



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

ICADE

**EVOLUCIÓN Y DESAFÍOS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL: UN ENFOQUE
HACIA LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL.**

Autor: Julie Loizeau

Director: Carmen Fullana Belda

MADRID | Marzo 2025

5.2.2. El rol fundamental de los preparadores laborales en la integración laboral.....	43
6. Caso de estudio.....	45
7. Conclusiones.....	50
8. Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado.....	53
9. Bibliografía.....	55
10. Anexos.....	65

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS:

1. Tabla 1: Tipología de discapacidades, grados de afectación y capacidad para desempeñar una actividad.
2. Tabla 2: Incentivos y Bonificaciones económicas percibidas por los empresarios que promueven la contratación indefinida de este colectivo.
3. Tabla 3: Incentivos y Bonificaciones económicas percibidas por los empresarios que promueven la contratación temporal de este colectivo.

GRÁFICOS:

1. Gráfico 1: Evolución del número de personas con discapacidad en edad de trabajar, franja de edad de 16 a 64 años.
2. Gráfico 2: Evolución de la tasa de paro de la población general y el colectivo de personas con discapacidad.
3. Gráfico 3: Evolución tasa de empleo personas con discapacidad y sin discapacidad.
4. Gráfico 4: Evolución tasa de actividad de las personas con discapacidad y sin discapacidad.
5. Gráfico 5: Tasa de actividad y empleo en función del grado de afectación por la discapacidad.
6. Gráfico 6: Brecha salarial entre personas con discapacidad y sin discapacidad.
7. Gráfico 7: Salario anual de personas con discapacidad según su discapacidad.
8. Gráfico 8: Tipología de la contratación de personas con discapacidad.
9. Gráfico 9: Asalariados que cotizan en empresas de más de 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad de la empresa.
10. Gráfico 10: Estadística del nivel de formación de las personas con discapacidad - Analfabetos / primaria.

FIGURAS:

1. Figura 1: Rueda del éxito en la integración de capacidades diferentes en Repsol

Resumen:

Uno de los pilares fundamentales de la vida de toda persona digna, es el tener un empleo, una actividad. Estar profesionalmente activo favorece la realización personal y la satisfacción de uno mismo. Algunas personas tienen que hacer frente a mayores dificultades a la hora de ingresar en el mundo del empleo. La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad no solo es un reto social, sino una oportunidad para construir una sociedad más equitativa, diversa y sostenible. A través del estudio y análisis de datos, se pone de manifiesto que la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral no solo es ventajosa para su propio desarrollo personal y profesional, sino que también enriquece las organizaciones y la sociedad en sentido amplio. Empresas como Repsol, pioneras en la materia, demuestran que esta inserción es posible y que el compromiso con la diversidad genera un impacto positivo tanto en el ámbito económico como social. Este trabajo se propone invitar al lector a reflexionar sobre la necesidad de superar barreras físicas, sociales y culturales para garantizar la igualdad de oportunidades.

Palabras Clave

Sostenibilidad Social, Discapacidad, Inclusión Sociolaboral, Barreras, Medidas, Alternativas, Estrategias, Diversidad, Equidad, Discriminación.

Abstract:

One of the fundamental pillars of a dignified life for every individual is having a job or an activity that provides purpose. Being professionally active fosters personal fulfillment and self-satisfaction. However, some people face greater challenges when entering the workforce. The social and labor inclusion of people with disabilities is not only a social challenge but also an opportunity to build a more equitable, diverse, and sustainable society. Through the study and analysis of data, it becomes evident that the integration of people with disabilities into the labor market is not only beneficial for their personal and professional development but also enriches organizations and society as a whole. Companies like Repsol, pioneers in this field, demonstrate that such inclusion is achievable and that a commitment to diversity generates positive impacts both economically and socially. This work aims to invite the reader to reflect on the need to overcome physical, social, and cultural barriers to ensure equal opportunities for all.

Keywords

Social Sustainability, Disability, Social and Labor Inclusion, Barriers, Measures, Alternatives, Strategies, Diversity, Equity, Discrimination.

LISTADO DE ABREVIATURAS

Asociación Europea del Empleo con Apoyo	ASEE
Banco Mundial	BM
Centros Especiales de Empleo	CEE
Constitución Española	CE
Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad	CDPD
Declaración Universal de los Derechos de los Hombres	DUDH
Derechos Humanos	DDHH
Empleo con Apoyo	ECA
Estatuto de los Trabajadores	ET
Instituto Nacional de Estadística	INE
Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social	LGDPD
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización Mundial de la Salud	OMS
Persona con Discapacidad	PcD
Responsabilidad Social Corporativa	RSC
Servicio Público de Empleo Estatal	SEPE

1. Introducción.

Afirmó el Papa Juan Pablo II: “*Los derechos y obligaciones son iguales para todos los seres humanos. La sociedad debe ayudar a las personas con discapacidad para que puedan desarrollar todos sus dones; ésa es la base de las sociedades justas y solidarias*”, (Forcada Rojkin, C. I., 2015 p.85).

En un mundo cada vez más consciente y sensible a la necesidad de promover un desarrollo sostenible, la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el ámbito laboral se ha convertido en una cuestión de interés sustancial para el desarrollo de organizaciones desde un punto de vista de responsabilidad social y ética. Además, la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral no solo es un imperativo ético, sino que también representa una oportunidad para las empresas para enriquecer su capital humano y fomentar la diversidad.

Como señala De Lorenzo, R. (2004), la discapacidad ha ganado relevancia en el contexto actual debido a dos factores principales: (i) por un lado, el aumento de casos de discapacidad, motivado por el envejecimiento poblacional y la supervivencia a accidentes y enfermedades que anteriormente eran letales; (ii) y por otro lado, la creciente conciencia sobre la importancia de aprovechar las habilidades, conocimientos y contribuciones que las personas con discapacidad pueden aportar al desarrollo social y económico.

Este trabajo y reflexión se propone analizar el estado actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad, explorar las estrategias que promueven su implementación y evaluar el impacto que esta inclusión tiene en la sostenibilidad social.

Por todo ello, la **cuestión central** que se plantea es la siguiente:

¿Pueden las personas con discapacidad lograr una máxima inserción en el ámbito laboral y un desempeño eficaz?

Así pues, partiendo de esta problemática, mi objetivo principal y primero es el de contribuir a la sensibilización social sobre la importancia de la inclusión social en el ámbito laboral de las personas que sufren algún tipo de discapacidad.

Por otro lado, trataremos a lo largo de este trabajo esclarecer los siguientes **objetivos**:

- Generar conciencia acerca de la inclusión de las personas con discapacidad que se encuentran en el ámbito laboral.
- Demostrar que esa inclusión es posible y que se debe trabajar en ello.

- Recoger y analizar las distintas medidas legales y administrativas que promueven dicha inserción.
- Destacar las diferentes alternativas y posibilidades existentes para llevarlo a cabo.
- Evidenciar las ventajas individuales y colectivas que brinda esa inserción.

Para lograr estos objetivos seguiremos una **metodología** pautada específicamente, a continuación, explicaremos las pautas seguidas para contestar a la cuestión central planteada, así como a los 5 objetivos desglosados;

El enfoque de esta investigación va a ser de tipo cualitativo, con un diseño descriptivo y correlacional, seguiremos a lo largo de este trabajo un hilo rojo, partiendo de lo más general hasta lo más concreto y específico. Complementaremos el análisis cualitativo con un breve análisis cuantitativo de datos estadísticos descriptivos con el objetivo de obtener un panorama general y cuantificar algunas variables relevantes, enriqueciendo así la interpretación de los resultados cualitativos. Además, me interesa encontrar un caso de éxito de una empresa que haya diseñado y ejecutado un programa de inclusión social, analizando y detallando las medidas específicas que ha implementado y los resultados obtenidos, esta empresa ejemplar es Repsol.

En resumen:

- Metodología cualitativa
- Breve análisis cuantitativo (de la situación actual)
- Metodología analítica (caso de estudio)

El estado actual de la cuestión respecto de la inserción social de PcD presenta un panorama mixto, aunque sí que se han observado en las últimas décadas, avances notables, esencialmente en el marco normativo, y en algunos casos empresariales de éxito, sigue habiendo muchos impedimentos y obstáculos, barreras, sociales y culturales, físicas y tecnológicas y una falta general de sensibilización social y empresarial. Pues bien, a pesar de los esfuerzos normativos, de las numerosas legislaciones que regulan la cuestión tal y como veremos a continuación, la tasa de empleo de PcD sigue siendo notablemente inferior a la de la población general. En 2022, frente al 70% de la población general en situación de empleo estable solo el 30% de este colectivo estaba empleado.

Comenzaremos este trabajo y análisis con un marco teórico detallado y conceptual, sobre la discapacidad y el marco normativo existente, a continuación, indagaremos en profundidad

sobre el estado de la cuestión, situación actual de la inserción sociolaboral de este colectivo, con un análisis cuantitativo-descriptivo y cualitativo. Una vez planteadas las bases fundamentales de la cuestión, comenzaremos a indagar e investigar sobre las medidas y estrategias existentes que favorecen esta inserción social, para finalizar aportando un claro ejemplo de que la inserción social no es imposible, y que existen casos de éxito como el de la empresa Repsol, sociedad española reconocida por sus esfuerzos y resultados de éxito en la materia.

2. Marco teórico.

En este capítulo comenzaremos nuestro trabajo de estudio y reflexión con un marco teórico conceptual y normativo que sirve de base para comprender la sostenibilidad social y su vínculo con la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

2.1. Conceptualización de sostenibilidad social.

El desarrollo es un proceso dinámico y transformador que cambia la forma en que vive la población. Tal y como nos explica Popper, K. R. (1980): “*La ciencia no es un sistema de enunciados seguros y bien asentados, ni uno que avanza firmemente hacia un estado final*”(p.259), en relación con nuestro objeto de estudio, la sostenibilidad social, no es un sistema de definiciones estáticas y concretas, ni tampoco que avance de manera preestablecida con un fin establecido, sino que son acontecimientos que se van dando a lo largo del tiempo y que varían según el contexto en el que se den, Bom-Camargo, Y. I. (2021).

Las personas son el medio y el fin del desarrollo, son ellas las que deben trabajar en crear algo nuevo y diferente en beneficio de la sociedad. Suele ser un proceso lento y poco lineal, inherentemente complejo y largo. Dado que el fin último es aportar alguna mejora, cuando se sostiene en el tiempo, promueve la consolidación de sociedades cohesivas, inclusivas y resilientes en las que todos los miembros de esta pueden participar y prosperar.

Respecto a la forma en la cual se promueve ese desarrollo social, los Gobiernos y demás Organizaciones son los que influyen significativamente en la promoción de dicho desarrollo, en nuestro objeto de estudio, son los que promueven e impulsan el crecimiento inclusivo.

El progreso hacia el desarrollo sostenible no es tarea fácil, las dificultades sobrevenidas de las últimas décadas, la crisis del COVID-19, los niveles crecientes de conflicto, los repetidos baches económicos, están exacerbando la inequidad y hacen que las barreras estructurales persistan, teniendo, todos estos desafíos, fuertes repercusiones sociales. Montoya Morales, A. J., García Londoño, M. L., Vélez Ramírez, R. A. (2022).

A lo largo de este trabajo definiremos con mayor precisión el concepto de sostenibilidad social, y su vinculación con la inserción social de las personas con discapacidad; comenzaremos por contestar a la siguiente cuestión: ¿Qué es la sostenibilidad social?

En consonancia con las prioridades mundiales de desarrollo y los objetivos institucionales, el Banco Mundial nos aporta la siguiente definición del concepto estudiado:

“La sostenibilidad social aumenta cuando un mayor número de personas se sienten parte del proceso de desarrollo y creen que se beneficiarán de él, al igual que sus descendientes.

Las sociedades y las comunidades más socialmente sostenibles están más dispuestas a trabajar en conjunto para superar los desafíos, generar bienes públicos y asignar los recursos escasos de maneras que se consideran legítimas y justas a fin de que todos sus miembros puedan prosperar”. (Barron, P., Cord, L., Cuesta, J., Espinoza, S. A., Larson, G., Woolcock, M. 2023, p.4).

De esta definición podemos destacar cuatro componentes y bases fundamentales, (i) la cohesión social, (ii) la inclusión, (iii) la resiliencia y (iv) la legitimidad de los procesos.

Por cohesión social, aludimos a la idea de confianza, una sociedad cohesiva con elevados niveles de confianza logra en su conjunto superar desafíos. Una sociedad inclusiva es aquella en la que ningún colectivo se queda apartado, todas las personas pueden prosperar y acceder a las mismas oportunidades. La resiliencia de una sociedad, por su parte, se manifiesta en su capacidad de afrontar y vencer las crisis sin que se produzcan pérdidas significativas en el bienestar general actual y futuro. Finalmente, y refiriéndonos al concepto más ambiguo, la legitimidad de los procesos hace referencia al modo en el cual vamos a lograr un desarrollo sostenible y efectivo a nivel social, cómo los gobiernos y las sociedades van a implementar políticas y programas en su consecución.

Estos cuatro pilares suenan en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), y especialmente con los principios de no discriminación, inclusión, participación, dignidad y transparencia, todos ellos estrechamente vinculados con nuestro objeto de estudio.

2.2. Definición de discapacidad.

Partimos de la definición aportada por la Real Academia Española: *“Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.”*. Esta definición refuerza la idea de que las soluciones para la inclusión han de ser necesariamente integrales, es decir que se tienen que tener en cuenta tanto las necesidades individuales como las transformaciones en el entorno social, económico y cultural.

Tal y como señala el Dr Miguel Ángel Cabra de Luna en “*Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*” Palacios, A., Bariffi, F. (2013), director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE y Asesor Jurídico del CERMI, la discapacidad es una cuestión de derechos humanos por varias razones, razones también defendidas por De Asís Roig, R. (2014),

- Las personas con discapacidad experimentan desigualdades – por ejemplo, cuando se les niega el acceso equitativo al empleo, la educación o la participación debido a su condición
- Son objeto de violaciones a su dignidad – por ejemplo, cuando son sometidas a violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto debido a su discapacidad
- Algunas se ven incluso privadas de su autonomía en contra de su voluntad.

Diversos documentos internacionales han destacado que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, incluyendo el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de las Organización de las Naciones Unidas (1982), la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (1989) y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993). Desde los años 90 más de 40 naciones han desarrollado instrumentos legislativos para luchar contra la discriminación por discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) (CDPD), ratificada por España en 2007 – reconocimiento más reciente y extenso de los derechos humanos de las personas con discapacidad – recoge los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las PcD. Su fin último es el de “*promover, proteger y asegurar el disfrute pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de las personas con discapacidad y promover el respeto de la dignidad inherente*” (artículo 1, Propósito). La CDPD aplica los derechos humanos a la discapacidad, haciendo que los derechos humanos generales sean específicos para las personas con discapacidad y clarificando el derecho internacional existente sobre la discapacidad.

Desde una perspectiva estrictamente conceptual, la discapacidad se entiende como una condición que engloba deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Este fenómeno no debe contemplarse únicamente desde una perspectiva individual, sino en su interacción con el entorno social.

A continuación, se presenta un cuadro que clasifica los principales tipos de discapacidad, sus grados de afectación, el porcentaje aproximado de la población española afectada y las

capacidades para desempeñar actividades profesionales en función de los ajustes razonables y apoyos requeridos,

TABLA 1: Tipología de discapacidades, grados de afectación y capacidad para desempeñar una actividad

Tipo de discapacidad	Grados de afectación	Porcentaje de la Población Española Afectada	Capacidad para Desempeñar una actividad Profesional
Discapacidad física	Leve, Moderada, Severa, Profunda	6,7%	varía según el grado: en casos leves y moderados, las personas suelen desempeñar tareas con adaptaciones mínimas; en casos severos o profundos, se requieren adaptaciones significativas y asistencia
Discapacidad Sensorial-Auditiva	Leve (pérdida parcial), Moderada, Severa (pérdida total)	2,3%	Generalmente alta, con apoyo de tecnologías y ajustes (lengua de señas, adaptaciones tecnológicas, etc...)
Discapacidad Sensorial-Visual	Baja visión, Ceguera parcial - total	2%	Alta con adaptaciones específicas (tecnologías de asistencia, software de voz, etc...)
Discapacidad Intelectual	Leve, Moderada, Severa, Profunda	1%	Varía según el grado: en casos leves y moderados, permite trabajos con estructura y apoyo; en casos severos o profundos requiere apoyos externos extensos
Discapacidad Psíquica	Leve, Moderada, Severa, Profunda	1.5%	Capacidad variable, depende del tipo y gravedad; con apoyos específicos y entornos laborales adaptados, pueden desempeñar funciones diversas.
Discapacidad por enfermedades crónicas	Leve, Moderada, Severa	2%	Capacidad variable, según la enfermedad y su control; pueden requerir horarios flexibles, pausas o teletrabajo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de estadística (2024) y con la ayuda del estudio de Brenes Morera, D. (2023, 2 diciembre).

Este cuadro tiene como objetivo ofrecer una visión clara y comprensible de la diversidad de discapacidades y cómo estas afectan la participación laboral de este colectivo, destacando la importancia de los ajustes y apoyos necesarios para garantizar una inclusión efectiva.

2.3. Inclusión laboral y su relevancia actual.

La inclusión laboral es un principio fundamental que reconoce el derecho de toda persona, a participar en el ámbito laboral. Partimos de la premisa que todas las personas deben tener acceso a las mismas oportunidades laborales, este principio no solo promueve la equidad y la igualdad de oportunidades, sino que también fomenta un entorno más diverso y enriquecedor, capaz de adaptarse a los desafíos de un mundo laboral en constante transformación.

En las sociedades modernas, la inclusión laboral de PcD se ha convertido en un tema de creciente relevancia, impulsado por consideraciones éticas y por los beneficios económicos y sociales que aporta. Promover la participación de este colectivo no solo responde a un imperativo de derechos humanos, sino que también permite aprovechar un valioso conjunto de

talentos, contribuyendo a una mayor cohesión social y al fortalecimiento de valores como la empatía y la diversidad.

Según Datos de la Organización Internacional del Trabajo (28 de agosto de 2024) (OIT) estima que, en 2023, unos 1.300 millones de personas sufren de algún tipo de discapacidad, es decir una de cada 6 personas a nivel global. Este colectivo según la OIT tiene el doble de probabilidades de encontrarse en situación de desempleo en comparación con las personas sin discapacidad, lo que pone de manifiesto la magnitud de las barreras que dificultan su acceso al empleo.

Este panorama crea dos grandes desafíos:

- Las personas con discapacidad sufren mayores tasas de desempleo
- Aquellas que logran un empleo suelen enfrentarse a condiciones laborales desfavorables o no adaptadas.

Desde el punto de vista teórico, el análisis de Amartya Sen en *“la discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”* Toboso Martín, M., Arnau Ripollés, M. S (2008) en torno a la inclusión laboral, fundamentado en su enfoque *“de capacidades y funcionamientos”*, ofrece una nueva perspectiva para el desarrollo humano y los derechos de las PcD. Este enfoque trasciende las concepciones tradicionales que limitan el bienestar humano a aspectos meramente materiales, centrándose en las oportunidades que las personas tienen para llevar una vida plena y significativa. Su aplicación al ámbito laboral proporciona un marco esencial para comprender cómo la inclusión puede transformarse en un vehículo para la equidad y también la justicia social.

Desde el punto de vista ético, la inclusión laboral está alineada con el modelo social de la discapacidad, que no considera la discapacidad como una carencia individual, sino como una consecuencia de las limitaciones impuestas por la sociedad. Superar estas barreras implica diseñar políticas públicas y estrategias empresariales que valoren y respeten la diversidad humana

La relevancia actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad también se ve reflejada en la agenda de sostenibilidad de muchas empresas. Autores como Michael Porter y Mark Kramer (2011) han reforzado esta idea desde una perspectiva empresarial. En su concepto de *“creación de valor compartido”*, destacan que las empresas pueden lograr ventajas competitivas al abordar problemas sociales, como la inclusión laboral de PcD. Este enfoque

propone que la contratación de personas con discapacidad no solo es ética, sino también una estrategia de negocio inteligente. Las empresas que promueven la diversidad logran entornos más innovadores, toman decisiones más acertadas y mejoran su capacidad de adaptación a un mercado cada vez más diverso. Martín Rodríguez, J. A. (2016); González Alcántara, Ó. J. , Miralles Insa, C. M., Marín-García, J. A. (2007, September).

Desde esta perspectiva, la contratación de personas con discapacidad no solo es una acción ética, sino que también una estrategia empresarial inteligente que promueve la innovación, la diversidad y la adaptación a diferentes necesidades del mercado.

2.4. Marco normativo sobre derechos de las personas con discapacidad.

El objetivo de este capítulo es proporcionar una visión global y clara de las principales normativas que afectan al ámbito laboral de las personas con discapacidad, subrayando los avances y los desafíos aún pendientes para alcanzar una inclusión real y efectiva.

2.4.1. Normativa Internacional.

A nivel internacional es importante hablar de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), firmada por 82 países. En España el Instrumento de Ratificación del Protocolo entró en vigor en el año 2008, lo que permitió avanzar en esta dirección de inserción social e implementar una serie de cambios positivos y evolutivos brindando a este colectivo la justa protección dentro del sistema de garantía de Derechos Humanos (DDHH) de las Naciones Unidas.

Así pues, el protagonismo de esta convención se lo lleva el artículo 1:

“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

En el ámbito de la sostenibilidad social empresarial, la Convención fomenta la adopción de políticas inclusivas y accesibles, promoviendo un entorno laboral que favorezca la diversidad, la equidad y el respeto a los derechos humanos; entre los avances más notables, se destacan el reconocimiento explícito de que la discapacidad no es solo una cuestión médica, sino una construcción social que requiere la eliminación de barreras físicas, actitudinales y sociales. Lo que promueve son los llamados, ajustes razonables, estos obligan a realizar modificaciones o adaptaciones en el entorno laboral para garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones. Así mismo, introduce el principio de accesibilidad universal, asegurando que todos los entornos, incluidos los laborales, sean accesibles. Ambos principios siendo de especial interés para nuestro objeto de estudio (artículos 2 y 9 respectivamente).

2.4.2. Leyes y Regulaciones en España.

A continuación, haremos especial énfasis en el cumplimiento de los compromisos internacionales en España a través de la adopción de Leyes y Regulaciones que han promovido la evolución de las políticas inclusivas en nuestro país.

2.4.2.1. Normativa Constitucional.

La Constitución Española (CE) de 1978 sienta las bases fundamentales para la inserción social y laboral de las personas con discapacidad mediante varios principios y derechos consagrados en su texto. El artículo 14 subraya que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Esta disposición prohíbe cualquier forma de discriminación y garantiza la igualdad de trato, proporcionando una base legal firme para la no discriminación en el ámbito laboral, lo que resulta fundamental para la inclusión de PcD.

Este compromiso se ve reforzado por lo que reza el artículo 49:

“1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus

organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.”

Reforma del artículo 49 de la Constitución Española introducida por el Gobierno de España del término “*disminuido*”, término estudiado y analizado por de los Pérez de los Cobos, S. T. (2022), remplazado por una referencia más respetuosa y acorde al lenguaje inclusivo moderno, representa un paso significativo en el reconocimiento y dignificación de las PcD. Este cambio, pone de manifiesto el compromiso de España con la evolución social hacia un futuro más inclusivo y respetuoso, siguiendo los avances internacionales en esta materia.

La sustitución de este término reflejo de la evolución social y cultural de las últimas décadas es fruto de la necesidad de acabar con el estigma asociado a un término obsoleto y despectivo, apartado de la realidad social inclusiva. Además, esta modificación reafirma el compromiso de los poderes públicos de promover la igualdad, respeto e inclusión de las PcD y sus derechos, ya no solo en términos formales, sino también en el lenguaje y en la manera en que se elaboran y aplican las políticas públicas.

En resumen, la Constitución Española, como fundamento de las políticas y leyes específicas orientadas a garantizar la inclusión de las PcD, ha facilitado avances legislativos y la implementación de normas destinadas a promover su participación activa en el mercado laboral, asegurando la igualdad de oportunidades y trabajando por la eliminación de obstáculos.

2.4.2.2. Normativa Estatal.

Entre los instrumentos legales más destacados encontramos los siguientes, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 1/2013, de 29 de noviembre, de derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social; a continuación, se destacan los aspectos más relevantes de la principal norma jurídica que afecta hoy en día a las PcD en nuestro País:

2.4.2.2.1. Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social 2013.

Con la entrada en vigor de este 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 (LGDPD), quedaron unificadas y armonizadas todas las normas anteriores relacionadas con los derechos de las personas de este colectivo.

Además de actualizar el concepto de discapacidad y el respeto por la diferencia y aceptación de PcD, de promover el derecho a la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal, impulsa una serie de medidas de acción positiva vinculados con las oportunidades de empleo.

Este marco normativo refleja un enfoque inclusivo y de derechos, promoviendo la integración plena de las PcD en todos los aspectos de la vida social y económica. Pero ¿qué es lo que realmente trata de promover y garantizar esta Ley, y cómo favorece la inserción social de dicho colectivo?

Esta norma dedica el capítulo IV a desarrollar el Derecho al Trabajo de estas personas, estando entre sus principales objetivos el de aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo. El objetivo es fomentar la inserción desde la búsqueda, hasta la obtención y mantenimiento de la actividad laboral.

Para tal fin, distingue distintos tipos de empleo, cada tipo tiene asignado sus propias medidas e iniciativas, adecuándose cada uno de ellos a las necesidades particulares de cada individuo; dichas categorías son las detalladas a continuación:

i. **Empleo protegido** (Alonso-Olea García, B. 2017)

El empleo protegido es una medida clave para personas con discapacidad que han de hacer frente a numerosos obstáculos para acceder al mercado laboral convencional. Este tipo de empleo, regulado en el artículo 37.2.b) de la LGDPD, abarca los trabajos en centro especiales de empleo.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), se conciben como un instrumento fundamental para garantizar el acceso al trabajo de las PcD en un entorno protegido. Estas entidades están diseñadas para proporcionar empleo remunerado adaptado a las capacidades de sus trabajadores, constituyendo un espacio donde al menos el 70% de la plantilla debe estar formada por PcD. Los CEE no solo ofrecen un lugar de trabajo, sino también servicios de apoyo como formación específica, adaptaciones tecnológicas y asesoramiento continuo, lo que facilita el desarrollo profesional de sus empleados. Además, cuentan con un fuerte respaldo financiero por parte de las administraciones públicas, que incluye subsidios y beneficios fiscales para garantizar su sostenibilidad y promover la contratación de este colectivo.

A pesar de su relevancia, los CEE hacen frente a críticas relacionadas con su habilidad para cumplir con su objetivo primero: la integración en el mercado laboral ordinario. En muchos casos, los trabajadores permanecen en estos centros de manera indefinida debido a las barreras

estructurales que aún persisten en el empleo general. Si bien los CEE ofrecen un entorno adaptado y protegido, es crucial reforzar su papel como puente hacia el empleo ordinario, fomentando la formación y creando mecanismos que incentiven esta transición, Laborda Molla, C., Jariot García, M., González Fernández, H. (2021).

ii. Empleo ordinario

El empleo ordinario representa el modelo ideal de inclusión laboral en un contexto “*normal*”, donde las PcD se integran en el mercado laboral general en condiciones de igualdad con el resto de la población. Este modelo busca garantizar que las PcD tengan acceso a puestos de trabajo en empresas comunes, respaldado por medidas como por ejemplo la cuota mínima del 2% en empresas de más de 50 empleados (a continuación, nos interesamos más en detalle a esta medida). Además, existen también, incentivos económicos significativos, como subvenciones y bonificaciones en la Seguridad Social y deducciones fiscales, todas diseñadas para fomentar la contratación de PcD en el mercado laboral ordinario, entraremos más en detalle en los siguientes capítulos.

Sin embargo, la inclusión en el empleo ordinario no está exenta de desafíos. Son muchas barreras físicas, organizativas y culturales persistentes que dificultan la plena integración. Muchas empresas aún no están adaptadas para recibir a trabajadores con discapacidad, ya sea por falta de infraestructuras accesibles o por desconocimiento de las adaptaciones razonables que deben y pueden hacerse. Asimismo, los prejuicios y estereotipos siguen afectando negativamente a las oportunidades laborales de este colectivo. Aunque el empleo ordinario promueve la igualdad y el desarrollo profesional, no se puede avanzar sin un esfuerzo coordinado entre gobiernos, empresas y la sociedad en general, para superar estas barreras y garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo.

2.4.2.2.2. Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece, en su artículo 2, la existencia de relaciones laborales de “*carácter especial*”, las cuales deben garantizar el respeto a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Española. Esta regulación diferenciada responde a la necesidad de adaptar el marco laboral general a las características específicas de ciertos colectivos, entre ellos las personas con discapacidad. Una manifestación concreta de esta especial protección laboral es la creación de los Centros Especiales de Empleo, concebidos como una herramienta para facilitar la inclusión laboral de este colectivo.

El artículo 17 del ET refuerza este enfoque al prohibir cualquier forma de discriminación, tanto directa como indirecta, en el ámbito laboral. Esta disposición promueve activamente la diversidad al garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso y condiciones laborales. Además, protege derechos esenciales como la intimidad y la dignidad de los trabajadores con discapacidad, destacando la importancia de un entorno laboral inclusivo.

En cuanto a la protección frente al despido, el ET establece que este no puede basarse en motivos discriminatorios, incluyendo la discapacidad. En particular, se prohíbe el despido injustificado de personas con discapacidad cuando no se hayan implementado previamente todos los ajustes razonables necesarios para facilitar el desempeño de sus funciones. Solo en caso de que, tras la realización de estas adaptaciones, se demuestre de forma razonable que el trabajador no puede cumplir con las exigencias del puesto, el despido podría considerarse justificado. Este enfoque busca evitar que la falta de adaptaciones se convierta en una excusa para la terminación del contrato laboral, promoviendo así la igualdad de oportunidades.

Finalmente, el ET aborda el acoso laboral por razón de discapacidad como una infracción grave de los derechos laborales. La norma incluye medidas sancionadoras y preventivas que buscan no solo castigar estas conductas, sino también erradicarlas mediante la promoción de un entorno laboral respetuoso y seguro. Este enfoque integral, basado en la prevención y la protección, refuerza el compromiso del Estatuto con la creación de espacios de trabajo inclusivos y libres de discriminación.

En conjunto, estas disposiciones del ET demuestran un firme compromiso con la igualdad y la inclusión, estableciendo las bases para un entorno laboral accesible, equitativo y respetuoso para las personas con discapacidad. (Sánchez Trigueros, C., 2023)

3. Situación actual de la Inclusión Laboral.

En este capítulo, se ofrecerá un análisis detallado complementado con datos estadísticos sobre la situación actual de la inserción laboral y la contratación de las PcD, asimismo nos interesaremos a las barreras reales que dificultan la mejora en este tipo de inserción. Tras una introducción general a la problemática abordada en este trabajo, se analizará de manera precisa la realidad a la que se enfrenta este colectivo, identificando patrones y tendencias clave en su participación en el mercado laboral.

3.1. Análisis estadístico de la situación actual.

Las fuentes utilizadas para extraer datos estadísticos relevantes para nuestro objeto de estudio y proceder a la elaboración de gráficos y tablas, son las siguientes, (i) Servicio Público De Empleo Estatal, (2024). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Servicio Público de Empleo Estatal*. (ii) Agencia de datos de Europa Press - EPData. (23 de septiembre de 2024). *Datos de empleo para personas con discapacidad* (iii) INE - Instituto Nacional de Estadística. (2024). *INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / El empleo de las personas con discapacidad*

En las últimas décadas, al igual que el resto de la población, el colectivo de PcD ha ido aumentando, por ende, el número de PcD en edad de trabajar también, podemos observar en la siguiente tabla la evolución del número de personas con discapacidad en edad de trabajar,

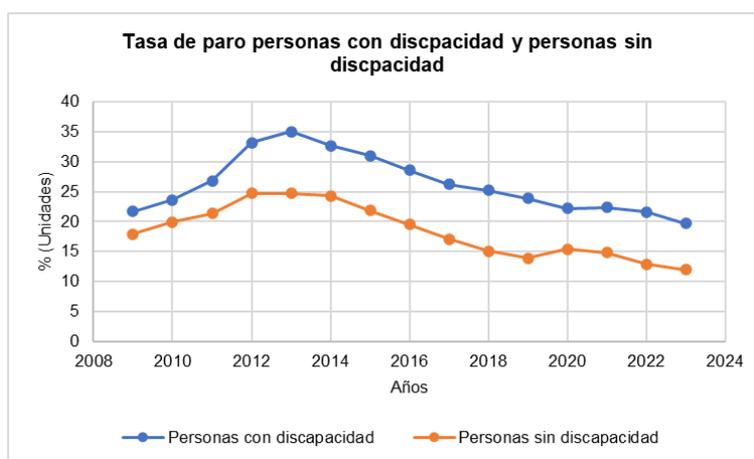
Gráfico 1: Evolución del número de personas con discapacidad en edad de trabajar, franja de edad de 16 a 64 años.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2022 y Agencia de datos de Europa Press

Así pues, el número creciente de PcD en edad laboral en las últimas décadas plantea mayores desafíos para el mercado laboral generando una presión adicional sobre este, reforzando la importancia de abordar esta cuestión, pues resulta fundamental adoptar políticas inclusivas efectivas de forma continua y trabajar hacia la integración progresiva de un mayor número de PcD.

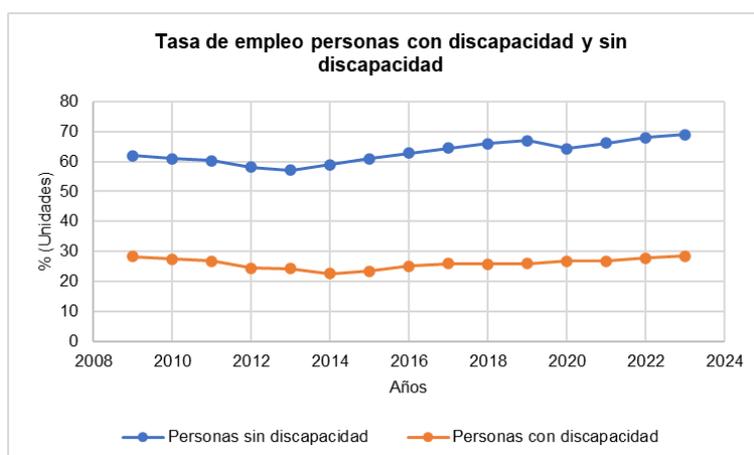
Gráfico 2: Evolución de la tasa de paro de la población general y el colectivo de personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2023 y Agencia de datos de Europa Press

Como podemos observar, la tasa de paro de PcD es manifiestamente más alta que la de la población general, se aprecia de forma clara una diferencia significativa que persiste en el tiempo. En España la tasa de paro en 2022 alcanzó la cifra de 21,4%, cifra que demuestra que a día de hoy los esfuerzos en inclusión son aún insuficientes, a pesar de los avances legislativos y los programas de incentivos, estos datos evidencian la persistencia de las barreras estructurales y sociales, las cuales están entre los principales impedimentos para su acceso al empleo. Aunque sí que podemos apreciar una disminución progresiva de la tasa de paro, la brecha entre ambos colectivos es persistente y ronda alrededor de 10 puntos porcentuales.

Gráfico 3: Evolución tasa de empleo personas con discapacidad y sin discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2023 y Agencia de datos de Europa Press

En consonancia con la anterior tabla, la brecha en la tasa de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad persiste a lo largo de los años. La tasa de empleo de PcD es considerablemente inferior a la de las personas con discapacidad. Aunque se han observado incrementos marginales en la tasa de empleo de PcD, la tasa de empleo de personas sin discapacidad se sitúa alrededor del 65%, mientras que la de las PcD apenas supera un 34%. Esto sugiere una desconexión entre las PcD y el mercado laboral, recordando una vez más la existencia de obstáculos que impiden la inclusión de este colectivo.

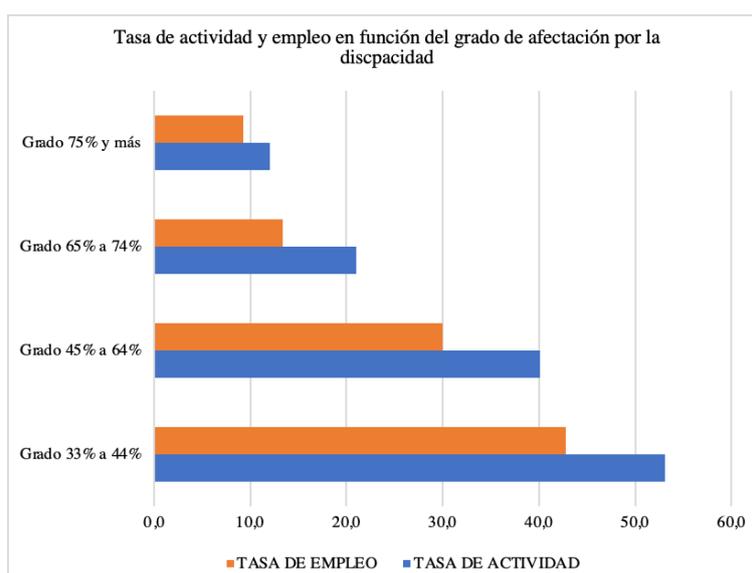
Gráfico 4: Evolución tasa de actividad de las personas con discapacidad y sin discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2023 y Agencia de datos de Europa Press

Podemos observar como la tasa de actividad de la población con discapacidad es 35 puntos porcentuales inferior a la de la población general en 2022, estos datos, confirman, sin perjuicio de trabajar para mejorar las tasas de desempleo como hemos podido comprobar en el gráfico anterior, que uno de los principales retos está en la transición entre la situación de inactividad a la de población económicamente activa.

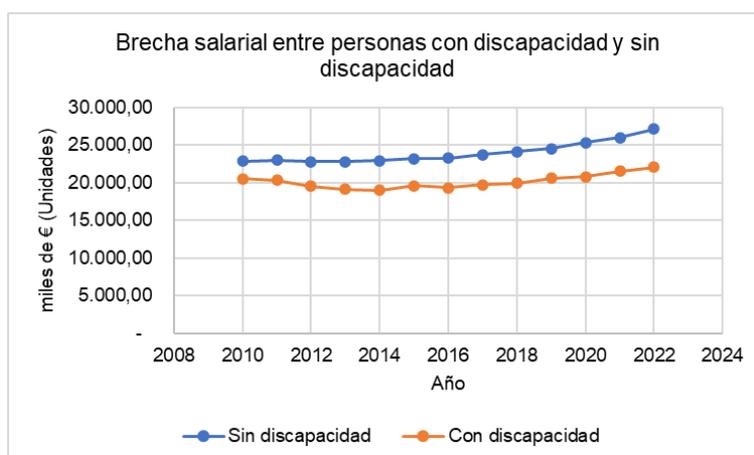
Gráfico 5: Tasa de actividad y empleo en función del grado de afectación por la discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2022.

El grado de discapacidad también genera divergencias en la tasa de empleo y actividad estudiadas. Como parece lógico, la relación es esta vez inversa, se observan menores porcentajes de actividad y empleo en personas con discapacidad con grados del 75% o más, ronda el 10% en ambos casos, y tasas más importantes en personas con grados menores. Esta relación está directamente vinculada con la capacidad de obrar y habilidades de los individuos. Pues en el caso de las discapacidades más severas, la búsqueda de empleo e incluso empleabilidad es mucho más costosa, parten de una situación muy desfavorable y desventajosa lo que merma sus posibilidades de acceder al mercado laboral, hablamos aquí de una capacidad de obrar muy limitada.

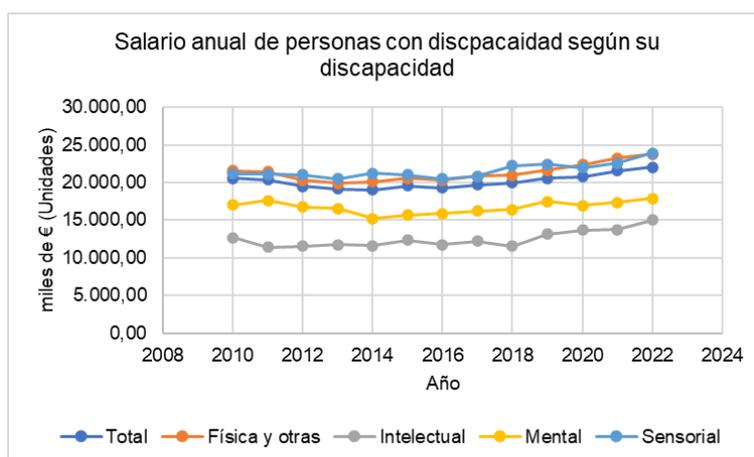
Gráfico 6: Brecha salarial entre personas con discapacidad y sin discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2022 y Agencia de datos de Europa Press

Además de las múltiples brechas estructurales ya expuestas, las desigualdades entre ambos colectivos también se pueden observar en otras dimensiones. Así pues, existe también una brecha salarial marcada, reflejando desigualdades económicas, este dato resalta la necesidad de fomentar empleos de mayor calidad y equidad salarial. La diferencia presenta un promedio superior al 20%, la prevalencia de empleos de baja cualificación y menor remuneración son la causa de esta disparidad económica.

Gráfico 7: Salario anual de personas con discapacidad según su discapacidad

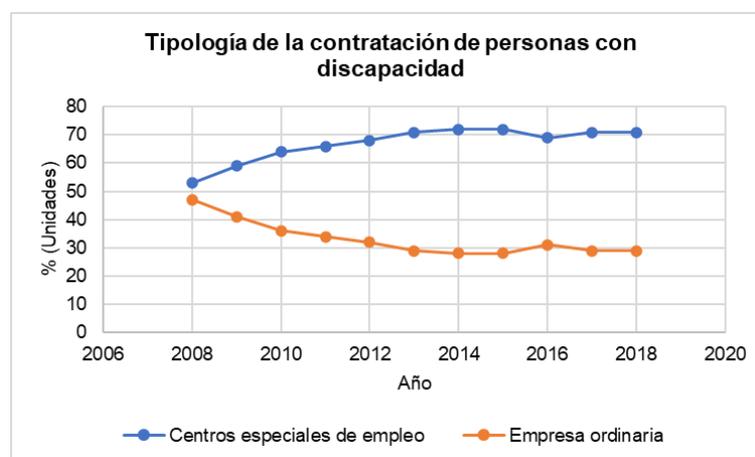


Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2022 y Agencia de datos de Europa Press

Las mayores discrepancias salariales varían según el tipo de discapacidad, las PcD con discapacidades sensoriales y físicas presentan mayores salarios en promedio, aunque alcanzan

un tope de 25.000€, frente al tope de 15.000€ anuales percibidos por las personas con discapacidades intelectuales y mentales. Este patrón evidencia una desigualdad significativa en los ingresos según el tipo de discapacidad, lo que pone de manifiesto las barreras estructurales y sociales persistentes a lo largo de los años. Si las PcD ya se encuentran en una situación claramente inferior a nivel salarial frente al resto de la población, dentro del mismo colectivo también observamos que no se alcanza la equidad. Estas desigualdades intrínsecas al colectivo podrían explicarse por factores relativos a las capacidades y habilidades de las personas en función de las enfermedades de las que sufren.

Gráfico 8: Tipología de la contratación de personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2009-2018 y Agencia de datos de Europa Press

Predominan claramente contratos temporales y en el ámbito protegido, en los centros especiales de empleo, con baja presencia en el empleo ordinario. Esta información subraya la necesidad de fomentar la creación de contratos indefinidos, y trabajar en la creación de condiciones adecuadas para la integración de este colectivo en empresas del mercado laboral ordinario. Así pues, el 71% de los contratos con personas con discapacidad se concentran en el empleo protegido, actualmente esta modalidad “*ha pasado de ser un fin en sí misma, en lugar de un medio*” dejando de lado su objetivo primero, el de facilitar la transición hacia el empleo en empresas ordinarias. La razón fundamental por la cual existen los centros especiales de empleo es para facilitar la entrada al mercado ordinario, actuar como puente, y no convertirse en una solución permanente para este colectivo, estos datos demuestran que los esfuerzos son insuficientes, y que las PcD acceden con dificultad al mercado laboral ordinario.

En síntesis y con el análisis de estos datos estructurales, podemos recalcar la situación desfavorecida en la cual se encuentran las PcD, existen y persisten numerosas brechas entre el colectivo estudiado y la población general, el colectivo de personas con discapacidad debe hacer frente a desafíos significativos en términos de acceso, estabilidad y remuneración en el empleo. Aunque las cifras de contratación sí que han mejorado, la integración en el mercado laboral ordinario sigue siendo limitada. A continuación, veremos cuáles son esas barreras que dificultan tanto la entrada de las PcD al mercado laboral ordinario.

3.2. Principales desafíos en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad siguen enfrentándose a múltiples barreras que limitan su acceso al empleo en igualdad de condiciones. Estas barreras, que van desde aspectos físicos y tecnológicos hasta prejuicios sociales y organizacionales, no sólo dificultan su participación en el mercado laboral, sino que contribuyen al sostenimiento de desigualdades. Comprender estas limitaciones actuales resulta esencial para identificar soluciones efectivas que promuevan una verdadera inclusión. De Lorenzo, R (2004)

3.2.1. Barreras sociales.

Con barreras sociales, las llamadas barreras “actitudinales”, nos referimos a aquellos aspectos de carácter social y cultural, entre los cuales se pueden identificar el comportamiento de terceras personas frente a personas que se encuentran en situaciones de desventaja, de inferioridad, pudiéndose considerar como impedimento para la realización de una actividad en igualdad de condiciones con sus pares trabajadores, Suárez Pérez, I. (2016).

Recordamos la definición de discapacidad aportada por la Real Academia española: “*Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social*”, ¿qué implica esto en el ámbito laboral? La inclusión ciertamente requiere de una adaptación estructural de los espacios, pero no puede reducirse a eso, deben abordarse los prejuicios y actitudes discriminatorias que limitan la participación plena de las personas con discapacidad. En definitiva, esta definición refuerza la importancia de transformar tanto las actitudes como los entornos para garantizar una inclusión real y efectiva, basada en el reconocimiento de la diversidad y los derechos fundamentales.

Los organismos internacionales multilaterales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM) subrayan la existencia de una gran variedad de dificultades a las que se enfrentan estas personas en el ámbito laboral, como la discriminación y prejuicios

a los que tienen que hacer frente cada día. Estas situaciones persisten a pesar de que en numerosos países existen legislaciones destinadas a prohibir la discriminación por discapacidad. Organización Mundial de la Salud, & Banco Mundial. (2011)

Por otro lado, otros autores, proponen utilizar el término desventaja laboral para referirse a las barreras actitudinales, haciendo referencia a la situación desfavorable de la que parten las PcD. Esta desventaja no se debe únicamente a las características asociadas a la discapacidad, sino también a los prejuicios que erigen una barrera que impide tanto el acceso al empleo como la creación de un ambiente laboral justo e inclusivo. Estas barreras actitudinales acaban desacreditando y estigmatizando a la persona tanto en su percepción personal como en la de los demás, proyectando sobre ella imágenes negativas y presunciones de incapacidad para desempeñar cualquier actividad profesional. (Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F., 2020)

A modo de síntesis, las PcD son ante todo personas y la discapacidad es sólo una característica más y no lo que las define, reducirlas a su discapacidad es despojarles de valor, conocimiento y habilidad que les convierte en capaces en el ámbito laboral. Siempre y cuando se tomen medidas de apoyo, se garanticen que serán atendidas sus necesidades, una PcD podrá desenvolverse al igual que otras personas, pudiendo desplegar todo su potencial personal o profesional.

3.2.2. Barreras físicas, de capacidad.

Las barreras físicas representan obstáculos materiales significativos para la inclusión laboral de las PcD, estas barreras limitan su acceso y participación plena en el entorno laboral. Las barreras físicas hacen referencia a los obstáculos arquitectónicos y de diseño en los espacios laborales los cuales limitan el desempeño de las PcD.

Según el estudio etnográfico realizado por Elisa Pupiales, B., Cordoba Andrade, L. C., (2016) *“La inclusión laboral de personas con discapacidad: un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España”*, un 65% de las barreras reportadas por los participantes del estudio se relacionan con la falta de accesibilidad en las empresas. Ejemplos de estas barreras incluyen mobiliario inadecuado, ausencia de rampas, baños no adaptados y herramientas tecnológicas no adaptadas.

Las barreras físicas están presentes en el ámbito urbano general, por ejemplo, un 85% de las aceras carecen de rampas mientras que un 60% de los edificios no cuentan con ascensores o

apoyos sensoriales. Esta falta de accesibilidad también se ve reflejada en el transporte público, donde estaciones de metro, autobuses y trenes presentan limitaciones. Esta falta de accesibilidad general dificulta el desplazamiento cotidiano de estas personas, pero también el acceso a los lugares de trabajo. El 98% de los participantes del estudio señalan que estas condiciones incrementan las dificultades en el proceso de búsqueda y desempeño laboral.

Para contrarrestar estas barreras físicas, los ajustes razonables constituyen una medida clave para garantizar la accesibilidad laboral. Estos ajustes, definidos en la CDPD, comprenden modificaciones y adaptaciones en el entorno laboral que no impliquen una carga desproporcionada para la empresa. Incluyen la adaptación de instalaciones, horarios flexibles, adquisición de tecnologías accesibles y la reestructuración de tareas según las necesidades individuales. Sin estas medidas, no podemos pretender avanzar hacia una mayor inclusión laboral. González Martínez, J. A. (2022).

A estas barreras físicas se les suman las barreras mencionadas en el apartado anterior, las barreras ligadas con la percepción de las PcD. Frecuentemente, los empleadores subestiman las habilidades de este colectivo, derivando en actitudes discriminatorias y en una negativa a contratarlos. Según este estudio, solo el 10% de las empresas participantes en este último invirtieron en la adaptación de espacios laborales. Esta falta de compromiso refleja un desconocimiento sobre el valor que estas personas pueden aportar a las organizaciones, perpetuando los ya mencionados estigmas.

Abordar las barreras físicas y de capacidad es un paso fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de este colectivo. Este esfuerzo requiere el compromiso conjunto de gobiernos, empresas y sociedad civil. En esta línea, resulta clave, analizar las medidas de fomento para la contratación de personas con discapacidad y los incentivos empresariales existentes, ya que constituyen herramientas clave para materializar ese compromiso, facilitando la integración laboral efectiva y promoviendo entornos de trabajo más equitativos e inclusivos.

4. Medidas de fomento para la contratación de personas con discapacidad e Incentivos empresariales.

A pesar de las numerosas barreras físicas y sociales existentes, como hemos ido detallando en el capítulo anterior, existen medidas específicas diseñadas para contrarrestar estas limitaciones y fomentar su contratación. Estas medidas de fomento para la contratación de PcD constituyen un esfuerzo que combina medidas de políticas públicas y empresariales para asegurar que este colectivo tenga acceso a las mismas oportunidades profesionales que el resto de las personas.

4.1. La cuota de reserva o cupo y las medidas alternativas.

En primer lugar, es importante abordar la cuota de reserva - previamente mencionada en el capítulo dedicado a leyes y regulaciones - como una de las principales herramientas legales diseñadas para favorecer esta inclusión laboral. Además, también resulta necesario abordar las múltiples alternativas asociadas a esta normativa, que ofrecen opciones complementarias para cumplir con sus obligaciones en circunstancias específicas.

4.1.1. La reserva de empleo para Personas con Discapacidad.

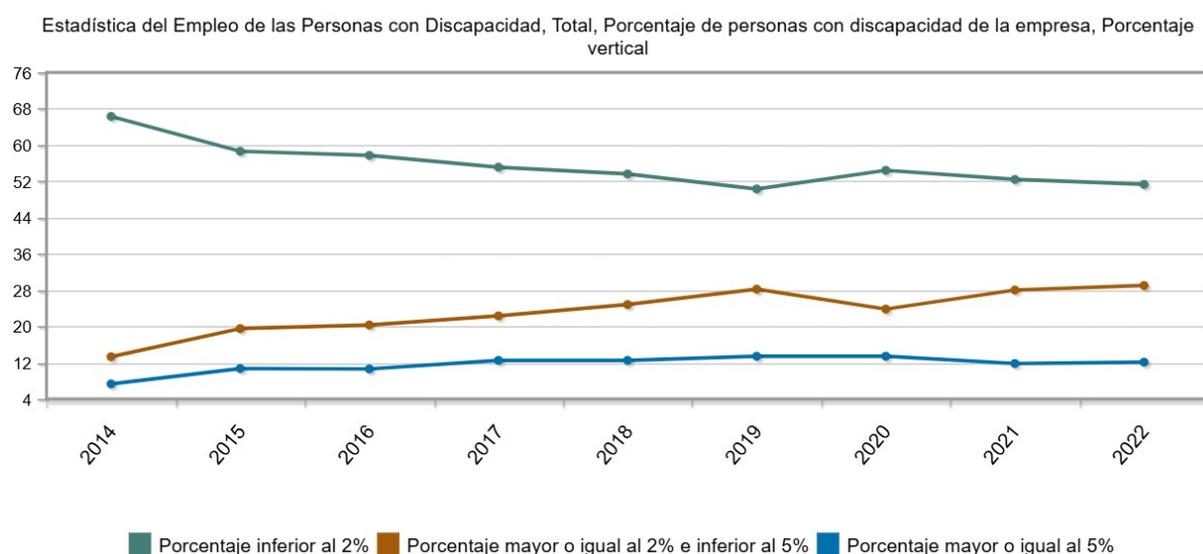
La cuota obligatoria, también conocida como la “*cuota de reserva*”, es una medida de acción positiva que busca garantizar la inclusión de PcD en el mercado laboral ordinario. Esta medida se materializa en la exigencia de que las empresas, ya sean públicas como privadas, que empleen a 50 trabajadores o más reserven un porcentaje, el 2% de sus plantillas, para PcD tal y como dispone el artículo 42 LGDPD. Así como lo define FCO. Javier Fernández Orrico, la cuota de reserva se constituye como una medida de discriminación positiva a favor de este colectivo, Fernández Orrico, F. J. (2017).

A pesar de tratarse de una obligación legal para las empresas, en la práctica se han encontrado diversas dificultades para su cumplimiento, como lo refleja el bajo grado de aplicación en España y lo pequeña que resulta esta tasa en comparación con países vecinos. Por ejemplo, países como Alemania o Francia establecen cuotas superiores y abarcan a empresas con plantillas más pequeñas, mientras que en España el alcance de esta medida queda reducido a empresas de menor tamaño.

Así pues, como lo demuestra, Cendrero Uceda, L.A. (2020), en su análisis sobre el incumplimiento de la cuota de reserva del 2% en empresas públicas y privadas, el cumplimiento de esta normativa es escaso, y las inspecciones realizadas por la Inspección del Trabajo y Seguridad Social claramente insuficientes, el siguiente gráfico, *gráfico 10*, muestra la

evolución del cumplimiento de esta cuota de reserva desde 2017, como podemos observar, aunque el porcentaje inferior al 2% de PcD en la empresa ha ido disminuyendo desde 2014, alcanzando una cifra del 52% en 2022, a pesar de esta reducción, más de la mitad de las empresas siguen sin cumplir con la cuota mínima del 2%. Por otro lado, aunque observamos una tendencia creciente en las empresas que cumplen con un porcentaje de PcD entre el 2% y 5%, pasando de un 15% en 2014 a más del 25% en 2022, este incremento sigue siendo insuficiente. Estos datos evidencian que muchas organizaciones aún optan por medidas alternativas o simplemente no cumplen con la normativa, aunque sí que podemos observar un crecimiento gradual del cumplimiento de la cuota aún queda un largo camino para alcanzar una implementación generalizada en todas las empresas.

GRÁFICO 9: Asalariados que cotizan en empresas de más de 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad de la empresa.



Fuente: INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Asalariados que cotizan en empresas de > 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad de la empresa.* INE.

Desde el punto de vista de la inclusión laboral, esta cuota tiene un papel fundamental para garantizar la presencia de PcD en entornos laborales ordinarios. Su implementación permite reducir la tasa de desempleo de este colectivo y logra además una mayor sensibilización y adaptación en las empresas, creando entornos diversificados y más inclusivos.

Sin embargo, a pesar de su relevancia, el impacto de la cuota de reserva sigue siendo limitado. Esto se debe, en parte, a la falta de cumplimiento por parte de muchas empresas y a la existencia de mecanismos que permiten suplir esta medida. Si bien estas opciones son útiles en casos específicos, como veremos a continuación, las medidas alternativas también han sido utilizadas para evitar el cumplimiento de la cuota mínima que asegura una contratación mínima de PcD, desposeyendo por lo tanto a esta medida de su finalidad última.

4.1.2. Las medidas alternativas vigentes.

Las medidas alternativas son opciones por las cuales las empresas pueden optar como solución flexible para cumplir con la normativa que regula la contratación de PcD. Estas medidas tienen como principal objetivo fomentar el empleo de este colectivo a través de fórmulas que no implican necesariamente la incorporación directa a la empresa.

En términos generales, estas medidas están dirigidas a promover la creación de empleo para PcD mediante la colaboración con entidades especializadas, como los Centros Especiales de Empleo, asociaciones sin ánimo de lucro comprometidas con la causa, o fundaciones dedicadas a la formación e integración laboral. Lo que se busca es ampliar las oportunidades de inserción de estas personas a través de medidas que no suponen una carga para la empresa.

A día de hoy la posibilidad de adoptar medidas alternativas está regulada en el artículo 42.2 de la LGDPCD:

“De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.”

Entre las alternativas destacadas se encuentran las siguientes, todas ellas vienen reguladas en el Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, Artículo 2, medidas alternativa:

- a. Contratos de suministro con Centros Especiales de Empleo o autónomos con discapacidad. Las empresas pueden establecer acuerdos contractuales de suministros, ya sean de carácter mercantil o civil, con Centros Especiales de Empleo o profesionales autónomos con discapacidad.
- b. Contratos de servicios con Centros Especiales de Empleo o autónomos con discapacidad. Otra opción consiste en contratar servicios, también bajo acuerdos mercantiles o civiles, a Centros Especiales de Empleo o trabajadores autónomos con discapacidad.
- c. Donaciones y acciones de patrocinio. Las empresas pueden optar por realizar aportaciones económicas, en forma de donaciones o patrocinios, destinadas a entidades que promuevan la integración laboral de personas con discapacidad.
- d. Enclaves laborales. Un enclave laboral es un acuerdo entre una empresa del mercado ordinario y un Centro Especial de Empleo, mediante el cual un grupo de trabajadores con discapacidad, contratado por el centro, se traslada temporalmente a las instalaciones de la empresa ordinaria para realizar un proyecto o servicio específico. Regulados por el Real Decreto 290/2004, estos enclaves no solo ofrecen experiencia laboral en un entorno ordinario, sino que también permiten a las empresas evaluar el desempeño de los trabajadores y facilitar su eventual integración en la plantilla.

Para acogerse a estas medidas las entidades deben solicitar un Certificado de Excepcionalidad otorgado por el Servicio Público de Empleo correspondiente. Además, es necesario documentar y demostrar el cumplimiento de la medida adoptada mediante informes periódicos.

Estas medidas alternativas no solo representan un alivio para las empresas con limitaciones estructurales o logísticas que dificultan la contratación directa, sino que también son un mecanismo para impulsar la responsabilidad social corporativa (RSC). Sin embargo, es esencial garantizar que estas opciones no se conviertan en una vía para eludir la obligación principal de fomentar la inclusión directa en el entorno laboral ordinario

4.2.Modalidades contractuales e Incentivos empresariales.

Tal y como hemos podido ver en el subapartado anterior, partimos de dos grandes posibilidades, la aplicación de la cuota de reserva, complementada o incluso sustituida por las medidas alternativas, a estas dos posibilidades, como nos indican Hernández Díaz, J., Tapia Millan J. M. (2015), se le suman otras medidas, bonificaciones y reducciones a la contratación laboral que actúan como incentivos a la contratación a través de distintas modalidades

contractuales, como pueden ser los contratos indefinidos, temporales y los llamados enclaves laborales.

4.2.1. El contrato Indefinido.

El contrato indefinido como modalidad de contratación de las PcD a través del cual estas personas puedan tener acceso al ámbito laboral ordinario. Esta modalidad contractual dirigida a PcD viene regulada en el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1451/83. Se trata de un contrato concertado sin limitaciones temporales en cuanto a la prestación de servicios por el trabajador, sin mayores formalidades más que la necesidad de celebrar este contrato por escrito dado que por su perfección las empresas reciben en contraparte unas subvenciones y ayudas, será necesario también contar con un certificado que pueda acreditar el grado de discapacidad del trabajador en cuestión.

Ambas partes han de cumplir una serie de requerimientos, el más destacable respecto del propio trabajador es el de poder acreditar y tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o recibir una pensión por incapacidad permanente reconocida judicialmente. Por parte de la empresa, esta última debe estar al corriente de sus obligaciones pudiendo su incumplimiento conllevar la pérdida de los incentivos asociados al contrato.

La contratación indefinida está vinculada con la prestación de ayudas y bonificaciones recibidas por las empresas que implementen esta medida como remedio a la exclusión laboral de las PcD, a continuación, un cuadro resumen de las ayudas percibidas.

TABLA 2: Incentivos y Bonificaciones económicas percibidas por los empresarios que promueven la contratación indefinida de este colectivo.

Contrato	Colectivo	Régimen de Discapacidad	Cuantía Anual percibida por el empresario	Duración	Normativa
Indefinido	Hombres	Régimen General	4.500,00 €	Toda la vigencia del contrato	Ley 43/2006
		Discapacidad Severa(1)	5.100,00 €		
	Mujeres	Régimen General	5.350,00 €		
		Discapacidad Severa	5.950,00 €		
	Mayores de 45 años	Régimen General	5.700,00 €		
		Discapacidad Severa	6.300,00 €		

(1) Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, (2024) & Hernández Díaz, J., Tapia Millan J. M. (2015)

Como veníamos diciendo, la obtención de estas ayudas está condicionada al cumplimiento de la normativa recogida en la Ley 43/2006 ya mencionada en varias ocasiones a lo largo del trabajo. Además de los beneficios detallados en la tabla resumen, las empresas pueden ser beneficiarias de una subvención adicional y directa de 901,52 euros destinada a la compensación de los gastos incurridos por el empresario en la adaptación del puesto de trabajo, la eliminación de barreras físicas y la adquisición de medios necesarios para garantizar la protección personal del empleado.

También existen beneficios fiscales de reducción de la cuota del impuesto, se contempla una deducción de 9.000 hasta 12.000 euros en caso de tratarse de una persona con discapacidades más severas, aquella con un grado igual o superior al 65%.

Este sistema de incentivos busca fomentar la incorporación de personas con distintos grados de discapacidad, promoviendo tanto la diversidad en el entorno laboral como la sostenibilidad social.

4.2.2. El contrato temporal.

Por otro lado, el contrato temporal es una modalidad diseñada para promover la inserción laboral de este colectivo mediante relaciones laborales de duración limitada. Su objetivo es facilitar la entrada al mercado laboral y hacer de puente para conseguir un empleo indefinido siendo esta la opción óptima para todo trabajador, además en estos casos y como lo hemos visto anteriormente las empresas pueden acceder a nuevas bonificaciones y ayudas específicas, lo que incentiva la estabilidad laboral y fomenta la permanencia de las personas con discapacidad en el empleo.

Su duración mínima es de 12 meses hasta 3 años, si las circunstancias lo justificaran se podría alargar otro año. Al igual que para la perfección del contrato indefinido es necesario celebrar este contrato por escrito, con acreditación del certificado de discapacidad con grado de afectación igual o superior a 33%.

A continuación, una tabla con el detalle de las ayudas percibidas por las empresas que promuevan a través de los contratos temporales la contratación de PcD.

TABLA 3: Incentivos y Bonificaciones económicas percibidas por los empresarios que promueven la contratación temporal de este colectivo.

Contrato	Régimen de Discapacidad	Colectivo	Cuantía Anual percibida por el empresario	Duración	Normativa	
Temporal	GENERAL	Hombres	< 45 años	3.500,00 €	Toda la vigencia del contrato	Ley 43/2006
		Mujeres	> 45 años	4.100,00 €		
		Hombres	< 45 años	4.100,00 €		
		Mujeres	> 45 años	4.700,00 €		
	Discapacidad severa	Hombres	< 45 años	4.100,00 €		
		Mujeres	> 45 años	4.700,00 €		
		Hombres	< 45 años	4.700,00 €		
		Mujeres	> 45 años	5.300,00 €		

(1) Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, (2024) & Hernández Díaz, J., Tapia Millan J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica.

De esta manera, y de forma resumida, las medidas de fomento y los incentivos empresariales son herramientas que no se pueden obviar en el marco de la inclusión laboral de las PcD, estas medidas e incentivos fomentan el acceso al empleo de estas personas y ayudan a la superación de las barreras existentes (analizadas en el punto 3). Sin embargo, está claro que presentan algunas limitaciones y dependen del compromiso efectivo de los gobiernos, empresas y sociedad.

En el siguiente capítulo, se analizarán las estrategias y modelos implementados para complementar estas medidas de fomento y que contribuyen también a un ámbito laboral inclusivo y diversificado.

5. Estrategias y Modelos para una inclusión laboral efectiva.

En este capítulo identificaremos las diferentes estrategias que las empresas pueden implementar para lograr una mayor integración social de las PcD, indagaremos esencialmente en los programas de empleo con apoyo; la evolución hacia un mercado laboral inclusivo requiere que las empresas adopten estrategias que no solo se adapten a las necesidades de dicho colectivo, sino que también promuevan una cultura de diversión e inclusión.

«Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo y productivo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente», De Lorenzo, R. (2004) p.75.

5.1.La relevancia del modelo de Empleo con Apoyo

Las estrategias que promueven la inserción sociolaboral de las PcD han evolucionado hacia un modelo de empleo con apoyo estructurado en 3 grandes fases, (i) colocación, (ii) formación, (iii) mantenimiento, incorporando procesos más complejos que abarcan, la evaluación del perfil de la persona, identificación de oportunidades de empleo, análisis del entorno de trabajo Beyer, S. and Kilsby, M. (1997).

El Empleo Con Apoyo (ECA) se define como una modalidad de inclusión laboral destinada a garantizar el acceso al mercado laboral ordinario para personas con discapacidad. Su principal característica es el diseño de apoyos personalizados y continuos, que acompañan a la persona desde la búsqueda del empleo hasta su integración y desarrollo en el puesto de trabajo. Según la Asociación Europea del Empleo con Apoyo (ASEE), esta metodología tiene como finalidad *“dotar de apoyos a personas con discapacidades y a otros grupos desfavorecidos para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo”*. European Union of Supported Employment (2005) p.14. El Real Decreto Legislativo 1/2013, que ya hemos citado anteriormente reconoce el ECA como una modalidad de empleo ordinario alineándose con lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas sobre las Personas con Discapacidad en su artículo 27.

¿Qué impacto tiene realmente esta herramienta para las PcD? El empleo con apoyo supone un paso crucial en la promoción de la autonomía, la integración social y la mejora de la calidad de vida de las PcD. Este modelo no solo busca que las personas adquieran competencias laborales específicas, sino que también promueve habilidades transversales como la

comunicación, la resolución de problemas y la adaptabilidad a entornos laborales no protegidos.

Además, al estar basado en un enfoque de planificación centrada en la persona, el ECA garantiza que cada acción de apoyo esté diseñada en función de las capacidades, intereses y necesidades del individuo.

Los elementos clave del empleo con apoyo son los detallados a continuación:

- i. Preparador laboral o job coach: Es la figura central en el ECA. Este profesional ofrece un apoyo intensivo desde los inicios del proceso, ayudando a la persona a adaptarse al entorno laboral y adquiriendo las competencias necesarias para su puesto. Con el tiempo, el apoyo se reduce progresivamente, facilitando que la persona alcance la independencia laboral.
- ii. Formación in situ y ad hoc: a diferencia de otros modelos “tradicionales” de formación previa “*train then place*”, en esa transición hacia modelos individualizados el ECA emplea un enfoque de “*place then train*”, donde la formación se realiza en el propio entorno laboral. Esto permite que la persona aprenda las tareas directamente en el puesto de trabajo, adaptándose a las exigencias concretas del empleo. Trochim, W. M. K., Cook, J. A., & Setze, R. J. (1994); Observatorio Estatal de la Discapacidad, (2018), p.25 .
- iii. Apoyos personalizados y naturales: el objetivo primero del ECA es lograr la inserción en el mercado laboral ordinario fomentando así una integración lo más orgánica posible, para ello se promueve que además del apoyo del preparador, se desarrollen apoyos naturales dentro del entorno laboral, a través de los propios compañeros del trabajador con discapacidad.
- iv. Seguimiento continuo: El empleo con apoyo no termina con la integración laboral inicial, sino que es un largo proceso, que requiere de un seguimiento continuo para garantizar la estabilidad en el puesto y abordar futuras complicaciones.

El ECA que apareció en los años 80 se ha consolidado como una herramienta esencial para reducir las barreras en la entrada al mercado laboral ordinario. La European Union of Supported Employment, como resultado de un equipo de trabajo expertos europeos, consensuó una serie de valores que son promovidos por estos programas. Estos valores, que exponemos a continuación, son hoy de amplio consenso internacional (Observatorio Estatal de la

Discapacidad 2018), (i) Individualidad, (ii) Fomento de la autonomía y la autodeterminación, (iii) Elección informada, (iv) Empoderamiento, (v) Flexibilidad, Accesibilidad.

Estos principios aseguran que el empleo con apoyo sea un modelo inclusivo, respetuoso y centrado en la persona. En conclusión, el empleo con apoyo no es solo una metodología eficaz para promover la inclusión laboral, sino que también es una estrategia clave en el marco de la sostenibilidad social, ya que integra a colectivos vulnerables en la dinámica económica y social, fomentando entornos laborales diversos y más inclusivos. *“La belleza del empleo con apoyo para las personas con discapacidad es que ha servido para elevarlas a la sociedad normalizada”* Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A., & Wehman, P. (2011); Observatorio Estatal de la Discapacidad, (2018), p.5.

5.2.Claves para el éxito en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

De la necesidad de promover una inserción exitosa en la empresa de estas personas nace la llamada Responsabilidad Social Corporativa, definida por el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa como: *“el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de la vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto”* (Ayala del Pino, C., 2021, p. 179).

Las prácticas empresariales efectivas son fundamentales para mejorar la empleabilidad de PcD y generar ese entorno inclusivo del que tanto se habla. Estas prácticas van desde políticas de contratación inclusiva hasta la implementación de mecanismos de apoyo y desarrollo profesional.

Para el éxito del empleo con apoyo existen dos grandes herramientas claves para la efectividad de estos programas estas son, por un lado, la formación y preparación previa, y el apoyo del preparador laboral. A continuación, procedemos a analizar estas dos claves de la inserción laboral en base a dos estudios; el ya mencionado estudio de la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía y un estudio realizado en 2022 por la Universidad de Salamanca. A continuación, aportamos una breve introducción y explicación de cada uno de estos estudios:

- i. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía *Programas de orientación y empleo con apoyo de Personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de*

intervención. Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., Lucero Fustes, M. (2012).

Este estudio presenta un análisis descriptivo de los programas de orientación y empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual en España y Portugal. El objetivo principal fue explorar los modelos de intervención, estrategias y recursos utilizados en estas iniciativas. La investigación se llevó a cabo mediante una revisión bibliográfica, análisis documental y entrevistas semiestructuradas realizadas a una muestra de 18 programas activos.

- ii. Universidad de Salamanca *El empleo con apoyo: una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en canarias*, Peña Quintana, M. T., Santana Vega, L. E., & Feliciano-García, L. (2022).

A través de una metodología cualitativa basada en grupos de discusión con profesionales vinculados a programas de ECA, se examina el papel clave del preparador laboral y la influencia de la formación profesional previa en el éxito de la inclusión laboral. Para tal investigación se comenzó con una revisión exhaustiva de programas activos en los últimos cinco años, y en segundo lugar, se recogió información mediante análisis documental, entrevistas semiestructuradas y observación directa en algunos casos.

5.2.1. La importancia de la formación y preparación previa en la inserción laboral.

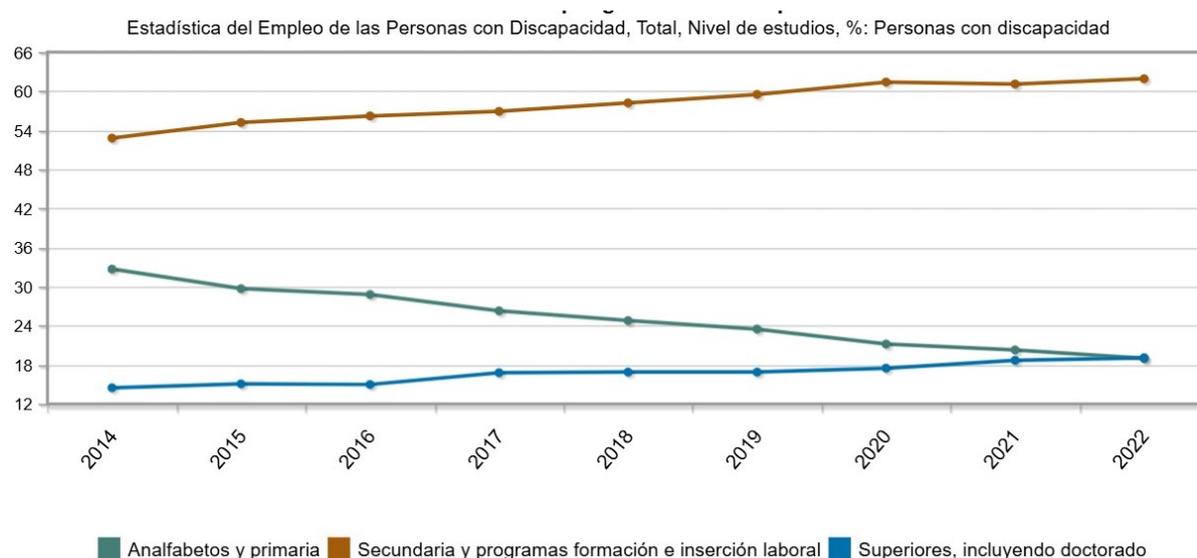
La formación y la preparación previa juegan un papel crucial en la inserción laboral de las PcD, como evidencian ambos estudios. En el contexto del ECA, se destaca que el éxito de la inserción laboral está directamente relacionado con la capacitación previa en competencias laborales básicas y transversales, así como con la adecuación de la formación profesional a las necesidades del mercado laboral y las motivaciones individuales.

En el estudio realizado por la Universidad de Salamanca, los profesionales subrayan la importancia de entrenar habilidades como la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la adaptación a normas laborales antes de la incorporación al puesto de trabajo. La formación adaptada, cuando responde a las capacidades y aspiraciones de los trabajadores, contribuye a mejorar su autonomía y confianza en el entorno laboral ordinario. Sin embargo, se identifica un vacío en la transición entre el sistema educativo y el empleo, así como una insuficiencia en la oferta de formación adaptada que pueda integrarse eficazmente en el modelo ECA.

Por otro lado, el análisis de los diferentes programas de ECA en España revela la implementación de estrategias combinadas de formación antes y durante, dentro y fuera del lugar de trabajo. Manifiestan la importancia y necesidad de desarrollar un enfoque personalizado que contemple la evaluación del perfil personal y profesional, para desarrollar una preparación específica en habilidades requeridas para el empleo y adaptadas a cada individuo.

A continuación, realizaremos un análisis basado en datos estadísticos para determinar el estado actual de la cuestión de la formación previa del colectivo. Esto es crucial, ya que, como hemos observado, la formación y preparación previa desempeña un papel fundamental en el acceso al empleo ordinario.

GRÁFICO 10: Estadística del nivel de formación de las personas con discapacidad – Analfabetos / primaria:



Fuente: INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Nivel de estudios por grado de la discapacidad.*

Este gráfico nos ayuda a entender la distribución del empleo de las personas con discapacidad según su nivel educativo, como podemos ver se han desglosado tres categorías: analfabetos y primaria, secundaria y programas de formación e inserción laboral, y estudios superiores.

Las tendencias por nivel educativo son las siguientes, en primer lugar, observamos una clara caída del analfabetismo entre en colectivo, lo que está relacionado con un mayor acceso a la educación básica y la formación profesional en los últimos años. En segundo lugar, el nivel de secundaria y programas de formación e inserción laboral representa la mayor parte del

colectivo, con un crecimiento gradual de 15 puntos porcentuales en 8 años (de un 55% en 2014 a un 60% en 2022). Este incremento subraya la importancia de los programas de formación en la preparación de las PcD para su ingreso en el mercado laboral. Estos programas parecen ser un factor clave para garantizar su empleabilidad. En cuanto a los estudios superiores, su alcance para personas con discapacidad sigue siendo complicado, aunque sí que se observa un aumento progresivo, este último está lejos de ser significativo.

Así pues, estos datos evidencian que la formación previa y adaptada, es de significativa relevancia para la inserción laboral de PcD, tal y como hemos destacado en los estudios analizados anteriormente. En síntesis, ambos estudios junto con los datos analizados concluyen que la formación previa no solo facilita la adaptación al puesto de trabajo, sino que también reduce la dependencia de los preparadores laborales y fomenta una integración más autónoma y sostenible en el mercado laboral. Esto resalta la necesidad de articular mejor las políticas educativas y laborales para garantizar itinerarios formativos adecuados que promuevan la inclusión sociolaboral de este colectivo.

5.2.2. El rol fundamental de los preparadores laborales en la integración laboral.

Los preparadores laborales desempeñan un rol fundamental en el modelo de ECA, siendo una pieza clave en la integración de las PcD. Según ambos estudios, estos profesionales no solo facilitan la incorporación al entorno laboral, sino que también actúan como intermediadores entre el trabajador, la empresa, y en ocasiones, la familia, asegurando que las necesidades de todas las partes están cubiertas para garantizar un proceso de inserción exitoso.

Debemos entender bien quién es el preparador laboral, se trata en realidad de una persona formada en psicología, pedagogía, acompañamiento social o formación laboral, contratada específicamente para esta función, generalmente por entidades externas especializadas, como CEE o asociaciones, enfocadas en la inserción laboral de PcD. Aunque esta figura, trabaja estrechamente con la empresa contratante, el preparador laboral, no suele formar parte de la misma plantilla de la empresa en la cual se está integrando una PcD.

En el caso del estudio realizado en Canarias en 2022, los preparadores laborales son descritos como referentes tanto para las PcD como para las empresas. Su apoyo abraza desde la preparación para entrevistas, el acompañamiento inicial en el puesto, hasta el entrenamiento en competencias laborales específicas y la gestión de dificultades internas en el lugar de trabajo.

Además, fomentan la autonomía de los trabajadores, ayudándoles a identificar y utilizar recursos de apoyo natural en sus lugares de trabajo.

Por otro lado, el estudio realizado por la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía destaca que el papel fundamental de estos preparadores es el de realizar un apoyo intensivo y seguido, facilitando la adaptación inicial como la estabilidad en el largo plazo. Estas estrategias de apoyo intensivo incluyen la supervisión directa en el mismo puesto, como el desarrollo de habilidades específicas y necesarias y la coordinación con otras medidas de apoyo.

Ambos estudios coinciden en que el papel del preparador laboral trasciende el ámbito laboral, extendiéndose a aspectos personales y sociales, en palabras de Xiana Moreira, empleada de la estación de Repsol en Pontevedra con discapacidad intelectual: *“los preparadores laborales nos ayudan a que las tareas sean más fáciles y para que les preguntemos si tenemos alguna duda, y van viendo que voy mejorando y voy haciendo las tareas más rápido, me voy viendo capaz de hacer las tareas que hacen mis compañeros”* Repsol. (2023, 1 diciembre)¹.

El preparador laboral, aunque valioso, también presenta desafíos, la dependencia excesiva de estos profesionales puede limitar la autonomía de los trabajadores, lo que subraya la necesidad de combinar su labor con el fortalecimiento de los apoyos naturales dentro de la empresa.

Así pues, y de forma sintetizada, la combinación apropiada de una buena formación previa acompañada de un apoyo personalizado y de un seguimiento continuo, abordando a lo largo del proceso las necesidades individuales y estructurales, es clave para trabajar en la construcción de un camino hacia una inclusión laboral sostenible.

¹ Repsol. (2023, 1 diciembre). *Día Internacional de las Personas con Discapacidad* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=8m-fbop1G0w>

6. Caso de estudio.

A continuación, vamos a profundizar este trabajo basándonos en el caso real de una empresa conocida por todos, que ha trabajado en la promoción de la inclusión social del colectivo analizado, esta empresa es Repsol, tomamos como ejemplo esta compañía, ya que se puede considerar en España un caso de éxito en relación con la inclusión y diversidad, pues, podemos extraer una serie de políticas e iniciativas efectivas en relación con el reclutamiento de talento entre diferentes colectivos incluido el colectivo de PcD.

La información analizada a continuación procede de artículos de prensa, publicaciones de la propia compañía en su página web, así como de las siguientes publicaciones, (i) Maldonado Molina, J.A. (Dir.), “Libro de Actas I Congreso Nacional Sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad, Hacia la Plena Inclusión Laboral”, 2016, p.48-49 (ii) Repsol. (2009). Libro blanco de la incorporación de personas con capacidades diferentes: De las palabras a los hechos. Madrid: Fundación Repsol.,(iii) Grupo Repsol. (2022). *Informe de gestión integrado 2022*.

Repsol es una multinacional energética y petroquímica con sede en España, fundada en 1987, que opera en más de 30 países, se posiciona como líder en la transición hacia un modelo más sostenible, con la ambiciosa meta de alcanzar las cero emisiones en 2050. Con presencia en toda la cadena de valor de la energía, sus productos llegan a cerca de 100 países, sirviendo a una base de aproximadamente 24 millones de clientes. La compañía cuenta con un equipo de 24.000 empleados, plantilla caracterizada por su diversidad, compromiso y espíritu innovador (Repsol. n.d.)².

A lo largo de su historia la compañía ha destacado no solo por su liderazgo en el sector energético, sino también por su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Repsol busca integrar los valores de diversidad, igualdad y sostenibilidad en todas sus actividades, reflejando su compromiso con el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa, (Tabernero Tabernero, L. 2024).

Una de las áreas clave en su enfoque de RSC es la inclusión de PcD. Repsol considera lo que ya hemos recalado anteriormente, la diversidad no solo es el reflejo de valores éticos, sino que supone también una ventaja competitiva para la empresa. Esto se refleja en sus políticas

²Repsol. (n.d.). La historia de Repsol: nueve décadas construyendo el futuro Repsol. <https://www.repsol.com/es/conocenos/historia/index.cshtml>

laborales, que promueven la incorporación y desarrollo profesional mediante programas de formación, contratación inclusiva y adaptaciones en el entorno laboral.

La empresa ha sido reconocida en numerosas ocasiones por sus múltiples esfuerzos en este área: Premio Reina Sofía 2012 de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (Real Patronato sobre Discapacidad, 2012, 10 de diciembre)³, Premios Solidarios ONCE a la integración social de la Comunidad de Madrid 2013 (Repsol. 2013, diciembre 20)⁴, Premio Foro Justicia y Discapacidad 2013 por su labor en la integración de las personas con discapacidad (Repsol. 2013, junio 6)⁵.

Dentro de los múltiples objetivos de la empresa encontramos el de impulsar la diversidad, desde la alta dirección de Repsol, palabras del presidente de Repsol, D. Antonio Brufau, *“la apuesta por la diversidad dentro de las compañías está estrechamente ligada a su cultura y posicionamiento en relación con la igualdad de oportunidades y al desarrollo laboral y personal de los empleados”*. Iglesias, G., & Gallardo, N. (Coord.). (n.d.), p.5.

Repsol ha demostrado un compromiso sólido, a lo largo de los años, ha implementado una serie de estrategias que promueven la diversidad y la igualdad de oportunidades, a continuación, se destacan las principales iniciativas y sus resultados (Fundación Repsol, 2024, septiembre⁶; Repsol, 2021 septiembre⁷).

Estrategias implementadas:

Programas de Integración Laboral.

Desde 2005, Repsol ha desarrollado programas específicos para la incorporación de personas con capacidades diferentes, integrándolos en todas las áreas de la organización, incluido el ámbito industrial. Este programa comenzó como iniciativa de los directores los cuáles tenían

³ Real Patronato sobre Discapacidad (2012, 10 de diciembre). Repsol obtiene el Premio Reina Sofía de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.

<https://www.rpdiscapacidad.gob.es/actualidad/noticias/396-140.htm>

⁴Repsol, (2013, 20 diciembre). Repsol recibe el Premio Solidarios ONCE a la integración social de la Comunidad de Madrid. *Repsol*. <https://www.repsol.com/es/sala-prensa/notas-prensa/2013/12/20/repsol-recibe-el-premio-solidarios-once/index.cshtml>

⁵ Repsol. (2013, junio 6). Premio Foro Justicia y Discapacidad: Su labor en la integración de las personas con discapacidad. *Repsol*. https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/sala-de-prensa/documentos-notas-de-prensa/foro_justicia_discapacidad_tcm13-51921.pdf

⁶ Fundación Repsol, (2024, 20 septiembre). Fundación Repsol participa en la X Jornada de Familia y Discapacidad. *Fundación Repsol*. <https://www.fundacionrepsol.com/es/noticias/fundacion-repsol-jornada-x-de-familia-y-discapacidad-universidad-pontificia-comillas/>

⁷ Repsol (2021, septiembre 26). Repsol renueva su compromiso con Fundación ONCE y alcanzará las 600 contrataciones de personas con discapacidad. *Repsol*. <https://www.repsol.com/es/sala-prensa/notas-prensa/2021/repsol-renueva-su-compromiso-con-fundacion-once-y-alcanzara-las-/index.cshtml>

entre sus familiares a personas afectadas por alguna discapacidad, lo cual los llevó a plantearse que tal vez sería posible incorporar a estos colectivos entre sus trabajadores, empezando con su integración en las estaciones de servicio.

Tras tomar la decisión, el primer paso consistió en investigar experiencias similares. Para ello, tomaron como ejemplo estaciones de servicio gestionadas por centros especiales de empleo GUREAK, permitiéndoles entender cuáles serían las adaptaciones iniciales necesarias para garantizar su accesibilidad y funcionalidad. Inicialmente, Repsol enfocó sus esfuerzos en la contratación de PcD intelectual, haciendo uso principalmente del modelo de empleo con apoyo, ya que estas personas se ajustaban mejor a los requerimientos de las posiciones en las estaciones de servicio. Sin embargo, a día de hoy Repsol ha ampliado su abanico de contratación a personas con discapacidad sensorial o física, personas más cualificadas para empleos administrativos, ingeniero o geólogo, en 2016 el 24% de las PcD contratadas ocupaban puestos en complejos industriales y en sus oficinas centrales.

Colaboración estrecha con Entidades Especializadas,

La empresa ha establecido acuerdos con organizaciones como Fundación ONCE para impulsar la inclusión social y laboral de PcD o también la Asociación Down España (Brands, E. 2023, 14 diciembre). En 2021, Repsol renovó su compromiso con esta fundación, con el objetivo de alcanzar las 600 contrataciones de PcD.

Adecuación de Instalaciones,

Repsol ha adaptado sus infraestructuras para garantizar la accesibilidad universal. Más de 500 estaciones de servicio en España y su sede corporativa en Madrid, Campus Repsol, han sido construidas y diseñadas bajo criterios de accesibilidad.

Las políticas inclusivas de Repsol solo tienen sentido y eficacia en un entorno accesible, y por ello, la empresa ha implementado diversas acciones para mejorar la accesibilidad en sus espacios de trabajo, pero también plataformas digitales y documentos de trabajo.

Esto ha incluido también la adaptación progresiva de su página web, la intranet corporativa utilizada por la plantilla (Repsolnet), y documentos internos para garantizar su compatibilidad con diferentes tecnologías de apoyo.

Asimismo, Repsol trabaja en la eliminación de barreras arquitectónicas en sus centros de trabajo, principalmente aquellos centros en los cuales se vayan a incorporar empleados que requieran estas medidas y adaptaciones.

Para garantizar que las mejoras sean efectivas, Repsol colabora con entidades especializadas, como Ilunion Tecnología y Accesibilidad, e incorpora también las propias sugerencias de sus trabajadores con discapacidad ofreciendo soluciones de lo más personalizadas. Además, promueve la formación y concienciación de sus trabajadores con y sin discapacidad en temas de accesibilidad, como ocurrió con una formación a la adaptación de su intranet.

Formación y Sensibilización,

La compañía ha llevado a cabo programas de formación para sus empleados, fomentando una cultura inclusiva y sensibilizando sobre la importancia de la diversidad en el entorno laboral.

Repsol lleva a cabo diversas actividades de sensibilización para formar a sus empleados en temas relacionados con la discapacidad. Estas iniciativas están diseñadas para promover la inclusión y proporcionar orientación sobre cómo interactuar con personas que presentan discapacidades.

Dependiendo del caso, la formación puede contar con la participación de personas con discapacidad que comparten sus experiencias y consejos, empleados de Repsol que trabajan en equipos con compañeros con discapacidad, o entidades especializadas en la materia. El objetivo de estas actividades es facilitar la integración y acogida de PcD en la plantilla, a la vez que fomentar una cultura basada en el respeto y la igualdad.

Además, en 2007, se creó un comité de diversidad y conciliación, pudiendo así hacer un seguimiento continuo de las políticas implementadas, los obstáculos encontrados, áreas de mejora, prácticas exitosas.

Para entender mejor las diferentes iniciativas adoptadas por la empresa, de forma gráfica en el Libro Blanco de la Incorporación de personas con Capacidades Diferentes en Repsol España, se facilita de forma gráfica una síntesis de las políticas implementadas:

Figura 1: Rueda del éxito en la integración de capacidades diferentes en Repsol



Fuente: Repsol. (2009). *Libro Blanco de la Incorporación de personas con Capacidades Diferentes*, p.53.

Desde la implementación de estos programas, Repsol ha incrementado significativamente la contratación de personas pertenecientes a este colectivo. En 2020 la empresa contada con una cifra de 527 empelados con capacidades diferentes a nivel mundial, 430 de ellos en España. Además, como ya hemos mencionado los esfuerzos de Repsol en la promoción de la inclusión social de PcD han sido reconocidos y premiados en varias ocasiones, posicionando a la empresa como una pionera en este ámbito.

Estas iniciativas han permitido a Repsol no solo cumplir con los estándares legales en materia de inclusión, superándolos incluso, sino también fortalecer su reputación como líder en responsabilidad social corporativa. Dar oportunidades a personas con discapacidad contribuye a la creación de un entorno laboral más diverso y muy enriquecedor, en palabras de Xiana Moreira, empleada de la estación de Repsol en Pontevedra con discapacidad intelectual: *“Ahora confío más en mí misma y estoy muy contenta de venir a trabajar”*, de esta manera la discapacidad se concibe como algo positivo y enriquecedor, prueba de ello, son los resultados de una encuesta de clima que se realizó en 2016 en la cual participaron la mayoría de los trabajadores, destacando que el 80% de la plantilla consideraba que las políticas inclusivas de Repsol aportaban valor añadido a la empresa y a su funcionamiento. (Maldonado, J.A. (dir.), p.25).

“La magia del proyecto es que las grandes barreras se han convertido ahora en los grandes motores”. Marisol Pérez-Picarzo, Repsol. (2009), p.16.

7. Conclusiones.

La integración laboral de las personas con discapacidad representa sin lugar a dudas un imperativo moral y ético, pero también una oportunidad para promover la equidad, la cohesión social y la sostenibilidad socioeconómica de las empresas. A lo largo de este trabajo ha quedado evidente que, a pesar de los avances significativos en los marcos legales y en la adopción progresiva de medidas, numerosos desafíos son aún persistentes. Entre ellos se encuentran el limitado cumplimiento de la cuota de reserva, los estigmas sociales y una brecha demasiado grande en la accesibilidad a oportunidades educativas y profesionales.

El estudio de caso de Repsol, destacado como referente en esfuerzos corporativos de inclusión social, demuestra que un enfoque proactivo hacia la integración laboral de este colectivo puede generar muchos beneficios y no solo a nivel individual para los primeros interesados, sino que también a nivel competitivo empresarial y económico. Un compromiso firme hacia la diversidad y la equidad basado en estrategias innovadoras y adaptadas como una formación adaptada, infraestructura accesible, modelos de empleo con apoyo y sensibilización hace posible la inclusión laboral.

Además, los datos analizados a lo largo de este trabajo destacan una brecha crítica entre el potencial de las PcD y las oportunidades disponibles y abiertas para ellas. Si bien las tasas de empleo han mejorado gradualmente, las disparidades en términos salariales, la escasa estabilidad de los contratos y una insuficiente inclusión laboral en el mercado laboral ordinario, muestran que quedan por hacer todavía muchos esfuerzos en esta dirección.

Como veníamos diciendo al comienzo de este trabajo, la evolución social no es tarea fácil ni de uno solo, sino que debe basarse en un compromiso y esfuerzo colectivo de la sociedad nivel global. La implementación de medidas por los poderes públicos no va a poder dar sus frutos si el resto de la sociedad no tiene la suficiente implicación como para hacer de estas medidas una realidad.

Entre las medidas más eficaces podemos destacar la inclusión laboral a través de la llamada “cuota de reserva” de empleo y la implementación simultánea de ajustes razonables por las empresas. Estas medidas buscan asegurar a las personas con discapacidad una vía de entrada en el ámbito laboral ordinario, garantizando a su vez la adaptación del puesto de trabajo a sus necesidades específicas, promoviendo así un entorno libre de discriminación.

No obstante, y como hemos podido comprobar el problema principal radica en que, en la práctica, muchas empresas no cumplen con estas medidas. Para mejorar el cumplimiento se deberían endurecer los requisitos legales, aplicando la obligación de reserva en empresas de menor tamaño o aumentando progresivamente el porcentaje de trabajadores en función del tamaño de la empresa. Así mismo, las medidas alternativas que son muchas veces utilizadas como vía de escape al cumplimiento de la cuota mínima deberían revisarse para limitar su opción a casos realmente justificados y bien regulados. Además, el proceso de supervisión por parte de las autoridades laborales debería ser endurecido y deberían revisarse las sanciones aplicadas en caso de incumplimiento.

Por otro lado, en lo que respecta a los “ajustes razonables”, se podría proponer el desarrollo de un reglamento o una recomendación clara que defina de manera precisa qué modificaciones han de implementarse según las necesidades específicas de cada puesto de trabajo y trabajador con discapacidad. Esto proporcionaría una mayor seguridad jurídica tanto para el propio trabajador como para el empleador ya que los ajustes razonables que pueden parecer ambiguos devendrían claros a través de unas directrices claras y detalladas.

Asimismo, debería analizarse bien el papel de los centros especiales de empleo, con el objetivo de evitar lo que se produce hoy en día, y que estos centros se conviertan en medidas definitivas y no en medidas “puente” hacia la inclusión laboral. Recordamos que la inclusión laboral vela y lucha por una integración de las personas con discapacidad en un entorno ordinario, donde las personas de este colectivo pueden desenvolverse en contextos laborales comunes y no apartados de la realidad laboral.

No obstante, y no menos importante, más allá de lo normativo debe promoverse un real cambio de mentalidad. Nunca será suficiente con establecer normas y medidas legales si persisten los prejuicios y barreras sociales que desde el primer momento dificultan la integración de personas con discapacidad. Para lograr una inclusión real y la efectividad del modelo social de la discapacidad, es clave fomentar el conocimiento y la comprensión de las distintas condiciones que pueden influir en la dinámica de trabajo entre personas con y sin discapacidad.

Las conclusiones de este trabajo resaltan y manifiestan que sin un enfoque integral para abordar las barreras a las que tienen que hacer frente las personas con discapacidad en el mercado laboral, no se va a poder alcanzar una integración sociolaboral. Si partimos de la idea y objetivo principal de este trabajo, expuesto en la introducción, la inclusión laboral, sí que es posible, sí que puede ser una realidad para todos, pero no sin pasar por la necesaria sensibilización de la

población, manifestar claramente que la inclusión no es solo una obligación moral, sino que de lo que se trata realmente es de un esfuerzo colectivo, con una meta final que es la de conseguir crear una sociedad más empática y comprometida.

A día de hoy disponemos de un gran elenco de medidas legales y administrativas que permiten que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan la oportunidad de contribuir de manera significativa al mundo laboral y a la sociedad, pero estas no pueden ser efectivas sin un esfuerzo común, una verdadera implicación y concienciación sobre la importancia de este tipo de inclusión.

Para cerrar este trabajo con una nota positiva y una última reflexión, la inclusión laboral representa una cuestión fundamental para asegurar una vida digna y autónoma a todas las personas que han de avanzar en la vida con una dificultad añadida, con una discapacidad. A lo largo de este trabajo he querido dejar plasmado que detrás de cada discapacidad, encontramos, ante todo, una persona, una persona con los mismos derechos, sueños, y con las mismas ganas de aportar “su granito de arena” a la sociedad, de aportar y brindar valor a la comunidad. Por ello, reducir su identidad exclusivamente a una condición limitante supone obviar el enorme potencial que poseen como el resto de los individuos. Es esencial entender que las personas con discapacidad son mucho más que las limitaciones que puedan tener, y merecen tener oportunidades reales, que les permitan demostrar su talento y su capacidad para contribuir activamente en la sociedad. Apostar y luchar por la inclusión no solo beneficiará enormemente a este colectivo, sino que también fortalecerá el tejido social, generando entornos más empáticos, igualitarios y enriquecedores para todos.

8. Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado.

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

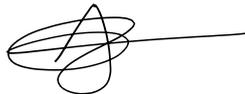
Por la presente, yo, Julie Loizeau, estudiante de Administración y Dirección de Empresas y Derecho de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado: “Evolución y desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral: un enfoque hacia la sostenibilidad social”, declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación [el alumno debe mantener solo aquellas en las que se ha usado ChatGPT o similares y borrar el resto. Si no se ha usado ninguna, borrar todas y escribir “no he usado ninguna”]:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Crítico:** Para encontrar contra-argumentos a una tesis específica que pretendo defender.
3. **Metodólogo:** Para descubrir métodos aplicables a problemas específicos de investigación.
4. **Interpretador de código:** Para realizar análisis de datos preliminares.
5. **Constructor de plantillas:** Para diseñar formatos específicos para secciones del trabajo.
6. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
7. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
8. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 19 de marzo de 2025

Firma: Julie Loizeau

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

9. Bibliografía

Forcada Rojkin, C. I., (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), pp.85-104.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 50, pp.73-89.

<https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/el%20futuro%20de%20los%20discapacitados%20en%20el%20mundo.pdf>

Popper, K. R. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Madrid, Editorial Tecnos.

<https://raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Bom-Camargo, Y. I. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), pp.130-146.

<Dialnet-HaciaLaResponsabilidadSocialComoEstrategiaDeSosten-7927655.pdf>

Montoya Morales, A. J., García Londoño, M. L., Vélez Ramírez, R. A. (2022). La sostenibilidad empresarial desde las prácticas sostenibles, los grupos de interés y la responsabilidad social corporativa: una revisión de la literatura. *Revista CIFE*, 24(41), pp.132-155.

<https://doi.org/10.15332/22484914.7731>

Barron, P., Cord, L., Cuesta, J., Espinoza, S. A., Larson, G., Woolcock, M. (2023). *La sostenibilidad social en el desarrollo: Cómo enfrentar los desafíos del siglo xxi*, cuadernillo del “Panorama general”, Banco Mundial, Washington, DC. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.

<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/af943523-e2e0-4998-a2f4-8de46f7737f4/content>

Real Academia Española. (n.d.). Discapacidad. En diccionario de la lengua española (23.^a ed.).

<https://dle.rae.es/discapacidad>

Palacios, A., Bariffi, F. (2013). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca.

https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf

De Asís Roig, R. (2014). La incursión de la discapacidad en la teoría de los derechos: posibilidad, educación, Derecho y poder.

[https://www.researchgate.net/profile/Rafael-De](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-De-Asis/publication/47421056_La_incursion_de_la_discapacidad_en_la_teor%C3%ADa_de_los_derechos_posibilidad_educacion_Derecho_poder/links/0c960525f9efc5e3bb000000/La-incursion-de-la-discapacidad-en-la-teoria-de-los-derechos-posibilidad-educacion-Derecho-poder.pdf)

[Asis/publication/47421056_La_incursion_de_la_discapacidad_en_la_teor%C3%ADa_de_los_derechos_posibilidad_educacion_Derecho_poder/links/0c960525f9efc5e3bb000000/La-incursion-de-la-discapacidad-en-la-teoria-de-los-derechos-posibilidad-educacion-Derecho-poder.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-De-Asis/publication/47421056_La_incursion_de_la_discapacidad_en_la_teor%C3%ADa_de_los_derechos_posibilidad_educacion_Derecho_poder/links/0c960525f9efc5e3bb000000/La-incursion-de-la-discapacidad-en-la-teoria-de-los-derechos-posibilidad-educacion-Derecho-poder.pdf)

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2024). *INEbase / Sociedad /Salud /Encuestas de discapacidades / Últimos datos*. INE.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&idp=1254735573175

Brenes Morera, D. (2023, 2 diciembre). ¿Qué es la discapacidad? Definiciones y buenas prácticas para una región más inclusiva. ¿Y Si Hablamos de Igualdad? *Banco Internacional de Desarrollo*.

<https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-la-discapacidad-tipos-de-discapacidad/>

Organización Internacional del Trabajo. (28 de agosto de 2024). *Un nuevo documento de trabajo de la OIT expone la importante “brecha salarial de la discapacidad”*. Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/es/node/667981>

Toboso Martín, M., Arnau Ripollés, M. S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista iberoamericana de filosofía, política y humanidades*, 10(20), pp.64-94.

<https://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>

Martín Rodríguez, J. A. (2016). Guía sobre estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D) para las Administraciones y resto del Sector Público.

http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5087/Gu%EDa_estrategias_RSC_discapacidad.pdf?sequence=1

González Alcántara, Ó. J. , Miralles Insa, C. M., Marín-García, J. A. (2007, September). La integración laboral de las personas con discapacidades como parte de la RSC de las empresas. In *XI Congreso de Ingeniería de Organización*, pp. 1557-1568

http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2007/corporate_social_responsibility/1557_1568.pdf

Pérez de los Cobos, S. T. (2022). El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 12(1), pp.37-65.

<https://doi.org/10.46661/lexsocial.6355>

Alonso-Olea García, B. (2017). El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español. *Panorama social*, 26.

https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/026art05.pdf

Laborda Molla, C., Jariot García, M., González Fernández, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XXI*, 24(1), pp.117-139.

<https://www.redalyc.org/journal/706/70666127005/70666127005.pdf>

Sánchez Trigueros, C. (2023). La discapacidad en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista justicia & trabajo*, (2), pp.5-37.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8990693>

Servicio Público De Empleo Estatal, (2024). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*. Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

Agencia de datos de Europa Press - EPData. (23 de septiembre de 2024), Datos de *empleo de personas con discapacidad*. Agencia de datos de Europa Press.

<https://www.epdata.es/datos/empleo-personas-discapacidad/243?accion=2>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2024). *INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / El empleo de las personas con discapacidad / Últimos datos*. INE.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Suárez Pérez, I. (2016). *Personas con discapacidad y actividad laboral: el papel de las barreras actitudinales*. (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de la Laguna). Repositorio ULL.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2505/Personas+con+Discapacidad+y+actividad+labor%20al+el+papel+de+las+barreras+actitudinales+.pdf;jsessionid=9A62ACC321CCA9CCFC077AF1AD55FA%2087?sequence=1>

Organización Mundial de la Salud, & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre discapacidad*.

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>

Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., Medina Ruiz, M. F. (2020). *Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia*. *Revista CES Derecho*, 11(2), pp.3-24.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192020000200003&script=sci_arttext

Elisa Pupiales, B., Cordoba Andrade, L.C. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), pp.279-289.

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/1720>

González Martínez, J. A. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de derecho*, 23(1), pp.187-213.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8764007>

Fernández Orrico, F. J. (2017). Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 195, pp.63-94.

<https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/3%20Cuotas%20de%20reserva%20y%20ajustes%20razonables%20para%20trabajadores%20con%20discapacidad%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%20ordinario.pdf>

Cendrero Uceda, L.A. (2020). La cuota de reserva de puestos de trabajo en el empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿ Un incumplimiento permanente?. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, (2).

<https://docta.ucm.es/entities/publication/14fed95d-e173-42d3-8ed1-ff2ddf993c4b>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Asalariados que cotizan en empresas de > 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad de la empresa*. INE.

https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/tpx/MercadoLaboral_1403/EPD_5425/&file=08016.px#_tabs-grafico

Hernández Díaz, J., Tapia Millan J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica, *Revista Española de Discapacidad*, 3 (I), pp.29-56.

<http://hdl.handle.net/11181/4614>

Servicio Público De Empleo Estatal, (2024). *Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empelo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-personas-discapacidad.html>

Beyer, S. and Kilsby, M. (1997), "Supported Employment in Britain", *Tizard Learning Disability Review*, 2(2), pp. 6-14.

<https://doi.org/10.1108/13595474199700012>

European Union of Supported Employment (2005). Folleto informativo y modelo de Calidad. Belfast: EUSE

<https://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/EUSE-Folletoinformativoymodelodecalidad.pdf>

Trochim, W. M. K., Cook, J. A., & Setze, R. J. (1994). Using concept mapping to develop a conceptual framework of staff's views of a supported employment program for individuals with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(4), pp.766–775.

<https://doi.org/10.1037/0022-006X.62.4.766>

Observatorio Estatal de la Discapacidad, (2018). Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España y en el horizonte del año 2020.

<http://riberdis.cedid.es/handle/11181/5416>

Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A., Wehman, P. (2011). Supported Employment: What is it?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), pp.139-142.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3233/JVR-2012-0607>

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (n.d.), *Responsabilidad Social Corporativa*. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa.

<https://observatoriorsc.org/areas-de-trabajo/rsc/>

Ayala del Pino, C. (2021). La responsabilidad social corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos. *Anuario Jurídico Y Económico Escorialense*, (54), pp.173–198.

<https://doi.org/10.54571/ajee.462>

Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., Lucero Fustes, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(3), pp.9-27.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230792002>

Peña Quintana, M. T., Santana Vega, L. E., & Feliciano-García, L. (2022). El empleo con apoyo: una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en Canarias. *Siglo Cero*, 53(1), pp.159-178.

<http://riberdis.cedid.es/handle/11181/6623>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Nivel de estudios por grado de la discapacidad*.

https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29823#_tabs-grafico

Repsol. (2023, 1 diciembre). *Día Internacional de las Personas con Discapacidad* [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=8m-fbop1G0w>

Maldonado, J.A. (dir.), Libro de actas I Congreso Nacional sobre el empleo de las personas con discapacidad: “Hacia la plena inclusión laboral”. Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, 2016, 157.

<https://www.embed.siiis.net/ver.php?id=es&Ncodigo=520467&Ntipo=>

Repsol. (2009). *Libro blanco de la incorporación de personas con capacidades diferentes: De las palabras a los hechos*. Madrid: Fundación Repsol.

<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/libro-blanco-integracion-personas-capacidades-diferentes.pdf>

Grupo Repsol. (2022). *Informe de gestión integrado 2022*.

<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-anuales/2022/informe-gestion-integrado-2022.pdf>

Repsol. (n.d.). La historia de Repsol: nueve décadas construyendo el futuro *Repsol*.

<https://www.repsol.com/es/conocenos/historia/index.cshtml>

Tabernero Tabernero, L. (2024) *Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias: retos para la dirección de rr.hh.* (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid). Repositorio UVA.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/72029/TFG-E-2070.pdf?sequence=1>

Real Patronato sobre Discapacidad (2012, 10 de diciembre). Repsol obtiene el Premio Reina Sofía de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.

<https://www.rpdiscapacidad.gob.es/actualidad/noticias/396-140.htm>

Repsol, (2013, 20 diciembre). Repsol recibe el Premio Solidarios ONCE a la integración social de la Comunidad de Madrid. *Repsol*.

<https://www.repsol.com/es/sala-prensa/notas-prensa/2013/12/20/repsol-recibe-el-premio-solidarios-once/index.cshtml>

Repsol. (2013, junio 6). Premio Foro Justicia y Discapacidad: Su labor en la integración de las personas con discapacidad. *Repsol*.

https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/sala-de-prensa/documentos-notas-de-prensa/foro_justicia_discapacidad_tcm13-51921.pdf

Iglesias, G., & Gallardo, N. (Coord.). (n.d.). *La diversidad en la gestión directiva*. Fundación CEDE.

<https://www.directivoscede.com/wp-content/uploads/2020/12/CuadernoDiversidad.pdf>

Fundación Repsol, (2024, 20 septiembre). Fundación Repsol participa en la X Jornada de Familia y Discapacidad. *Fundación Repsol*.

<https://www.fundacionrepsol.com/es/noticias/fundacion-repsol-jornada-x-de-familia-y-discapacidad-universidad-pontificia-comillas/>

Repsol (2021, septiembre 26). Repsol renueva su compromiso con Fundación ONCE y alcanzará las 600 contrataciones de personas con discapacidad. Repsol.

<https://www.repsol.com/es/sala-prensa/notas-prensa/2021/repsol-renueva-su-compromiso-con-fundacion-once-y-alcanzara-las-/index.cshtml>

Brands, E. (2023, 14 diciembre). La nueva vida de Xiana y José Manuel: así es la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. *elconfidencial.com*.

https://www.elconfidencial.com/empleo/2023-12-14/discapacidad-intelectual-insercion-laboral-bra_3791183/

Legislación:

Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas ONU, año 1948.

Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, (Documento A/37/51), Aprobado por Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de 20 de diciembre de 1993.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, (BOE núm. 96, de 23 de noviembre de 2007).

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, (BOE núm 43, de 17 de febrero de 2024).

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

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

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

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. (BOE núm. 133, de 4 de junio de 1983).

10. Anexos

1. Tablas asociadas a las representaciones gráficas

Gráfico 1: Evolución del número de personas con discapacidad en edad de trabajar, franja de edad de 16 a 64 años.

Año	Personas con discapacidad en edad de trabajar
2009	1.081.800
2010	1.171.900
2011	1.262.000
2012	1.450.800
2013	1.428.300
2014	1.742.200
2015	1.774.800
2016	1.840.700
2017	1.860.600
2018	1.899.800
2019	1.876.900
2020	1.933.400
2021	1.929.400
2022	1.941.900

Gráfico 2 : Evolución de la tasa de paro de la población general y el colectivo de personas con discapacidad

Año	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
2009	21,7	17,9
2010	23,6	19,9
2011	26,8	21,4
2012	33,2	24,7
2013	35	24,7
2014	32,7	24,3
2015	31	21,9
2016	28,6	19,5
2017	26,2	17,1
2018	25,2	15,1
2019	23,9	13,9
2020	22,2	15,4
2021	22,4	14,8
2022	21,6	12,9
2023	19,7	12

Gráfico 3 : Evolución tasa de empleo personas con discapacidad y sin discapacidad

Año	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2009	62	28,3
2010	60,9	27,5
2011	60,2	26,8
2012	58,1	24,5
2013	57,1	24,3
2014	58,9	22,6
2015	60,9	23,4
2016	62,8	25,1
2017	64,4	25,9
2018	65,9	25,8
2019	66,9	25,9
2020	64,3	26,7
2021	66,1	26,8
2022	67,9	27,7
2023	69	28,5

Gráfico 4 : Evolución tasa de actividad de las personas con discapacidad y sin discapacidad

Año	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2009	75,5	36,1
2010	76,1	36
2011	76,5	36,7
2012	77,2	36,7
2013	77,2	37,4
2014	77,8	33,6
2015	78,1	33,9
2016	78	35,2
2017	77,7	35
2018	77,6	34,5
2019	77,7	34
2020	76,1	34,3
2021	77,6	34,5
2022	77,9	35,3
2023	78,5	35,5

Gráfico 6: Brecha salarial entre personas con discapacidad y sin discapacidad

Año	Sin discapacidad	Con discapacidad
2010	22842,6	20553,3
2011	22970,4	20337,4
2012	22815,2	19505,8
2013	22801,6	19138,6
2014	22958	19023,1
2015	23208	19569,6
2016	23273,3	19297,6
2017	23764,8	19726,2
2018	24132,5	19946,2
2019	24512,2	20574,1
2020	25305,3	20799,3
2021	26030	21544,2
2022	27107,8	22040,7

Gráfico 7: Salario anual de personas con discapacidad según su discapacidad

Año	Total	Física y otras	Intelectual	Mental	Sensorial
2010	20.553,30	21.559,70	12.716,50	17.016,90	21.204
2011	20.337,40	21.469,50	11.452,90	17.639,50	21.132,20
2012	19.505,80	20.325,20	11.590,20	16.741,10	21.052,50
2013	19.138,60	19.914,60	11.742,50	16.550,20	20.474,30
2014	19.023,10	20.075,70	11.619,50	15.243,60	21.243,10
2015	19.569,60	20.593,60	12.353	15.699,30	21.032,70
2016	19.297,60	20.314	11.764,80	15.889,40	20.491,50
2017	19.726,20	20.841,30	12.197,70	16.215,30	20.857,40
2018	19.946,20	20.977,70	11.563	16.409,60	22.217,10
2019	20.574,10	21.616,40	13.136,90	17.521,10	22.435,70
2020	20.799,30	22.344,10	13.705,90	16.979,70	21.945,70
2021	21.544,20	23.240,70	13.730,60	17.348,40	22.590,40
2022	22.040,70	23.796,20	15.025,40	17.930,80	23.887,80

Gráfico 8: Tipología de la contratación de personas con discapacidad

Año	Centros especiales de empleo	Empresa ordinaria
2008	53	47
2009	59	41
2010	64	36
2011	66	34
2012	68	32
2013	71	29
2014	72	28
2015	72	28
2016	69	31
2017	71	29
2018	71	29

Gráfico 9: Asalariados que cotizan en empresas de más de 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad de la empresa.

Años	Porcentaje
2022	
Porcentaje inferior al 2%	51,3
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	29,0
Porcentaje mayor o igual al 5%	12,1
2021	
Porcentaje inferior al 2%	52,4
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	28,0
Porcentaje mayor o igual al 5%	11,8
2020	
Porcentaje inferior al 2%	54,4
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	23,8
Porcentaje mayor o igual al 5%	13,4
2019	
Porcentaje inferior al 2%	50,3
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	28,2
Porcentaje mayor o igual al 5%	13,4
2018	
Porcentaje inferior al 2%	53,6
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	24,8
Porcentaje mayor o igual al 5%	12,5
2017	
Porcentaje inferior al 2%	55,1
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	22,3
Porcentaje mayor o igual al 5%	12,5
2016	
Porcentaje inferior al 2%	57,7
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	20,3
Porcentaje mayor o igual al 5%	10,6
2015	
Porcentaje inferior al 2%	58,6
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	19,5
Porcentaje mayor o igual al 5%	10,7
2014	
Porcentaje inferior al 2%	66,3
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%	13,3
Porcentaje mayor o igual al 5%	7,3

Gráfico 10: Estadística del nivel de formación de las personas con discapacidad – Analfabetos / primaria:

AÑO	%: Personas con discapacidad
2022	
Analfabetos y primaria	19,0
Secundaria y programas formación e inserción laboral	61,9
Superiores, incluyendo doctorado	19,1
2021	
Analfabetos y primaria	20,3
Secundaria y programas formación e inserción laboral	61,1
Superiores, incluyendo doctorado	18,7
2020	
Analfabetos y primaria	21,2
Secundaria y programas formación e inserción laboral	61,4
Superiores, incluyendo doctorado	17,5
2019	
Analfabetos y primaria	23,5
Secundaria y programas formación e inserción laboral	59,5
Superiores, incluyendo doctorado	16,9
2018	
Analfabetos y primaria	24,8
Secundaria y programas formación e inserción laboral	58,2
Superiores, incluyendo doctorado	16,9
2017	
Analfabetos y primaria	26,3
Secundaria y programas formación e inserción laboral	56,9
Superiores, incluyendo doctorado	16,8
2016	
Analfabetos y primaria	28,8
Secundaria y programas formación e inserción laboral	56,2
Superiores, incluyendo doctorado	15,0
2015	
Analfabetos y primaria	29,7
Secundaria y programas formación e inserción laboral	55,2
Superiores, incluyendo doctorado	15,1
2014	
Analfabetos y primaria	32,7
Secundaria y programas formación e inserción laboral	52,8
Superiores, incluyendo doctorado	14,5