empleo para personas con discapacidad en las múltiples ferias de empleo que se organizan todos los años en la Comunidad de Madrid.

## 5. CONCLUSIONES

1. La integración de las personas con discapacidad en el empleo, sea este del tipo que sea (público o privado) es de suma importancia para que las personas puedan llevar una vida independiente e integrarse en la sociedad donde la inserción laboral es la principal vía de reconocimiento. Sin embargo, todavía estamos muy lejos de lograr el objetivo de la inserción laboral de las personas con discapacidad y ello debido a diversos motivos.
2. En el empleo privado nos encontramos que la mayor parte del tejido empresarial español y madrileño está formado por PYMES lo que hace que la reserva de un 2% de empleos para personas con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores no esté

sirviendo, en la práctica, para normalizar la presencia en el empleo de estos trabajadores. A esto se une que la cuota no se viene cumpliendo porque hay muchas empresas que recurren a las alternativas previstas legalmente, lo que hace que las personas discapacitadas cuando trabajan lo hagan mayoritariamente en Centros Especiales de Empleo o en enclaves laborales, lo que siguen siendo entornos de trabajo segregados que deberían estar reservados solo a tipos de discapacidad muy específicos. Esto lo que hace es perpetuar la segregación de las personas con discapacidad en el empleo y no favorece la plena integración. El III Plan de Acción, lejos de intentar revertir esta situación, se consagraba a mantenerla. Así, en Madrid, se está lejos de cumplir con la cuota del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. El Plan no se planteaba ninguna reforma legislativa en Madrid para ampliar esta cuota, bien a empresas de menor tamaño (por ejemplo a aquellas que tienen 25 o más trabajadores) bien incrementando la cuota por encima del 2% para acercarla al % de personas que sufren discapacidad que está en torno al 4%.

3. La presencia de discapacitados autónomos y personas con discapacidad en PYMES es testimonial, con una presencia muy reducida que no se ha logrado estimular con ninguna de las medidas adoptadas por las Administraciones hasta el momento. El III Plan de Acción no se centraba en el empleo en este tipo de empresas, y no incluía ninguna acción orientada a estimular la contratación de personas con discapacidad en este tipo de empresas. Lo mismo ocurre con el empleo autónomo, quitando un objetivo muy general acompañado de una actuación igualmente vaga, el III Plan de Acción parece solo confiar como vías de inserción laboral para las personas con discapacidad la cuota de reserva de empleo en empresas de más de 50 empleados y los entornos laborales segregados, lo que da idea del enfoque excesivamente conservador del Plan que se aleja mucho de los objetivos, fines y valores presentes en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad.
4. La presencia en el empleo público es mayor; en parte porque la reserva es más elevada (7%) y porque estamos ante convocatorias públicas de empleo. Sin embargo, se observa que en muchas ocasiones las plazas quedan sin cubrir sin tener mucha información al

respecto acerca de las causas de ello. Es de destacar que la Comunidad de Madrid no ha actualizado su normativa y sigue manteniendo la cuota del 6%, aunque se aplica la legislación básica del 7%. Aunque quizá solo sea un detalle, resulta llamativa la dejadez de las autoridades madrileñas en esta actualización normativa. Se puede concluir sin duda que el Plan ha quedado sin cumplir en todo lo que se refiere a la difusión de las convocatorias de empleo público y la existencia de la cuota de reserva y al establecimiento de criterios generales para la realización de ajustes razonables. Esto provoca que estemos todavía lejos del 7% establecido en la ley estatal. La falta de imaginación de los autores del III Plan a la hora de poner en marcha actuaciones que permitan alcanzar este objetivo resulta llamativa. Asimismo sería necesario profundizar en las causas por las que quedan sin cubrir las plazas para diseñar actuaciones concretas que den respuesta a dichas causas.

5. El III Plan de Acción en materia de empleo ha resultado muy insatisfactorio. Por un lado, porque se limitó a dibujar una serie de objetivos muy generales sin concretar acciones específicas que permitieran alcanzarlos. Se tiene la sensación, leyendo el Plan, que lo que se quería era cubrir el expediente pero no se partía de datos ni una reflexión pausada acerca de las medidas que serían imprescindibles para alcanzar los objetivos contenidos en el plan. En estas circunstancias uno puede preguntarse qué sentido tiene hacer un plan de estas características. La muestra objetiva de esto es que los datos del empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid no han mejorado sino que aunque en los últimos años de vigencia del plan sí se hayan recuperado no lo han hecho respecto al trienio anterior al Plan ni en comparación con otras Comunidades Autónomas y esto es algo que no se explica solo con la crisis ya que esta ha afectado de igual o mayor forma a otras Comunidades Autónomas en los que los datos del empleo han sido mejores que en Madrid.
6. El empleo es hoy un fenómeno complejo para todos. Los datos del empleo de las personas con discapacidad muestran una mayor precariedad, un sesgo de género y un obstáculo para la integración laboral de los mayores de 45 años. Todos estos problemas requieren

actuaciones específicas y diferentes, algo que no se contemplaba en el III Plan.

7. Un futuro plan requeriría un análisis de datos del empleo de personas con discapacidad examinando aspectos como la formación, el nivel salarial, la estabilidad en el empleo para diseñar programas concretos que ataquen las causas del desempleo atendiendo a la tipología concreta que puede darse en el desempleo. Se trata de marcarse no solo objetivos cuantitativos sino también cualitativos para comprobar que se está haciendo un uso eficiente de los recursos económicos que se destinan a poner en marcha este tipo de planes.

## ANEXO I. DATOS DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

**Tabla 1. Número de contratos a personas con discapacidad por Comunidades Autónomas**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009-2011	2012-2015
Andalucía	29.489	31.430	32.069	31.338	36.812	41.866	49.299	<b>4,3</b>	<b>16,3</b>
Aragón	3.560	4.142	4.055	3.996	4.140	4.862	5.654	<b>6,7</b>	<b>12,3</b>
Asturias, Principado de	7.573	8.094	7.657	7.289	7.460	8.107	9.988	<b>0,6</b>	<b>11,1</b>
Balears, Illes	2.600	2.701	2.881	2.833	3.490	3.998	4.992	<b>5,3</b>	<b>20,8</b>
Canarias	4.480	4.628	4.921	5.078	5.342	6.721	7.871	<b>4,8</b>	<b>15,7</b>
Cantabria	2.240	2.424	2.336	2.289	2.532	3.211	4.077	<b>2,1</b>	<b>21,2</b>
Castilla y León	8.186	8.673	8.692	7.596	9.607	11.901	13.684	<b>3,0</b>	<b>21,7</b>
Castilla - La Mancha	6.968	7.835	7.531	6.774	8.143	9.876	12.205	<b>4,0</b>	<b>21,7</b>
Cataluña	15.963	18.686	18.943	18.743	21.404	26.501	33.187	<b>8,9</b>	<b>21,0</b>
Comunitat Valenciana	12.608	14.111	13.821	13.836	15.350	17.905	21.873	<b>4,7</b>	<b>16,5</b>
Extremadura	5.567	5.507	5.756	5.733	6.412	7.548	8.720	<b>1,7</b>	<b>15,0</b>
Galicia	8.903	9.542	9.582	8.577	9.610	11.762	14.296	<b>3,7</b>	<b>18,6</b>
Madrid, Comunidad de	12.104	14.256	16.772	16.770	18.247	22.327	26.232	<b>17,7</b>	<b>16,1</b>
Murcia, Región de	5.468	5.543	5.725	5.828	7.066	8.570	10.353	<b>2,3</b>	<b>21,1</b>
Navarra, Comunidad Foral de	1.512	1.818	1.860	1.709	2.266	2.645	3.009	<b>10,9</b>	<b>20,8</b>
País Vasco	8.381	9.451	10.325	9.597	10.567	12.164	14.078	<b>11,0</b>	<b>13,6</b>
Rioja, La	1.147	1.142	1.234	1.136	1.296	1.770	2.196	<b>3,7</b>	<b>24,6</b>
Ceuta y Melilla	1.317	1.397	1.296	1.171	1.407	1.242	1.304	<b>(0,8)</b>	<b>3,7</b>
<b>Total</b>	<b>138.089</b>	<b>151.401</b>	<b>155.500</b>	<b>150.331</b>	<b>171.185</b>	<b>203.025</b>	<b>243.067</b>	<b>6,1</b>	<b>17,4</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

**Tabla 2. Número de contratos a personas con discapacidad por Comunidades Autónomas según sexo**

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009-2011	2012-2015
Andalucía	Hombres	18.119	19.435	20.065	19.194	23.003	26.769	31.284	<b>5,2</b>	<b>17,7</b>
	Mujeres	11.370	11.995	12.004	12.144	13.809	15.097	18.015	<b>2,8</b>	<b>14,0</b>
Aragón	Hombres	2.047	2.414	2.477	2.325	2.396	2.991	3.472	<b>10,0</b>	<b>14,3</b>
	Mujeres	1.513	1.728	1.578	1.671	1.744	1.871	2.182	<b>2,1</b>	<b>9,3</b>
Asturias, Principado de	Hombres	3.234	3.367	3.345	2.946	3.093	3.664	4.768	<b>1,7</b>	<b>17,4</b>
	Mujeres	4.339	4.727	4.312	4.343	4.367	4.443	5.220	<b>(0,3)</b>	<b>6,3</b>
Balears, Illes	Hombres	1.360	1.510	1.649	1.579	1.948	2.254	2.774	<b>10,1</b>	<b>20,7</b>
	Mujeres	1.240	1.191	1.232	1.254	1.542	1.744	2.218	<b>(0,3)</b>	<b>20,9</b>
Canarias	Hombres	2.640	2.673	2.862	2.791	2.945	3.853	4.473	<b>4,1</b>	<b>17,0</b>
	Mujeres	1.840	1.955	2.059	2.287	2.397	2.868	3.398	<b>5,8</b>	<b>14,1</b>
Cantabria	Hombres	1.383	1.456	1.434	1.306	1.435	1.873	2.396	<b>1,8</b>	<b>22,4</b>
	Mujeres	857	968	902	983	1.097	1.338	1.681	<b>2,6</b>	<b>19,6</b>
Castilla y León	Hombres	4.942	5.420	5.192	4.519	5.886	7.456	8.625	<b>2,5</b>	<b>24,0</b>
	Mujeres	3.244	3.253	3.500	3.077	3.721	4.445	5.059	<b>3,9</b>	<b>18,0</b>
Castilla - La Mancha	Hombres	4.531	5.004	4.807	4.405	5.394	6.567	8.177	<b>3,0</b>	<b>22,9</b>
	Mujeres	2.437	2.831	2.724	2.369	2.749	3.309	4.028	<b>5,7</b>	<b>19,4</b>
Cataluña	Hombres	8.857	10.731	10.829	10.311	11.977	15.247	19.582	<b>10,6</b>	<b>23,8</b>
	Mujeres	7.106	7.955	8.114	8.432	9.427	11.254	13.605	<b>6,9</b>	<b>17,3</b>
Comunitat Valenciana	Hombres	7.277	8.428	8.243	8.071	9.240	10.970	13.283	<b>6,4</b>	<b>18,1</b>
	Mujeres	5.331	5.683	5.578	5.765	6.110	6.935	8.590	<b>2,3</b>	<b>14,2</b>
Extremadura	Hombres	3.560	3.556	3.717	3.744	4.246	4.914	5.823	<b>2,2</b>	<b>15,9</b>
	Mujeres	2.007	1.951	2.039	1.989	2.166	2.634	2.897	<b>0,8</b>	<b>13,4</b>

Galicia	Hombres	5.466	5.781	5.782	5.233	6.018	7.072	8.795	<b>2,8</b>	<b>18,9</b>
	Mujeres	3.437	3.761	3.800	3.344	3.592	4.690	5.501	<b>5,1</b>	<b>18,0</b>
Madrid, Comunidad de	Hombres	6.783	7.987	9.501	9.301	10.126	12.687	15.024	<b>18,4</b>	<b>17,3</b>
	Mujeres	5.321	6.269	7.271	7.469	8.121	9.640	11.208	<b>16,9</b>	<b>14,5</b>
Murcia, Región de	Hombres	3.743	3.740	3.809	3.895	4.802	5.888	7.267	<b>0,9</b>	<b>23,1</b>
	Mujeres	1.725	1.803	1.916	1.933	2.264	2.682	3.086	<b>5,4</b>	<b>16,9</b>
Navarra, Comunidad Foral de	Hombres	886	1.117	1.177	1.063	1.367	1.577	1.758	<b>15,3</b>	<b>18,3</b>
	Mujeres	626	701	683	646	899	1.068	1.251	<b>4,5</b>	<b>24,6</b>
País Vasco	Hombres	4.811	5.826	6.357	5.824	6.503	7.425	8.649	<b>14,9</b>	<b>14,1</b>
	Mujeres	3.570	3.625	3.968	3.773	4.064	4.739	5.429	<b>5,4</b>	<b>12,9</b>
Rioja, La	Hombres	719	750	779	733	803	1.171	1.467	<b>4,1</b>	<b>26,0</b>
	Mujeres	428	392	455	403	493	599	729	<b>3,1</b>	<b>21,8</b>
Ceuta y Melilla	Hombres	525	553	465	457	592	484	514	<b>(5,9)</b>	<b>4,0</b>
	Mujeres	792	844	831	714	815	758	790	<b>2,4</b>	<b>3,4</b>
<b>Total</b>	Hombres	80.899	89.769	92.518	87.726	101.802	122.908	148.174	<b>6,9</b>	<b>19,1</b>
	Mujeres	57.190	61.632	62.982	62.605	69.383	80.117	94.893	<b>4,9</b>	<b>14,9</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

**Tabla 3. Número de contratos a personas con discapacidad por Comunidades Autónomas según tramo de edad**

	2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	
Andalucía	1.958	18.468	9.063	1.997	19.255	10.178	1.906	19.273	10.890	1.537	18.588	11.213	1.804	21.162	13.846	2.235	23.603	16.028	2.448	26.993	
Aragón	245	2.055	1.260	270	2.520	1.352	211	2.416	1.428	275	2.283	1.438	278	2.268	1.594	360	2.530	1.972	337	3.000	
Asturias, Principado de	259	4.136	3.178	275	4.388	3.431	237	4.217	3.203	261	3.934	3.094	232	3.972	3.256	139	4.390	3.578	200	5.188	
Baleares, Illes de	266	1.525	809	344	1.514	843	347	1.620	914	325	1.606	902	359	2.072	1.059	456	2.248	1.294	733	2.686	
Canarias	339	3.032	1.109	326	2.940	1.362	408	3.150	1.363	292	3.172	1.614	330	3.172	1.840	450	3.922	2.349	539	4.540	
Cantabria	139	1.338	763	214	1.413	797	153	1.313	870	120	1.299	870	100	1.445	987	80	1.812	1.319	116	2.020	
Castilla y León	564	4.784	2.838	566	4.858	3.249	535	4.968	3.189	407	4.355	2.834	503	5.325	3.779	685	6.319	4.897	807	7.060	
Castilla - La Mancha	470	4.278	2.220	525	4.542	2.768	467	4.306	2.758	371	3.945	2.458	430	4.534	3.179	531	5.316	4.029	650	6.362	
Cataluña	1.570	9.145	5.248	2.015	10.567	6.104	2.117	10.383	6.443	1.657	10.408	6.678	1.715	12.024	7.665	2.225	14.674	9.602	3.074	17.946	
Comunitat Valenciana	919	7.719	3.970	1.157	8.707	4.247	1.049	8.250	4.522	877	8.225	4.734	819	8.927	5.604	986	10.153	6.766	1.275	12.040	
Extremadura	403	3.132	2.032	383	3.083	2.041	415	3.100	2.241	291	3.162	2.280	356	3.444	2.612	446	3.731	3.371	406	4.356	
Galicia	617	5.775	2.511	601	6.245	2.696	533	6.257	2.792	391	5.559	2.627	401	6.201	3.008	417	7.434	3.911	529	8.800	
Madrid, Comunidad de	1.055	7.549	3.500	1.152	8.331	4.773	1.318	9.801	5.653	1.197	9.858	5.715	1.294	10.121	6.832	1.469	12.638	8.220	1.842	14.335	
Murcia, Región de	368	3.550	1.550	384	3.536	1.623	436	3.552	1.737	353	3.550	1.925	411	4.404	2.251	444	5.212	2.914	577	6.235	
Navarra, Comunidad	110	908	494	124	1.067	627	122	1.045	693	120	909	680	118	1.255	893	139	1.445	1.061	184	1.641	



**Tabla 4. Número de contratos a personas con discapacidad por Comunidades Autónomas por sectores económicos**

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009-2011	2012-2015
Andalucía	Agricultura y pesca	3.706	4.283	4.613	4.741	5.541	6.560	6.464	<b>11,6</b>	<b>10,9</b>
	Industria	1.336	1.467	1.584	1.780	2.099	2.938	3.938	<b>8,9</b>	<b>30,3</b>
	Construcción	1.949	1.905	1.814	1.574	1.849	2.056	2.288	<b>(3,5)</b>	<b>13,3</b>
	Servicios	22.498	23.775	24.058	23.243	27.323	30.312	36.609	<b>3,4</b>	<b>16,3</b>
	<b>Total</b>	<b>29.489</b>	<b>31.430</b>	<b>32.069</b>	<b>31.338</b>	<b>36.812</b>	<b>41.866</b>	<b>49.299</b>	<b>4,3</b>	<b>16,3</b>
Aragón	Agricultura y pesca	95	124	139	119	187	221	229	<b>21,0</b>	<b>24,4</b>
	Industria	287	372	406	433	496	774	980	<b>18,9</b>	<b>31,3</b>
	Construcción	150	131	131	95	95	100	130	<b>(6,5)</b>	<b>11,0</b>
	Servicios	3.028	3.515	3.379	3.349	3.362	3.767	4.315	<b>5,6</b>	<b>8,8</b>
	<b>Total</b>	<b>3.560</b>	<b>4.142</b>	<b>4.055</b>	<b>3.996</b>	<b>4.140</b>	<b>4.862</b>	<b>5.654</b>	<b>6,7</b>	<b>12,3</b>
Asturias, Principado de	Agricultura y pesca	33	45	42	42	77	50	52	<b>12,8</b>	<b>7,4</b>
	Industria	347	410	440	349	350	511	613	<b>12,6</b>	<b>20,7</b>
	Construcción	284	231	209	139	148	173	185	<b>(14,2)</b>	<b>10,0</b>
	Servicios	6.909	7.408	6.966	6.759	6.885	7.373	9.138	<b>0,4</b>	<b>10,6</b>
	<b>Total</b>	<b>7.573</b>	<b>8.094</b>	<b>7.657</b>	<b>7.289</b>	<b>7.460</b>	<b>8.107</b>	<b>9.988</b>	<b>0,6</b>	<b>11,1</b>
Balears, Illes	Agricultura y pesca	16	25	17	24	29	32	28	<b>3,1</b>	<b>5,3</b>
	Industria	112	167	106	96	58	126	145	<b>(2,7)</b>	<b>14,7</b>
	Construcción	130	132	123	115	119	149	246	<b>(2,7)</b>	<b>28,8</b>

	ón									
	Servicios	2.342	2.377	2.635	2.598	3.284	3.691	4.573	<b>6,1</b>	<b>20,7</b>
	Total	<b>2.600</b>	<b>2.701</b>	<b>2.881</b>	<b>2.833</b>	<b>3.490</b>	<b>3.998</b>	<b>4.992</b>	<b>5,3</b>	<b>20,8</b>
Canarias	Agricultura y pesca	53	134	175	104	109	154	134	<b>81,7</b>	<b>8,8</b>
	Industria	162	168	182	172	178	243	244	<b>6,0</b>	<b>12,4</b>
	Construcción	314	226	168	159	139	227	278	<b>(26,9)</b>	<b>20,5</b>
	Servicios	3.951	4.100	4.396	4.643	4.916	6.097	7.215	<b>5,5</b>	<b>15,8</b>
	Total	<b>4.480</b>	<b>4.628</b>	<b>4.921</b>	<b>5.078</b>	<b>5.342</b>	<b>6.721</b>	<b>7.871</b>	<b>4,8</b>	<b>15,7</b>
Cantabria	Agricultura y pesca	13	15	5	14	16	15	22	<b>(38,0)</b>	<b>16,3</b>
	Industria	212	209	179	177	233	476	545	<b>(8,1)</b>	<b>45,5</b>
	Construcción	123	100	60	53	59	88	130	<b>(30,2)</b>	<b>34,9</b>
	Servicios	1.892	2.100	2.092	2.045	2.224	2.632	3.380	<b>5,2</b>	<b>18,2</b>
	Total	<b>2.240</b>	<b>2.424</b>	<b>2.336</b>	<b>2.289</b>	<b>2.532</b>	<b>3.211</b>	<b>4.077</b>	<b>2,1</b>	<b>21,2</b>
Castilla y León	Agricultura y pesca	146	184	194	232	319	314	419	<b>15,3</b>	<b>21,8</b>
	Industria	837	968	924	959	1.032	1.757	2.210	<b>5,1</b>	<b>32,1</b>
	Construcción	507	452	386	262	336	385	398	<b>(12,7)</b>	<b>15,0</b>
	Servicios	6.696	7.069	7.188	6.143	7.920	9.445	10.657	<b>3,6</b>	<b>20,2</b>
	Total	<b>8.186</b>	<b>8.673</b>	<b>8.692</b>	<b>7.596</b>	<b>9.607</b>	<b>11.901</b>	<b>13.684</b>	<b>3,0</b>	<b>21,7</b>
Castilla - La Mancha	Agricultura y pesca	286	374	475	589	862	1.031	1.198	<b>28,9</b>	<b>26,7</b>
	Industria	554	656	629	747	709	1.068	1.334	<b>6,6</b>	<b>21,3</b>
	Construcción	445	416	336	268	297	329	445	<b>(13,1)</b>	<b>18,4</b>

	Servicios	5.683	6.389	6.091	5.170	6.275	7.448	9.228	<b>3,5</b>	<b>21,3</b>
	Total	<b>6.968</b>	<b>7.835</b>	<b>7.531</b>	<b>6.774</b>	<b>8.143</b>	<b>9.876</b>	<b>12.205</b>	<b>4,0</b>	<b>21,7</b>
Cataluña	Agricultura y pesca	145	273	184	163	220	387	448	<b>12,6</b>	<b>40,1</b>
	Industria	1.086	1.260	1.443	1.233	1.287	2.592	3.522	<b>15,3</b>	<b>41,9</b>
	Construcción	638	622	514	435	539	668	933	<b>(10,2)</b>	<b>29,0</b>
	Servicios	14.094	16.531	16.802	16.912	19.358	22.854	28.284	<b>9,2</b>	<b>18,7</b>
	Total	<b>15.963</b>	<b>18.686</b>	<b>18.943</b>	<b>18.743</b>	<b>21.404</b>	<b>26.501</b>	<b>33.187</b>	<b>8,9</b>	<b>21,0</b>
Comunitat Valenciana	Agricultura y pesca	235	272	341	377	415	750	999	<b>20,5</b>	<b>38,4</b>
	Industria	1.297	1.811	1.639	1.901	2.734	3.679	4.523	<b>12,4</b>	<b>33,5</b>
	Construcción	700	669	522	467	500	585	694	<b>(13,6)</b>	<b>14,1</b>
	Servicios	10.376	11.359	11.319	11.091	11.701	12.891	15.657	<b>4,4</b>	<b>12,2</b>
	Total	<b>12.608</b>	<b>14.111</b>	<b>13.821</b>	<b>13.836</b>	<b>15.350</b>	<b>17.905</b>	<b>21.873</b>	<b>4,7</b>	<b>16,5</b>
Extremadura	Agricultura y pesca	1.014	1.095	1.227	1.423	1.635	1.949	2.178	<b>10,0</b>	<b>15,2</b>
	Industria	316	342	347	276	330	415	365	<b>4,8</b>	<b>9,8</b>
	Construcción	414	401	388	337	371	402	417	<b>(3,2)</b>	<b>7,4</b>
	Servicios	3.823	3.669	3.794	3.697	4.076	4.782	5.760	<b>(0,4)</b>	<b>15,9</b>
	Total	<b>5.567</b>	<b>5.507</b>	<b>5.756</b>	<b>5.733</b>	<b>6.412</b>	<b>7.548</b>	<b>8.720</b>	<b>1,7</b>	<b>15,0</b>
Galicia	Agricultura y pesca	196	201	196	178	187	257	300	<b>0,0</b>	<b>19,0</b>
	Industria	700	705	648	617	794	1.368	1.941	<b>(3,8)</b>	<b>46,5</b>
	Construcción	515	500	400	299	354	399	456	<b>(11,9)</b>	<b>15,1</b>

	Servicios	7.492	8.136	8.338	7.483	8.275	9.738	11.599	<b>5,5</b>	<b>15,7</b>
	Total	<b>8.903</b>	<b>9.542</b>	<b>9.582</b>	<b>8.577</b>	<b>9.610</b>	<b>11.762</b>	<b>14.296</b>	<b>3,7</b>	<b>18,6</b>
Madrid, Comunidad de	Agricultura y pesca	44	59	61	48	83	87	81	<b>17,7</b>	<b>19,1</b>
	Industria	918	701	946	668	662	1.333	1.361	<b>1,5</b>	<b>26,8</b>
	Construcción	468	570	500	468	467	604	740	<b>3,4</b>	<b>16,5</b>
	Servicios	10.674	12.926	15.265	15.586	17.035	20.303	24.050	<b>19,6</b>	<b>15,6</b>
	Total	<b>12.104</b>	<b>14.256</b>	<b>16.772</b>	<b>16.770</b>	<b>18.247</b>	<b>22.327</b>	<b>26.232</b>	<b>17,7</b>	<b>16,1</b>
Murcia, Región de	Agricultura y pesca	378	387	510	572	759	1.477	1.863	<b>16,2</b>	<b>48,2</b>
	Industria	504	508	525	656	684	989	1.268	<b>2,1</b>	<b>24,6</b>
	Construcción	471	483	432	348	324	427	503	<b>(4,2)</b>	<b>13,1</b>
	Servicios	4.115	4.165	4.258	4.252	5.299	5.677	6.719	<b>1,7</b>	<b>16,5</b>
	Total	<b>5.468</b>	<b>5.543</b>	<b>5.725</b>	<b>5.828</b>	<b>7.066</b>	<b>8.570</b>	<b>10.353</b>	<b>2,3</b>	<b>21,1</b>
Navarra, Comunidad Foral de	Agricultura y pesca	19	31	40	24	47	24	41	<b>45,1</b>	<b>19,5</b>
	Industria	220	213	228	173	188	434	595	<b>1,8</b>	<b>50,9</b>
	Construcción	63	44	55	41	35	56	44	<b>(6,6)</b>	<b>2,4</b>
	Servicios	1.210	1.530	1.537	1.471	1.996	2.131	2.329	<b>12,7</b>	<b>16,6</b>
	Total	<b>1.512</b>	<b>1.818</b>	<b>1.860</b>	<b>1.709</b>	<b>2.266</b>	<b>2.645</b>	<b>3.009</b>	<b>10,9</b>	<b>20,8</b>
País Vasco	Agricultura y pesca	55	52	45	71	67	84	83	<b>(9,5)</b>	<b>5,3</b>
	Industria	1.000	1.551	1.582	1.248	1.728	2.058	2.411	<b>25,8</b>	<b>24,5</b>
	Construcción	205	188	160	143	140	162	193	<b>(11,7)</b>	<b>10,5</b>

	Servicios	7.121	7.660	8.538	8.135	8.632	9.860	11.391	<b>9,5</b>	<b>11,9</b>
	Total	<b>8.381</b>	<b>9.451</b>	<b>10.325</b>	<b>9.597</b>	<b>10.567</b>	<b>12.164</b>	<b>14.078</b>	<b>11,0</b>	<b>13,6</b>
Rioja, La	Agricultura y pesca	82	83	97	121	143	141	207	<b>8,8</b>	<b>19,6</b>
	Industria	122	166	166	131	120	248	349	<b>16,6</b>	<b>38,6</b>
	Construcción	22	26	20	18	20	25	24	<b>(4,7)</b>	<b>10,1</b>
	Servicios	921	867	951	866	1.013	1.356	1.616	<b>1,6</b>	<b>23,1</b>
	Total	<b>1.147</b>	<b>1.142</b>	<b>1.234</b>	<b>1.136</b>	<b>1.296</b>	<b>1.770</b>	<b>2.196</b>	<b>3,7</b>	<b>24,6</b>
Ceuta y Melilla	Agricultura y pesca	6	0	0	1	0	0	1	<b>(100,0)</b>	<b>0,0</b>
	Industria	27	59	55	35	34	30	32	<b>42,7</b>	<b>(2,9)</b>
	Construcción	36	28	29	31	25	23	20	<b>(10,2)</b>	<b>(13,6)</b>
	Servicios	1.248	1.310	1.212	1.104	1.348	1.189	1.251	<b>(1,5)</b>	<b>4,3</b>
	Total	<b>1.317</b>	<b>1.397</b>	<b>1.296</b>	<b>1.171</b>	<b>1.407</b>	<b>1.242</b>	<b>1.304</b>	<b>(0,8)</b>	<b>3,7</b>
<b>Total</b>	Agricultura y pesca	6.523	7.637	8.363	8.843	10.700	13.534	14.748	<b>13,2</b>	<b>18,6</b>
	Industria	10.037	11.738	12.040	11.657	13.719	21.044	26.382	<b>9,5</b>	<b>31,3</b>
	Construcción	7.446	7.133	6.258	5.262	5.828	6.875	8.143	<b>(8,3)</b>	<b>15,7</b>
	Servicios	114.083	124.893	128.839	124.569	140.938	161.572	193.794	<b>6,3</b>	<b>15,9</b>
	Total	<b>138.089</b>	<b>151.401</b>	<b>155.500</b>	<b>150.331</b>	<b>171.185</b>	<b>203.025</b>	<b>243.067</b>	<b>6,1</b>	<b>17,4</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.



Castilla - La Mancha	882	6,0 86	985	6,850	733	6,798	652	6,122	661	7,482	752	9,124	755	11,450	<b>(8,8)</b>	<b>5,7</b>	<b>5,0</b>	<b>23,2</b>
Cataluña	3.205	12. 75 8	3.280	15.406	2.989	15.954	2.526	16.217	2.615	18.789	3.545	22.956	3.943	29.244	<b>(3,4)</b>	<b>11,8</b>	<b>16,0</b>	<b>21,7</b>
Comunitat Valenciana	1.946	10. 66 2	2.097	12.014	1.784	12.037	1.554	12.282	1.536	13.814	1.927	15.978	2.116	19.757	<b>(4,3)</b>	<b>6,3</b>	<b>10,8</b>	<b>17,2</b>
Extremadura	435	5,1 32	489	5,018	362	5,394	393	5,340	357	6,055	452	7,096	488	8,232	<b>(8,8)</b>	<b>2,5</b>	<b>7,5</b>	<b>15,5</b>
Galicia	1.149	7,7 54	1.212	8,330	1,021	8,561	864	7,713	840	8,770	980	10,782	1,130	13,166	<b>(5,7)</b>	<b>5,1</b>	<b>9,4</b>	<b>19,5</b>
Madrid, Comunidad de	2.634	9,4 70	2.839	11,417	2,759	14,013	2,581	14,189	2,437	15,810	2,920	19,407	3,292	22,940	<b>2,3</b>	<b>21,6</b>	<b>8,4</b>	<b>17,4</b>
Murcia, Región de	823	4,6 45	795	4,748	817	4,908	735	5,093	698	6,368	909	7,661	1,062	9,291	<b>(0,4)</b>	<b>2,8</b>	<b>13,1</b>	<b>22,2</b>
Navarra, Comunidad Foral de	195	1,3 17	241	1,577	251	1,609	170	1,539	136	2,130	199	2,446	196	2,813	<b>13,5</b>	<b>10,5</b>	<b>4,9</b>	<b>22,3</b>
Pais Vasco	629	7,7 52	814	8,637	840	9,485	755	8,842	789	9,778	873	11,291	989	13,089	<b>15,6</b>	<b>10,6</b>	<b>9,4</b>	<b>14,0</b>
Rioja, La	105	1,0 42	126	1,016	123	1,111	117	1,019	112	1,184	159	1,611	189	2,007	<b>8,2</b>	<b>3,3</b>	<b>17,3</b>	<b>25,4</b>
Ceuta y Melilla	61	1,2 56	91	1,306	86	1,210	65	1,106	76	1,331	75	1,167	71	1,233	<b>18,7</b>	<b>(1,8)</b>	<b>3,0</b>	<b>3,7</b>

<b>Total</b>	18.779	11 9,3 10	20.225	131.176	18.515	136.985	15.593	134.738	15.256	155.929	18.303	184.722	20.693	222.374	<b>(0,7)</b>	<b>7,2</b>	<b>9,9</b>	<b>18,2</b>
--------------	--------	-----------------	--------	---------	--------	---------	--------	---------	--------	---------	--------	---------	--------	---------	--------------	------------	------------	-------------

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

## ANEXO II. DATOS SALARIALES

**Tabla 1.**

### GANANCIA ANUAL: PARA LOS TRABAJADORES ASALARIADOS SEGÚN TENGAN O NO DISCAPACIDAD

#### Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)

	Ganancia (bruta) por trabajador y año			Ganancia (bruta) por hora y año		
	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>2013</b>						
<b>Comunidad de Madrid</b>	26.215,4	26.364,7	19.575,6	16,5	16,6	12,9
<b>2012</b>						
<b>Comunidad de Madrid</b>	26.044,4	26.157,8	20.142,4	16,3	16,4	13,1

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2013.

**Tabla 2.**

### GANANCIA ANUAL: PARA LOS TRABAJADORES ASALARIADOS SEGÚN TENGAN O NO DISCAPACIDAD

#### Sexo y bonificaciones o reducciones por discapacidad

	Ganancia (bruta) por trabajador y año	Ganancia (bruta) por hora y año
	Personas con discapacidad	Personas con discapacidad
<b>2013</b>		
<b>Ambos sexos</b>		
Total	19.138,6	12,6
Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	21.500,8	14,5
Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	15.652,9	10,0
<b>Hombres</b>		
Total	20.535,4	13,0
Asalariados sin bonificaciones o reducciones	23.377,8	15,1

	Ganancia (bruta) por trabajador y año	Ganancia (bruta) por hora y año
	Personas con discapacidad	Personas con discapacidad
en las cuotas de cotización		
Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	16.837,1	10,3
<b>Mujeres</b>		
Total	17.208,6	12,0
Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	19.203,7	13,6
Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	13.686,7	9,3
<b>2012</b>		
<b>Ambos sexos</b>		
Total	19.505,8	12,8
Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	21.889,8	14,8
Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	15.935,5	9,9
<b>Hombres</b>		
Total	20.550,5	13,1
Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	23.373,5	15,5
Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	16.924,5	10,2
<b>Mujeres</b>		
Total	17.909,7	12,2
Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	19.949,0	13,8
Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	14.008,6	9,3

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2013.

A efectos de esta estadística, se consideran personas con discapacidad aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%, según el procedimiento para reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012. La consideración de persona con discapacidad queda establecida en el RD 1/2013.

**Tabla 3. Personas asalariadas que cotizan en empresas de 50 o más personas trabajadoras según el porcentaje de personas con discapacidad empleadas en la empresa en 2014.**

	<b>Nº personas asalariadas</b>	<b>Distribución vertical (%)</b>
<b>No cumplen la cuota de reserva</b>	4.967.800	79,39
- Porcentaje 0	820.000	13,11
- Porcentaje <2%	4.147.800	66,29
<b>Cumplen la cuota de reserva</b>	1.289.400	20,61
- Porcentaje >2 <5%	833.000	13,31
- Porcentaje >5%	456.400	7,29
<b>Total</b>	6.257.100	100,00

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2013.

Nota: Los datos originales contienen decimales, el efecto del redondeo puede hacer variar ligeramente las sumas

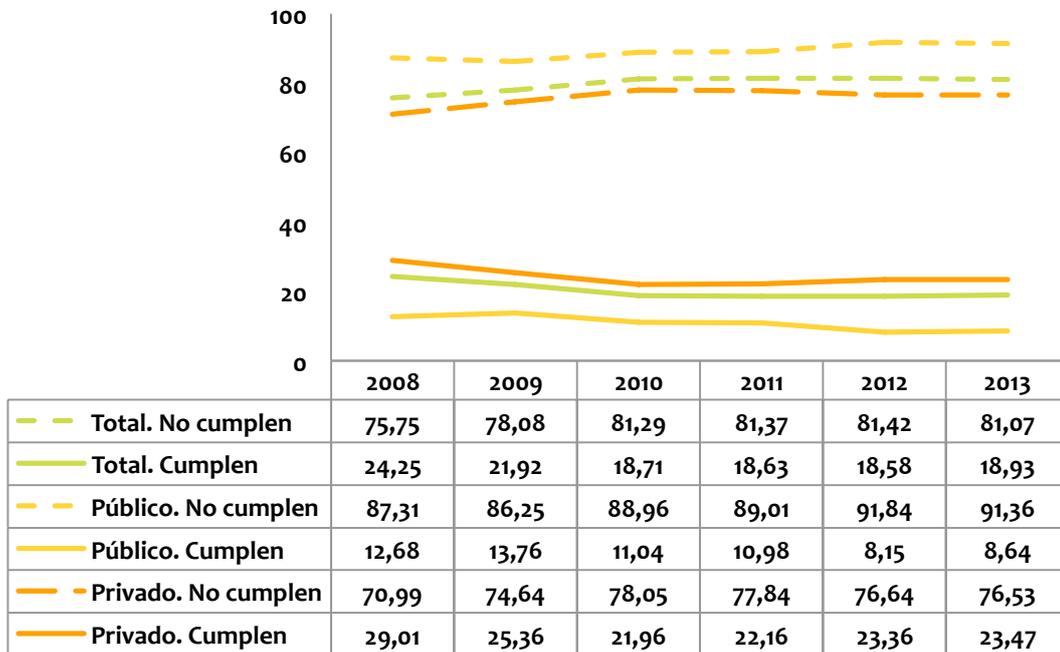
**Tabla 4. Personas asalariadas que cotizan en empresas de 50 o más personas trabajadoras según el porcentaje de personas con discapacidad empleadas en la empresa, en FUNCIÓN DEL SECTOR:**

	<b>Nº personas asalariadas</b>	<b>Distribución vertical (%)</b>
<b>EMPRESAS SECTOR PÚBLICO</b>		
<b>No cumplen la cuota de reserva</b>	1.682.000	90,60
- Porcentaje 0	103.700	5,59
- Porcentaje <2%	1.578.300	85,01
<b>Cumplen la cuota de reserva</b>	174.500	9,40
- Porcentaje >2 <5%	136.200	7,34
- Porcentaje >5%	38.300	2,06
<b>Total</b>	1.856.600	100,0
<b>EMPRESAS SECTOR PRIVADO</b>		
<b>No cumplen la cuota de reserva</b>	3.285.600	74,66
- Porcentaje 0	716.200	16,28
- Porcentaje <2%	2.569.400	58,39
<b>Cumplen la cuota de reserva</b>	1.114.900	25,34
- Porcentaje >2 <5%	696.900	15,84
- Porcentaje >5%	418.000	9,50
<b>Total</b>	4.400.500	100,0

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad.2013.

**Tabla 5.**

**Personas asalariadas que cotizan en empresas de 50 o más personas trabajadoras según el cumplimiento de la cuota de reserva de personas trabajadoras con discapacidad, entre 2008-2013.**



Nota: exceptuando los Centros Especiales de Empleo.

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2013.

**Tabla 6. Trabajadores asalariados en el Sector Público (en miles de personas). España. 2009-2014.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Media
<b>Total</b>	<b>3.090,6</b>	<b>3.177,8</b>	<b>3.246,3</b>	<b>3.087,7</b>	<b>2.921,6</b>	<b>2.908,4</b>	<b>3.072,1</b>
<b>Personas sin discapacidad</b>	<b>3.024,6</b>	<b>3.099,7</b>	<b>3.164,7</b>	<b>3.004,3</b>	<b>2.838,5</b>	<b>2.828,6</b>	<b>2.993,4</b>
<b>Personas con discapacidad</b>	<b>66,0</b>	<b>78,1</b>	<b>81,6</b>	<b>83,4</b>	<b>83,1</b>	<b>79,8</b>	<b>78,7</b>
<b>Porcentaje vertical: Total</b>	<b>16,3</b>	<b>17,1</b>	<b>17,8</b>	<b>17,7</b>	<b>17,2</b>	<b>16,9</b>	<b>17,2</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad</b>	<b>16,2</b>	<b>17,0</b>	<b>17,6</b>	<b>17,5</b>	<b>17,0</b>	<b>16,8</b>	<b>17,0</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas con discapacidad</b>	<b>21,6</b>	<b>24,3</b>	<b>24,1</b>	<b>23,5</b>	<b>24,0</b>	<b>23,2</b>	<b>23,5</b>

72

<b>Diferencia</b>							
% discapacitados- % no discapacitados	<b>5,4</b>	<b>7,3</b>	<b>6,5</b>	<b>6,0</b>	<b>7,0</b>	<b>6,4</b>	<b>6,4</b>
% Discapacitados sobre el total	<b>2,1</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>

Fuente: elaboración propia con datos del INE.

### ANEXO III

**Tabla 1. Trabajadores asalariados en el Sector Privado (en miles de personas). España. 2009-2014.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Media
<b>Total</b>	<b>12.728,5</b>	<b>12.347,8</b>	<b>12.079,3</b>	<b>11.417,9</b>	<b>11.087,0</b>	<b>11.320,8</b>	<b>11.830,2</b>
<b>Personas sin discapacidad</b>	<b>12.523,1</b>	<b>12.137,2</b>	<b>11.859,1</b>	<b>11.188,6</b>	<b>10.863,7</b>	<b>11.092,7</b>	<b>11.610,7</b>
<b>Personas con discapacidad</b>	<b>205,5</b>	<b>210,7</b>	<b>220,2</b>	<b>229,3</b>	<b>223,3</b>	<b>228,0</b>	<b>219,5</b>
<b>Porcentaje vertical: Total</b>	<b>67,1</b>	<b>66,5</b>	<b>66,1</b>	<b>65,3</b>	<b>65,2</b>	<b>65,8</b>	<b>66,0</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad</b>	<b>67,1</b>	<b>66,5</b>	<b>66,1</b>	<b>65,3</b>	<b>65,2</b>	<b>65,8</b>	<b>66,0</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas con discapacidad</b>	<b>67,2</b>	<b>65,4</b>	<b>65,0</b>	<b>64,5</b>	<b>64,4</b>	<b>66,4</b>	<b>65,5</b>
<b>Diferencia</b>							
% discapacitados- % no discapacitados	<b>0,1</b>	<b>-1,1</b>	<b>-1,1</b>	<b>-0,8</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,5</b>
% Discapacitados sobre el total	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>

Fuente: elaboración propia con datos del INE.

**Tabla 2. Trabajadores por cuenta propia (en miles de personas). España. 2009-2014.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Media
<b>Total</b>	<b>3.128,0</b>	<b>3.039,4</b>	<b>2.937,9</b>	<b>2.963,2</b>	<b>2.983,8</b>	<b>2.974,2</b>	<b>3.004,4</b>
<b>Personas sin discapacidad</b>	<b>3.094,0</b>	<b>3.006,3</b>	<b>2.901,3</b>	<b>2.920,8</b>	<b>2.944,0</b>	<b>2.938,9</b>	<b>2.967,6</b>

<b>Personas con discapacidad</b>	<b>34,0</b>	<b>33,1</b>	<b>36,6</b>	<b>42,4</b>	<b>39,9</b>	<b>35,3</b>	<b>36,9</b>
<b>Porcentaje vertical: Total</b>	<b>16,5</b>	<b>16,4</b>	<b>16,1</b>	<b>17,0</b>	<b>17,6</b>	<b>17,3</b>	<b>16,8</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad</b>	<b>16,6</b>	<b>16,5</b>	<b>16,2</b>	<b>17,1</b>	<b>17,7</b>	<b>17,4</b>	<b>16,9</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas con discapacidad</b>	<b>11,1</b>	<b>10,3</b>	<b>10,8</b>	<b>11,9</b>	<b>11,5</b>	<b>10,3</b>	<b>11,0</b>
<b>Diferencia % discapacitados- % no discapacitados</b>	<b>-5,5</b>	<b>-6,2</b>	<b>-5,4</b>	<b>-5,2</b>	<b>-6,2</b>	<b>-7,1</b>	<b>-5,9</b>
<b>% Discapacitados sobre el total</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>

Fuente: elaboración propia con datos del INE.

**Tabla 3. Trabajadores por cuenta propia Empleadores (en miles de personas). España. 2009-2014.**

	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Media</b>
<b>Total</b>	<b>1.039,5</b>	<b>1.000,3</b>	<b>912,1</b>	<b>878,1</b>	<b>844,1</b>	<b>845,5</b>	<b>919,9</b>
<b>Personas sin discapacidad</b>	<b>1.031,1</b>	<b>990,6</b>	<b>903,4</b>	<b>866,7</b>	<b>834,8</b>	<b>836,4</b>	<b>910,5</b>
<b>Personas con discapacidad</b>	<b>8,4</b>	<b>9,7</b>	<b>8,6</b>	<b>11,4</b>	<b>9,2</b>	<b>9,1</b>	<b>9,4</b>
<b>Porcentaje vertical: Total</b>	<b>5,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>4,9</b>	<b>5,1</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad</b>	<b>5,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,0</b>	<b>5,1</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,2</b>
<b>Porcentaje vertical: Personas con discapacidad</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>2,6</b>	<b>3,2</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>
<b>Diferencia % discapacitados- % no discapacitados</b>	<b>-2,8</b>	<b>-2,4</b>	<b>-2,4</b>	<b>-1,9</b>	<b>-2,3</b>	<b>-2,3</b>	<b>-2,4</b>
<b>% Discapacitados sobre el total</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>

Fuente: elaboración propia con datos del INE.

**Tabla 4. Trabajadores por cuenta propia Empresarios sin asalariados (en miles de personas). España. 2009-2014.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Media
<b>Total</b>	1.891,7	1.861,2	1.860,8	1.939,9	2.006,3	2.003,9	1.927,3
<b>Personas sin discapacidad</b>	1.870,5	1.839,1	1.836,2	1.912,2	1.977,6	1.979,9	1.902,6
<b>Personas con discapacidad</b>	21,2	22,0	24,6	27,7	28,7	24,0	24,7
<b>Porcentaje vertical: Total</b>	10,0	10,0	10,2	11,1	11,8	11,6	10,8
<b>Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad</b>	10,0	10,1	10,2	11,2	11,9	11,7	10,9
<b>Porcentaje vertical: Personas con discapacidad</b>	6,9	6,8	7,3	7,8	8,3	7,0	7,4
<b>Diferencia % discapacitados- % no discapacitados</b>	-3,1	-3,3	-2,9	-3,4	-3,6	-4,7	-3,5
<b>% Discapacitados sobre el total</b>	1,1	1,2	1,3	1,4	1,4	1,2	1,3

Fuente: elaboración propia con datos del INE.

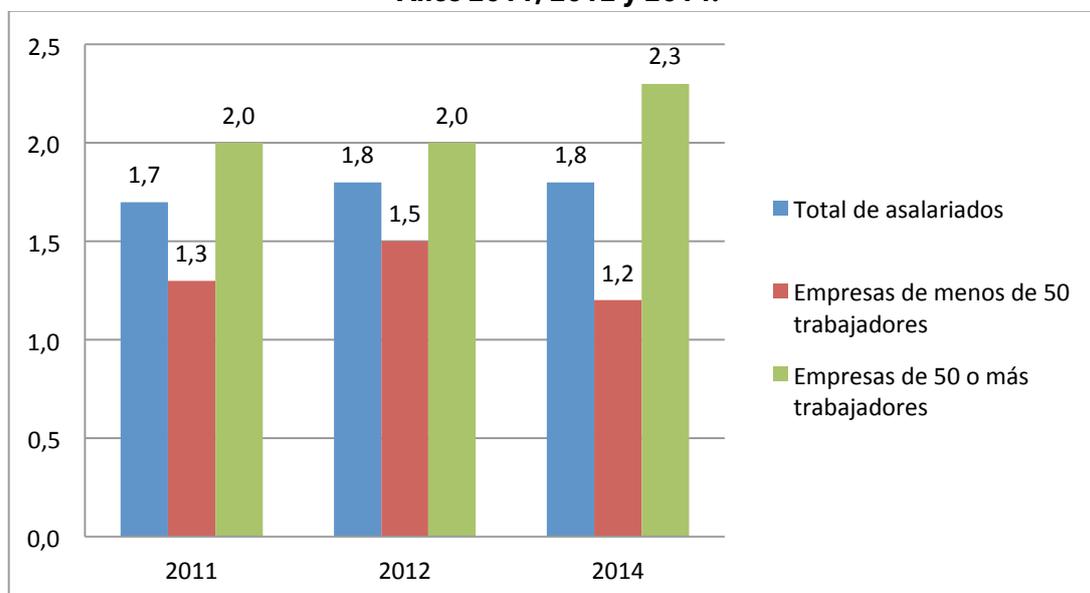
**Tabla 5. Trabajadores por cuenta propia Otra situación profesional (en miles de personas). España. 2009-2014.**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Media
<b>Total</b>	196,7	177,9	165,0	145,3	133,4	124,8	157,2
<b>Personas sin discapacidad</b>	192,3	176,6	161,7	141,9	131,5	122,6	154,4
<b>Personas con discapacidad</b>	4,4	1,3	3,3	3,3	1,9	2,1	2,7
<b>Porcentaje vertical: Total</b>	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,7	0,9
<b>Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad</b>	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,7	0,9
<b>Porcentaje vertical: Personas con discapacidad</b>	1,4	0,4	1,0	0,9	0,6	0,6	0,8

<b>Diferencia</b>							
<b>% discapitados- % no discapitados</b>	<b>0,4</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,1</b>
<b>% Discapitados sobre el total</b>	<b>2,2</b>	<b>0,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>

Fuente: elaboración propia con datos del INE.

**Porcentaje de asalariados con discapacidad respecto al total de asalariados que cotizan a la Seguridad Social en empresas ordinarias del sector privado (\*).  
Años 2011, 2012 y 2014.**



(\*) En el caso del sector público, la contabilización de la cuota de reserva para personas con discapacidad se establece en las convocatorias de empleo y no respecto a la plantilla.

Fuente: elaboración propia con datos del INE.