



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

Discapacidad y el mercado laboral en Andalucía y España

Trabajo Fin de Grado presentado por Alfonso Márquez Arcos, siendo el tutor del mismo el profesor Antonio García Sánchez.

Vº. Bº. del Tutor:

Alumno:

D. Antonio García Sánchez

D. Alfonso Márquez Arcos

Sevilla. Junio de 2021



**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2020-2021]**

TÍTULO:

DISCAPACIDAD Y EL MERCADO LABORAL EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA

AUTOR:

ALFONSO MÁRQUEZ ARCOS

TUTOR:

Dr. D. ANTONIO GARCÍA SÁNCHEZ

DEPARTAMENTO:

ECONOMÍA E HISTORIA ECONÓMICA

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ECONOMÍA APLICADA

RESUMEN:

En este trabajo abordamos la relación que existe entre discapacidad y mercado de trabajo. Poseer un empleo es un derecho y también una necesidad para poder tener mayor calidad de vida. El objetivo principal de este trabajo es conocer la situación en el mercado laboral de las personas con discapacidad en Andalucía y en España. Este TFG sigue una metodología de revisión bibliográfica y análisis descriptivo y comparativo de datos. Como principales resultados de este estudio obtenemos que las personas con discapacidad presentan mayor dificultad en el acceso al mercado laboral, con trabajos menos cualificados y elevadas cifras de inactividad, que se hacen más notables en personas con discapacidad mayores de 45 años y aquellos con discapacidad severa. Asimismo, se obtiene que la inactividad se reduce a medida que aumenta el nivel de estudios cursado. Podemos concluir que existen una gran variedad de políticas para la integración laboral, no obstante algunas de ellas resultan ser insuficientes para la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello se hace necesario incrementar aún más los incentivos y ayudas para su efectiva integración.

PALABRAS CLAVE:

Discapacidad; empleo; integración laboral; mercado de trabajo.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1	JUSTIFICACIÓN	1
1.2	OBJETIVOS	1
1.3	METODOLOGÍA Y FUENTES DE DATOS	2
1.4	ESTRUCTURA DEL TRABAJO	2
2	SOBRE LA DISCAPACIDAD	5
2.1	EVOLUCIÓN DE LA CONCEPTUALIZACIÓN, TIPOS Y GRADOS.....	5
2.2	IMPLICACIONES Y RESTRICCIONES DE LA DISCAPACIDAD PARA EL EMPLEO	7
3	POLÍTICAS DIRIGIDAS A LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ACTUALIDAD.....	11
3.1	CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS	11
3.2	CONTRATO INDEFINIDO	11
3.3	CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO	12
3.4	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	13
3.5	CONTRATO EN PRÁCTICAS	14
3.6	CONTRATO DE INTERINIDAD	14
3.7	EMPLEO POR CUENTA PROPIA	14
3.8	EMPLEO CON APOYO	15
3.9	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	15
3.10	ENCLAVES LABORALES	16
3.11	EL CONTEXTO AUTONÓMICO	17
4	POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA.....	19
5	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA	23
6	CONCLUSIONES.....	35

1 INTRODUCCIÓN

1.1 JUSTIFICACIÓN

La decisión de trabajar sobre la relación existente entre discapacidad y empleo se debe a que las personas con discapacidad presentan numerosos obstáculos para integrarse en el mercado laboral, pues como recoge el INE (2021) presenta elevadas cifras de inactividad y de tasa de paro, un 66% y 24% respectivamente, y que en comparación con las personas sin discapacidad, que presentan un 22,3% de inactividad y un 14,05% de tasa de paro, evidencian el problema de aquellos con discapacidad para acceder a un empleo. Es un hecho por lo tanto que hay avanzar en la integración de estas personas, pues el derecho al trabajo está recogido en la Constitución y debe garantizarse a toda persona. Existen además una gran cantidad de barreras y prejuicios en torno a su capacidad para desempeñar un empleo, con los que hay que acabar para facilitar el camino hacia una integración efectiva

En España el mercado de trabajo es un mercado procíclico, con una alta temporalidad estructural y una elevada tasa de paro (Torres, 2018), que repercute en una deficiente calidad de vida de las personas que están desempleadas o bien están empleadas en trabajos precarios. A través de este trabajo se pretende conocer lo relativo a la normativa legal que existe en la actualidad y que conforman las medidas que ayudan en su integración laboral, así como la situación actual en que se encuentran mediante el análisis de los indicadores estadísticos existentes, para reflejar con mayor precisión las complicaciones que tienen las personas con discapacidad para acceder al mercado de trabajo, y así poder contribuir en dar visibilidad a este colectivo a través de este trabajo.

Este desarrollo de la normativa y análisis de indicadores se hará tanto de Andalucía como de España, además de comparar los datos con los existentes para las personas sin discapacidad, haciendo así un análisis más completo.

Como limitaciones, señalar que las fuentes estadísticas en la fecha de realización de este trabajo, nos muestran los datos de indicadores únicamente hasta 2019 -incluido-, por lo que no podemos trabajar con los datos del año 2020. Además en algunos casos los datos de los indicadores del INE e IECA no están agrupados bajo las mismas categorías, por lo que no se pueden comparar.

1.2 OBJETIVOS

Como objetivo principal, se busca conocer la situación en el mercado laboral de las personas con discapacidad en Andalucía y en España, haciendo una comparativa con las personas sin discapacidad, exponiendo las medidas de apoyo y las políticas activas de empleo existentes, y la normativa que las regula, junto con el análisis de indicadores, en los que podremos ver cuáles son los factores que ayudan o perjudican en el acceso al empleo y gracias a los cuales conoceremos si las medidas de apoyo consiguen su propósito de integración.

Para alcanzar el objetivo principal son necesarios los siguientes objetivos específicos:

- Conocer qué es la discapacidad y su evolución conceptual, por qué se caracteriza -tipos y grados- y sus implicaciones en el acceso al empleo.
- Conocer las medidas y normativa dirigidas a la integración que existen en Andalucía y España.
- Analizar los indicadores relativos al empleo de las personas con y sin discapacidad tanto en Andalucía como en España.

- Señalar la importancia de los poderes públicos y las empresas como agentes integradores de las personas con discapacidad.
- Concluir si es necesario o no desarrollar más planes de integración y fomento de empleo en Andalucía y España en base a la efectividad de los ya existentes.
- Conocer en qué grado el sexo, la edad, o el nivel formativo, puede acentuar la dificultad para encontrar empleo.

1.3 METODOLOGÍA Y FUENTES DE DATOS

El presente trabajo está realizado bajo una metodología de revisión bibliográfica y análisis descriptivo y comparativo de datos, que nos permitirán cubrir los objetivos planteados. Para la revisión bibliográfica la información ha sido obtenida principalmente de artículos y libros, los cuales se han recuperado de plataformas como Dialnet, el catálogo Fama o Google Académico. También se ha buscado información de páginas web de diferentes instituciones, así como normativa legal la cual se ha consultado en el Boletín Oficial del Estado. En cuanto al análisis descriptivo y comparativo de datos, una las fuentes utilizada ha sido "*El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2019*" del INE, del que se han extraído los resultados en España referidos al empleo de las personas con y sin discapacidad. También se ha utilizado el "*Empleo de las personas con discapacidad. Resultados para Andalucía. 2019*" del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, del que se han extraído los datos a nivel autonómico en relación al empleo y discapacidad.

Con la información obtenida mediante revisión bibliográfica junto con los datos estadísticos que nos proporcionan estas fuentes, podremos conocer la caracterización de la discapacidad, las medidas de apoyo existentes en España para este colectivo y su integración laboral, además de poder hacer un análisis descriptivo y comparativo de los indicadores estadísticos entre Andalucía y España, de las personas con y sin discapacidad, atendiendo al sexo, grado y tipo de discapacidad, nivel de estudios, situación profesional, sector de actividad, tipo de cotización o tipo de centro que contrata, entre otros, que nos permitirá conocer en mayor profundidad su situación en el mercado de trabajo.

1.4 ESTRUCTURA DEL TRABAJO

La estructura que presenta el trabajo es la siguiente:

- Un primer capítulo al que llamamos *Sobre la discapacidad* que dividimos en dos apartados. En el primero de ellos se desarrolla el concepto de discapacidad y su evolución en el tiempo. Un concepto complejo y para el que necesitamos recurrir a definiciones institucionales, de la normativa legal española y diferentes artículos para poder caracterizarlo. Además se explican los tipos y grados de discapacidad que se contemplan así como la manera de determinarlos. En el segundo apartado nos centramos en las implicaciones y restricciones de la discapacidad para el empleo, mostrando mediante unos datos estadísticos generales dichas dificultades.
- El siguiente capítulo trata sobre las *Políticas dirigidas a la incorporación laboral de las personas con discapacidad en la actualidad*, en el que se desarrolla la cuota de reserva y sus medidas alternativas, las distintas modalidades de contratación por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia, cada una con los incentivos y ayudas que les corresponden por la contratación, el empleo con

apoyo, los centros especiales de empleo y finalmente los enclaves laborales como medida de tránsito del empleo protegido al ordinario.

Posteriormente en *el contexto autonómico* se desarrollan las características y medidas de apoyo propias de Andalucía.

- En el capítulo *Población de 16 a 64 años con discapacidad en Andalucía y España*, comienza la parte del trabajo en que a través de datos estadísticos y mediante el análisis de indicadores, se reflejará la situación de este colectivo tanto en Andalucía como en España, mostrando la distribución de la población discapacitada según el tipo y grado de discapacidad, o bien según el sexo, edad o nivel de estudios.
- En *Análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad en Andalucía y España* se trata lo relativo al mercado laboral, atendiendo a la ocupación, el paro o la inactividad que existe en este colectivo en Andalucía y en España, atendiendo al sexo, edad, nivel de estudios, tipo de centro que les ocupa, tipo de cotización o situación profesional entre otros, para conocer en profundidad y mediante el análisis de los mismos su situación en el mercado laboral, viendo la relación que presentan con las distintas medidas de apoyo.
- Para finalizar, en la *Conclusión* se detallan las principales ideas que se han obtenido con la realización del trabajo en relación a los objetivos planteados, comentando la efectividad de las medidas de apoyo y los factores y variables que dificultan su acceso al empleo.

2 SOBRE LA DISCAPACIDAD

2.1 EVOLUCIÓN DE LA CONCEPTUALIZACIÓN, TIPOS Y GRADOS

La heterogeneidad es una característica propia del conjunto de personas con discapacidad, debido a los distintos tipos y grados en que se puede presentar. La discapacidad puede darse desde el momento en que naces o bien ser sobrevenida con el paso del tiempo, a lo largo de la vida (Suriá, 2013). Sin embargo, a pesar del tipo, grado u origen, todas ellas tienen un factor común, y es que presentan tanto dificultades objetivas, las que se dan por la causa de la discapacidad, como subjetivas, las que tienen lugar por la percepción del conjunto de la sociedad, y que por lo tanto conllevan a que estas personas se encuentren en riesgo de exclusión social y laboral, haciendo necesarias unas políticas y medidas de integración que conduzcan a su desarrollo pleno en todos los ámbitos.

Dichas políticas y medidas pueden estar destinadas a eliminar las barreras subjetivas, como podrían ser campañas de concienciación, educación en la inclusión y visibilización del colectivo, o bien enfocadas a superar barreras objetivas, como son las políticas de ayudas e incentivos económicos para su contratación o adaptación de puestos entre otras. Será en las medidas enfocadas a la superación de barreras objetivas en las que nos centraremos en el presente trabajo.

Debido a la heterogeneidad anteriormente mencionada, se hace complejo definir el concepto de discapacidad y de persona discapacitada. Por ello abordaremos estos conceptos desde diferentes enfoques, tanto institucionales como normativos. Según la OMS (2020), en el mundo existe en torno a un 15% de la población que vive con alguna discapacidad, con previsión de que dicha cifra aumente a causa del envejecimiento poblacional y de la prevalencia de enfermedades crónicas.

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Es en 1980 cuando la OMS realiza una publicación llamada Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías -CIDDM-, cuya clasificación, como explica Aparicio (2009, p. 130) "*gira en torno al concepto de enfermedad y en la dificultad que ésta representa con respecto a la capacidad del individuo para desempeñar las funciones y obligaciones que socialmente se esperan de él*".

Se trata de un enfoque negativo centrado en las deficiencias y que otorga escasa importancia a los aspectos sociales y contextuales. Por ello en 1993 comienza un proceso de revisión, centrado en enfatizar los elementos positivos, no estigmatizantes, así como introducir el concepto de universalidad para la discapacidad (Cuairán, 2015), dando lugar a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- en el año 2001.

La CIF responde a un enfoque bio-psico-social y ecológico¹, con un esquema de múltiples interacciones entre sus dimensiones y áreas, en sustitución al esquema causal y lineal de la CIDDM (Egea & Sarabia, 2001, p. 20).

¹ Enfoque que recoge la importancia e interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales de una persona, que dan lugar a una discapacidad. Añade el factor contextual al anterior enfoque bio-médico (Egea & Sarabia, 2001).

Actualmente la OMS (2021) define la discapacidad como:

Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En cuanto a la determinación del grado de discapacidad, la CIF establece la siguiente medición, en la que "tener un problema puede significar tanto una deficiencia, como una limitación, restricción o barrera" (OMS, 2001, p. 24):

Cuadro 2.1. Grados de discapacidad

Grado	Calificador	Porcentaje
No hay problema	Ninguno, insignificante, ...	0-4%
Problema ligero	Poco, escaso, ...	5-24%
Problema moderado	Medio, regular, ...	25-49%
Problema grave	Mucho, extremo, ...	50-95%
Problema completo	Total, ...	96-100%

Fuente: OMS-CIF (2001, p. 24).

Para el desarrollo de este trabajo atendemos a la definición de la normativa española, pues las bases de datos estadísticos de las que obtenemos la información a analizar se conforman en base a dicha normativa. Contamos con el Real Decreto Legislativo 1/2013, que distingue entre deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales y mentales, considerando discapacitadas a las personas que presentan un grado del 33% o mayor, además

se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (Real Decreto Legislativo 1/2013).

En relación de esta definición con la anterior clasificación de la CIF, aquellos que tengan una deficiencia moderada -igual o superior al 33%- grave o completa, serán los que se considerarán personas discapacitadas a efectos de la anterior Ley General, otorgando la condición de no discapacitadas a aquellas personas con unas deficiencias ligeras o moderadas -inferiores al 33%-. Hay que señalar que existen diversos medidores para determinar el grado de discapacidad, siendo uno de los más usados el Índice de Barthel el cual "es una medida genérica que valora el nivel de independencia del paciente con respecto a la realización de algunas actividades básicas de la vida diaria (AVD)" (Cid-Ruzafa & Damián-Moreno, 1997, p. 128).

Debido a la anterior definición de persona con discapacidad, en relación con el mercado de trabajo, podemos determinar que aquellas personas que no presenten deficiencias, limitaciones o barreras, o que presentándolas sean ligeras o moderadas -siempre inferior al 33%-, no se enfrentarán a restricciones a la hora del desempeño laboral. No es posible analizar esto con mayor profundidad, puesto que no existen indicadores estadísticos para el empleo que diferencien entre grados inferiores al 33%,

recibiendo estas personas el mismo trato que aquellas que no presentan ningún grado de discapacidad.

Aunque los aspectos referidos a las políticas y medidas dirigidas a su integración laboral se tratarán con más detalle en otro apartado, atendemos a la distinción que se hace entre personas que presentan o no discapacidad severa, así como personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o al 65%, además del tipo de discapacidad que presenten, pues de ello depende que se les proporcionen ayudas de mayor o menor cuantía para lograr su integración laboral.

2.2 IMPLICACIONES Y RESTRICCIONES DE LA DISCAPACIDAD PARA EL EMPLEO

En España nos encontramos con un mercado laboral en el que las personas discapacitadas en edad de trabajar representan un 6,17% sobre la población total en edad laboral, según los datos referidos al empleo de las personas con discapacidad (INE, 2021). Este porcentaje refleja la situación de 1.876.900 personas con discapacidad, de las cuales tan solo 485.900 se encuentran ocupadas, es decir, únicamente un 25,88% de ellos ha conseguido su integración laboral efectiva.

Esta integración laboral efectiva es determinante para un mejor desarrollo personal, así Hernández y Millán (2015, p. 30) comentan que *"la incorporación a un puesto de trabajo proporciona a la persona (con y sin discapacidad) un entorno fundamental de socialización y permite mayores niveles de independencia económica"*, entorno de socialización del que quedan excluidas estas personas e independencia económica que no consiguen aquellos parados e inactivos debido a las restricciones a las que se enfrentan por su discapacidad. Cabe señalar que esta situación se da en los parados por exclusión del mercado de trabajo, mientras que para los inactivos la restricción es doble, pues además de la exclusión del mercado de trabajo también se da en ellos la autoexclusión, ocasionada por las *"barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección"* (Fundación Encuentro, 2001, p. 275).

Para tener una visión general de la restricción para acceder al empleo que supone tener un tipo u otro de discapacidad, así como un mayor o menor grado, comentamos los siguientes datos sobre su tasa de empleo y actividad. Así en la Tabla 2.1 se reflejan dichas tasas según su grado, por el que parece que las empresas se decantan más por la contratación de personas con un grado entre el 33% y el 64%, pues un tercio de ellos consigue encontrar empleo. Sin embargo son pocas empresas las que integran en su plantilla a aquellos que tienen un grado igual o superior al 65%, pues tan solo uno de cada diez personas con este grado de discapacidad consigue trabajar. Asimismo a menor grado de discapacidad mayor es su tasa de actividad, de un 54% en su tramo de menor grado frente a un 12,7% en su tramo de mayor grado.

Tabla 2.1. Tasa de empleo y actividad según el grado de discapacidad, 2019.

	Tasa de empleo	Tasa de actividad
33% a 44 %	42,1%	54%
45% a 64%	27,9%	38,5%
65% a 74%	13,8%	20,3%
75% y más	10,3%	12,7%
No consta	14,1%	17,8%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021)*

También podemos distinguir cuales son los tipos de discapacidad que se ven más perjudicados para acceder al empleo. Según la Tabla 2.2 observamos que aquellas personas con una discapacidad sensorial -visual o auditiva- son las que menos impedimentos encuentran en la inserción laboral, pues el 42,3% de ellos se encuentra con empleo, seguidos de los que tienen discapacidad física, de los cuales el 32% tiene trabajo. Sin embargo, aquellos con discapacidad intelectual y mental representan porcentajes inferiores, con un 20,4% y un 16,9% respectivamente, reflejando una alta desocupación. En cuanto a su tasa de actividad, aquellos con discapacidad sensorial, seguidos de los que tienen alguna discapacidad física son los que mejores cifras presentan -un 50,7% y 40,6% respectivamente-, siendo la discapacidad intelectual y mental las que peores datos tienen con una tasa de actividad en torno al 30%.

Serán por lo tanto aquellos con un grado elevado de discapacidad, y en concreto si ésta es intelectual o mental los que más restricciones se encuentran para acceder al empleo y cuya desconexión con el mercado laboral es mayor, y por tanto necesitarán medidas más ventajosas para su inserción laboral.

Tabla 2.2. Tasa de empleo y actividad según tipos de discapacidad, 2019.

	Tasa de empleo	Tasa de actividad
Física	32,1%	40,6%
Intelectual	20,4%	30,3%
Mental	16,9%	27,8%
Sensorial	42,3%	50,7%
No consta	14,1%	17,8%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021)*

Frente a estas restricciones y limitaciones a las que tienen que hacer frente para encontrar empleo, la empresa tiene un papel clave como agente integrador, pues mediante la contratación en alguna de sus modalidades, junto con la adaptación del puesto y eliminación de barreras, puede ofrecer la oportunidad a estas personas de desarrollar una actividad laboral. El beneficio será mutuo, tanto para la empresa como para las personas discapacitadas, puesto que la primera además de recibir las correspondientes ayudas, estará actuando en consonancia con una línea de Responsabilidad Social Corporativa, que como indican García del Junco et al. (2018),

es un componente por el que las empresas además de buscar maximizar el beneficio para sus propietarios, se centra también en la mejora de la sociedad -con actuaciones como la inclusión e igualdad de oportunidades para este colectivo de personas con discapacidad- y el medioambiente, llevando a la empresa a conseguir el éxito organizacional.

3 POLÍTICAS DIRIGIDAS A LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ACTUALIDAD

En el artículo 35, sobre las garantías del derecho al trabajo, recogido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, se establece que *"las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación"* (p. 22).

Asimismo en su artículo 37 hace mención a la finalidad de la política de empleo de conseguir mejorar el número de activos y ocupados, además de la inserción laboral de personas discapacitadas con empleos dignos y de calidad.

Es por ello que uno de los medios fundamentales que tienen los poderes públicos para conseguir la inserción laboral es la elaboración de políticas y medidas que conlleven a una efectiva y plena integración. A continuación se detallan las que actualmente son las medidas y modalidades de contratación, con sus ayudas, subvenciones y bonificaciones que llevan asociadas para conseguir dicha integración.

3.1 CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

Según Fernández Orrico (2017) la cuota de reserva consiste en una medida por la cual las empresas, tanto públicas como privadas, cuya plantilla sea de 50 o más trabajadores, se ven en la obligación de emplear a cierta cantidad de trabajadores con discapacidad sobre el total de su plantilla. Dicha cantidad o porcentaje viene determinado en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, que como recoge en su guía el SEPE consiste en un 2% mínimo, salvo convenio colectivo o que el empresario así lo desee, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas en estos casos. Asimismo para las ofertas de empleo público deben reservarse un 7% de las vacantes para personas con discapacidad (SEPE, 2020).

Fernández Orrico (2017) añade que *"se trata de una forma de discriminación positiva [...] con lo que se pretende asegurar la inserción de las personas con discapacidad"*.

Tabla 3.1. Excepcionalidad y medidas alternativas

Excepcionalidad	Medidas alternativas
Que los Servicios Públicos de Empleo o de las Agencias de Colocación no puedan atender la oferta de empleo.	Realizar un contrato mercantil o civil, con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.
Que la empresa acredite cuestiones de carácter organizativo, productivo, técnico o económico que dificulten la incorporación de las personas con discapacidad.	Realizar donaciones y acciones de patrocinio. Constitución de Enclaves Laborales.

Fuente: *Elaboración propia a partir del SEPE (2020)*

3.2 CONTRATO INDEFINIDO

Se trata de una de las modalidades de contratación por cuenta ajena. En España en líneas generales, este tipo de contratación ha ido en aumento, pasando de 268,4 mil

asalariados indefinidos en el año 2014 a 317,8 mil asalariados indefinidos en 2019 según el INE (2021).

El hecho de que haya aumentado con los años, puede explicarse en parte debido a las ayudas que recibe la empresa que formalice dicho contrato y que detallamos a continuación:

Tabla 3.2. Subvenciones

Subvenciones		
Cuantía de 3.907 euros por contrato de jornada completa. Se reduce la cantidad anterior en proporción a la jornada cuando sea contrato a tiempo parcial.	Cuantía de 902 euros para adaptar el puesto de trabajo, la compra de equipos de protección y para llevar a cabo la eliminación de barreras existentes.	Específicas para programas de empleo con apoyo, según RD 870/2007.

Fuente: *Elaboración propia a partir del SEPE (2020)*

Tabla 3.3. Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato		
	Trabajadores sin discapacidad severa	Trabajadores con discapacidad severa
Menores de 45 años	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4.500 euros anuales si es hombre ➤ 5.350 euros anuales si es mujer 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5.100 euros anuales si es hombre ➤ 5.950 euros anuales si es mujer
Con 45 años o más	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5.700 euros anuales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6.300 euros anuales

Fuente: *Guía de integración laboral de las personas con discapacidad, SEPE (2020)*

La Ley 43/2006, cuya última modificación tuvo lugar el 24 de octubre de 2015, indica que trabajadores con discapacidad severa son aquellas "*personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100*" (p. 7), así como aquellos que presenten discapacidad sensorial o física con un grado del 65% o mayor.

Por último dicho contrato lleva asociadas unas deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, en función del grado de discapacidad. Así por cada persona incorporada con un grado del 33% o más, la empresa recibirá 9.000 euros anuales, mientras que si el grado es del 65% o más, la cifra asciende a 12.000 euros anuales.

3.3 CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO

Atendiendo a la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, este tipo de contrato se caracteriza por presentar una duración entre uno y tres años. Cuando haya finalizado, el trabajador tiene derecho a recibir como compensación una cantidad que sea igual a doce días de sueldo por cada año trabajado. Además si en los doce meses anteriores a ser contratado, la empresa ha extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, no se podrá realizar el contrato temporal.

Gracias a esto último se protege al trabajador indefinido frente a despidos cuya intención de fondo sea pasar a un contrato temporal, con la consecuente precarización del empleo y del trabajador.

El INE (2021) muestra que en España son 117 mil personas los asalariados con discapacidad con este tipo de contrato en el año 2019, lo cual representa un 26,9% de los contratos existentes.

El contrato temporal tiene destinadas las siguientes ayudas:

Tabla 3.4. Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato		
	Trabajadores sin discapacidad severa	Trabajadores con discapacidad severa
Menores de 45 años	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 3.500 euros anuales si es hombre ➤ 4.100 euros anuales si es mujer 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4.100 euros anuales si es hombre ➤ 4.700 euros anuales si es mujer
Con 45 años o más	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4.100 euros anuales si es hombre ➤ 4.700 euros anuales si es mujer 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4.700 euros anuales si es hombre ➤ 5.300 euros anuales si es mujer

Fuente: *Guía de integración laboral de las personas con discapacidad, SEPE (2020)*

Junto a las anteriores bonificaciones, también se proporcionan ayudas para llevar a cabo la adaptación de los puestos de trabajo y en caso de que el contrato pase de ser temporal a indefinido, se les aplicarán las medidas - bonificaciones y subvenciones- propias del contrato indefinido, según lo dispuesto en la Ley 43/2006.

3.4 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Como indica el artículo 11, en su párrafo segundo del Real Decreto Legislativo 2/2015, se trata de un contrato ideado para aquellos trabajadores con edad comprendida entre los dieciséis y los veinticinco años, que no puedan realizar contrato en prácticas debido a que no poseen la cualificación profesional para el empleo o del sistema educativo, que sería necesaria para ese otro tipo de contrato. Es de una duración comprendida entre uno y tres años, excepto que por convenio colectivo se justifique la necesidad de otra duración que solo afectaría al mínimo, que pasaría a ser de seis meses.

Sin embargo, "el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad" (Real Decreto 1529/2012, p. 3) en beneficio de su inserción laboral.

Los incentivos para la contratación de personas discapacitadas que acompañan a este tipo de contratos quedan recogidos en el SEPE (2020) de la siguiente manera:

- Derecho a la minoración del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, que será compatible con las minoraciones propias de este tipo de contrato para cualquier trabajador -del 100% o del 75% dependiendo si la empresa tiene una plantilla inferior o superior a 250 trabajadores, respectivamente- siempre que no se supere el 100% de la cuota que hubiese correspondido ingresar.
- Si al finalizar se produce una transformación del tipo de contrato, se bonificará con una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500

euros al año en caso de ser hombre y 1.800 euros al año si es mujer, durante los siguientes tres años.

3.5 CONTRATO EN PRÁCTICAS

Según el primer párrafo del artículo 11, del Real Decreto Legislativo 2/2015, es un contrato dirigido a aquellas que posean un título universitario, de formación profesional media o superior, o bien un certificado de profesionalidad. Su duración es mínimo de seis meses y máximo de dos años. La formalización del contrato debe llevarse a cabo en los cinco años posteriores a la finalización de estudios, aunque para las personas con discapacidad, en dicho artículo se establece un periodo más elevado, de hasta siete años.

Además de esta última, el SEPE (2020) recoge las siguientes ventajas para las empresas que contraten personas discapacitadas:

- Mientras tenga vigencia el contrato se beneficiarán de una minoración del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- La empresa podrá solicitar subvenciones cuando la duración del contrato sea mínimo de doce meses para adaptar el puesto de trabajo, eliminar las barreras y la dotación de medios de protección personal.
- Si una vez finalizado el contrato, se produce una transformación del mismo, se beneficiará de una minoración en la cuota empresarial a la seguridad social de 500 euros anuales si es hombre o 700 euros anuales si es mujer, durante los primeros tres años.

3.6 CONTRATO DE INTERINIDAD

Atendiendo a la disposición adicional novena de la Ley 45/2002, este contrato tiene lugar para la sustitución de trabajadores discapacitados que por incapacidad temporal, su contrato de trabajo se encuentre en suspensión.

La duración del mismo será durante tiempo que permanezca dicha situación. Mientras dure la vigencia del contrato, la empresa se beneficiará de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

3.7 EMPLEO POR CUENTA PROPIA

Con el fin de ayudar a los desempleados a ser trabajadores autónomos o por cuenta propia, se desarrolla la Orden TAS/1622/2007, en la que se indican los siguientes beneficios de los que dispondrán las personas discapacitadas que opten por emplearse por cuenta propia:

- Subvención de 8.000 euros si es hombre y de 10.000 si es mujer. Si además de ser mujer, ha sido víctima de violencia de género, la cifra se incrementará hasta los 11.000 euros.
- Subvención del 75% del coste de los servicios de asistencia técnica requeridos, con un máximo de 2.000 euros.
- Subvención del 75% del coste de los cursos formativos recibidos, con un máximo de 3.000 euros.

Además de las anteriores subvenciones, también se beneficiarán en la cotización a la Seguridad Social aquellos trabajadores con un grado del 33% o mayor, que se den de alta o bien que no hayan estado en situación de alta en los 2 años anteriores en el

Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, según se recoge en el artículo 32 de la Ley 20/2007, que dice así:

- Una minoración de 60 euros al mes durante el primer año por contingencias comunes, para aquellos que se decanten por la base de cotización mínima. La minoración será de un 80% de la cuota por contingencias comunes, también durante el primer año, en caso de optar por una base de cotización superior.
- Independientemente de la base de cotización y durante los siguientes 4 años al inicial, una bonificación del 50% consecuencia de aplicar el tipo de cotización correspondiente por contingencias comunes a la base mínima de cotización.

3.8 EMPLEO CON APOYO

Verdugo y Jordán de Urríes (2001) definieron el empleo con apoyo como aquel que está integrado dentro de las empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, dirigido a personas con discapacidad que por su condición no les ha sido posible el acceso al mercado laboral, mediante el apoyo necesario dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de la vida laboral del trabajador. Todo ello en unas condiciones laborales lo más cercanas posible en trabajo y sueldo a las que tendría cualquier trabajador sin discapacidad en su mismo puesto.

Lo que concierne a este tipo de empleo, se encuentra detallado en el Real Decreto 870/2007, en el que fija como destinatarios finales a los trabajadores discapacitados no ocupados, que se encuentren como demandantes en los Servicios Públicos de Empleo, además de los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo, siempre que se encuentren en alguna de estas situaciones:

- Que presenten parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado del 33% o mayor.
- Que presenten una discapacidad física o sensorial con un grado del 65% o mayor.

La contratación debe ser indefinida o por un tiempo determinado siempre que este no sea menor de seis meses, por una empresa del mercado ordinario. Estas empresas se beneficiarán de lo expuesto en la normativa referida a la contratación de personas con discapacidad correspondiente al contrato que formalicen.

En su artículo 8, este Real Decreto 870/2007 establece las cuantías de las subvenciones que estarán destinadas a "*financiar costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales*". La cuantía dependerá del tipo y grado de discapacidad:

- Si presenta parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, le corresponde una cantidad de 4.000 euros al año por cada trabajador con un grado del 33% o más y de 6.600 euros si el grado es del 65% o mayor.
- Si presenta discapacidad física o sensorial del 65% o más, le corresponde una cantidad de 2.500 euros al año.

3.9 CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los centros especiales de empleo forman parte del sistema protegido de trabajo para integrar a las personas con discapacidad, teniendo por objetivo:

realizar una actividad productiva de bienes y servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario (Orden TMS/805/2019).

Además en dicha Orden se indica que el conjunto de trabajadores de los CEE estará formado mínimo por un 70% de personas con discapacidad, así como las ayudas establecidas, serán concedidas para la creación y mantenimiento del empleo.

Como resume el SEPE (2020), con la finalidad de financiar una parte de los proyectos que crean empleo se destinan subvenciones por importe de 12.020,24 euros por cada puesto generado estable, siempre que la plantilla supere el 90% de trabajadores con discapacidad. Esta cifra pasará a ser de 9.015,18 euros si el porcentaje de la plantilla varía entre el 70% y 90%. La subvención será empleada para la asistencia técnica necesaria, como son estudios, viabilidad o auditorías, para invertir en proyectos de reconocido interés social o bien para saldar los intereses pendientes de pago con los bancos.

En referencia a las ayudas para mantener los puestos de trabajo, la Orden TMS/805/2019 establece una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contrato indefinido y temporal, además de subvencionar el coste salarial en un 50%-55% en caso de discapacidad severa- del salario mínimo interprofesional. También se entregarán subvenciones para adaptar los puestos, eliminar barreras y para equilibrar y sanear las cuentas de los CEE.

3.10 ENCLAVES LABORALES

Como medida de tránsito del empleo protegido al empleo ordinario nos encontramos los enclaves laborales, regulados por el Real Decreto 290/2004, que lo define de la siguiente manera:

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

En su artículo 2 recoge como objetivos el facilitar que las empresas alcancen la cuota obligatoria de reserva legal, y ayudar en el paso del empleo en los CEE al mercado ordinario, así como que las empresas del mercado ordinario conozcan las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad, entre otros.

Se trata de un contrato cuya duración varía entre tres meses y tres años. En cuanto a sus destinatarios, el Real Decreto en su artículo 6 nos indica que el enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del CEE y que serán seleccionados por el mismo. Un 60% de ellos debe presentar serias dificultades para acceder al trabajo del mercado ordinario, esto es que presenten enfermedades psíquicas o discapacidad intelectual de grado 33% o mayor, o bien aquellos que tengan discapacidad física o sensorial de grado 65% o más.

En cuanto a las ayudas, la empresa recibirá una subvención de 7.814 euros por contrato que realice a una persona con discapacidad severa de manera indefinida, además de las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se detallaron anteriormente para los contratos indefinidos y temporales, junto con otras subvenciones específicas para adaptar los puestos y eliminar barreras (SEPE, 2020).

Finalmente a modo de resumen podemos observar la Tabla 3.5 con las medidas de apoyo, objetivos, características, destinatarios y medición estadística correspondiente:

Tabla 3.5. Resumen de las medidas para la integración

Medida de apoyo	de	Cuota de reserva	de	Bonificaciones, reducciones, subvenciones y ayudas	Empleo con apoyo	Centros especiales de empleo
Objetivo		Reserva de un porcentaje de plazas para personas con discapacidad		Fomentar que se contraten personas con discapacidad y el empleo autónomo. Promover la formación (para la modalidad formativa) y eliminación de barreras y adaptación de puestos de trabajo	Ayudar al trabajador con discapacidad en su integración laboral	Emplear a personas con discapacidad, siendo un medio de inclusión de las mismas en el sistema de empleo ordinario
Características		2% para empresas privadas de 50 o más trabajadores y el 7% de las ofertas públicas de empleo		Cuantía variable según tipo y grado de discapacidad, así como por sexo y edad	Profesional orientada a la persona discapacitada en su puesto de trabajo	Forman parte del sistema protegido de trabajo. Plantilla formada por personas con discapacidad (al menos un 70%)
Destinatario		Empresas privadas de 50 o más trabajadores y empleo público		Modalidades de contratación ajena, por cuenta propia y los CEE	Desempleados inscritos en el SEPE y contratados por CEE	Personas con discapacidad
Medición estadística. Indicador		Asalariados que cotizan en empresas de más de 50 trabajadores y asalariados del sector público		Ocupados según tipo de cotización a la Seguridad Social (con o sin bonificación - reducción)	No consta	Ocupados según tipo de centro (CEE y centros ordinarios)

Fuente: *Elaboración propia a partir del SEPE (2020)*

3.11 EL CONTEXTO AUTONÓMICO

En el territorio andaluz, las personas con discapacidad son destinatarias de una normativa específica a nivel autonómico, que complementa aquellos derechos y deberes que se recogen en la normativa nacional expuestos en el capítulo 3. Se trata de la Ley 4/2017, la cual pretende impulsar y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, así como fomentar una sociedad inclusiva con accesibilidad para que las personas discapacitadas puedan ejercer el pleno desarrollo de sus capacidades.

Se detallan criterios de actuación y medidas de acción positiva con la finalidad de conseguir la inclusión social de las personas discapacitadas en diferentes ámbitos, como son el político, económico, social, laboral, educativo o cultural y para ello existen instrumentos como son el Plan de acción integral, el Plan de empleo de las personas con discapacidad en Andalucía o el Plan de mujeres con discapacidad, así como la existencia del órgano del Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad (Ley 4/2017).

Los aspectos referido a la formación y el empleo, se regula en esta ley en los artículos 24 al 31, en los que, como novedad respecto a la normativa estatal, encontramos lo siguiente:

- En las ofertas de empleo público y las bolsas de trabajo temporal, se reservará el 10% de las plazas para personas con discapacidad -frente al 7% que se reserva a nivel nacional-, reservando dentro del mismo porcentaje un 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con discapacidad mental igual o superior al 33%.
- Respecto a los cursos de formación para el empleo que estén organizados o financiados al menos en un 50% por la Junta de Andalucía, se reservará un 5% de las plazas para personas con discapacidad.
- En los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, también se destinará mínimo un 5% de los puestos para personas con discapacidad.
- El Servicio Andaluz de Empleo realizará actividades de orientación profesional y colocación de las personas con discapacidad que demanden empleo, de forma directa o mediante entidades colaboradoras.

Es fundamental el papel supervisor de las Administraciones Públicas de Andalucía que como indica la Ley 4/2017 garantizarán *"la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso de las personas con discapacidad al empleo, la formación, cualificación y promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, y en las condiciones de seguridad y salud laborales"*. Asimismo se indica que las políticas de acción formativa para el empleo y las medidas de acción positiva para la inserción laboral se llevarán a cabo conforme a la normativa estatal vigente, según se ha desarrollado a lo largo de este capítulo tercero, a excepción de la medidas específicas de la comunidad.

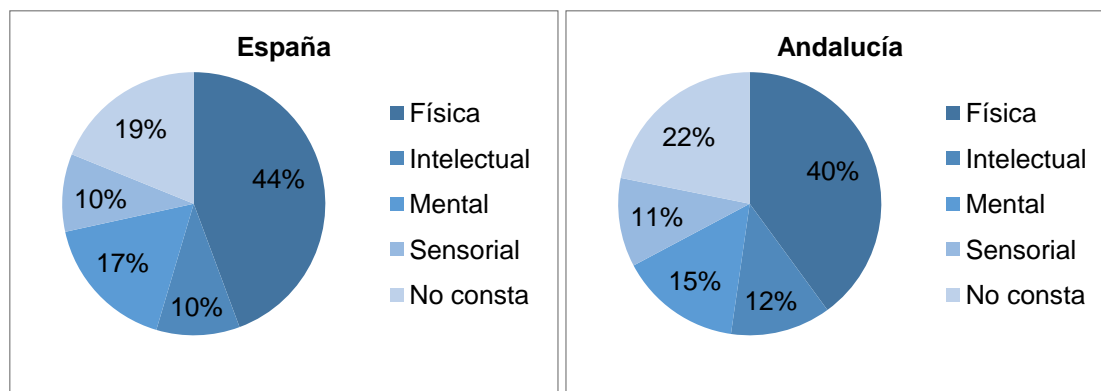
4 POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA

En cuanto a la población en edad laboral, en España hay 1.876.900 personas con discapacidad, de las cuales en Andalucía residen 383.500 personas con discapacidad, un 20,4% del total. En cuanto a la población en general de Andalucía, el porcentaje de estas que presentan discapacidad es del 6,92%, siendo en España un 6,17%, lo que sitúa a Andalucía algo por encima de la media nacional.

Para conocer con más detalle la distribución de la población con discapacidad en edad laboral, comenzamos con el análisis comparado entre España y Andalucía por tipo y por grado de discapacidad. Posteriormente nos centraremos en la distribución por edad y sexo y finalmente lo haremos por nivel de estudios.

Así en el Gráfico 4.1 observamos una distribución según el tipo de discapacidad similar a la media de España, teniendo algo menos de presencia en Andalucía la discapacidad física y mental, y más presencia la discapacidad intelectual y sensorial. Hay que destacar el predominio de la discapacidad física sobre el resto, que en Andalucía es de un 40% y está formada por un total de 153.200 personas, seguido por los que tienen discapacidad mental que se sitúan en un 15% sobre el total, con 57.300 personas. Las personas con discapacidad intelectual conforman un 12% de la población y son 47.300 las personas que la presentan, mientras que aquellos con discapacidad sensorial son el 11% con 41.900 personas. En cuanto al porcentaje reflejado como "no consta" hace referencia a los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad² y en Andalucía representan el 22% de la población con discapacidad.

Gráfico 4.1. Distribución de la población con discapacidad según tipo de discapacidad, España y Andalucía, 2019.

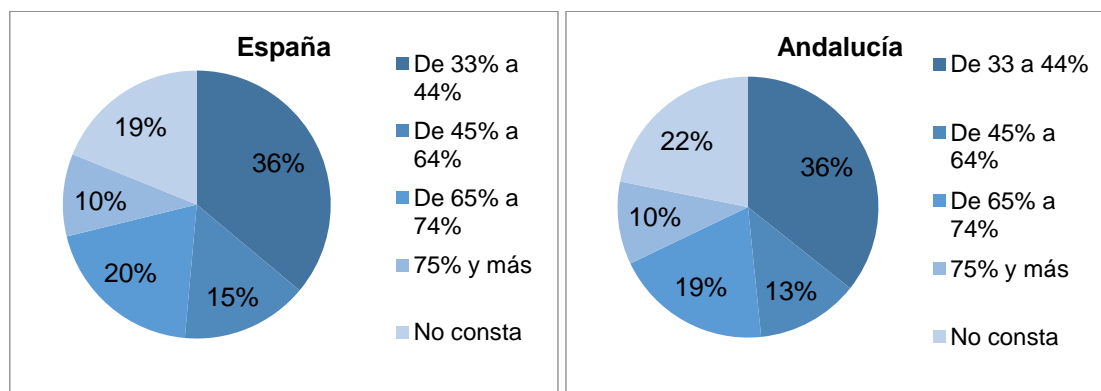


Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Atendiendo a la distribución según el grado de discapacidad, en el Gráfico 4.2 podemos ver como la situación es prácticamente similar para Andalucía respecto a la media en España, siendo algo inferior en la comunidad autónoma el porcentaje de personas discapacitadas con un grado del 45% al 64%. De tal manera observamos el predominio de las personas discapacitadas con un grado de entre 33% y el 44%. Así en Andalucía son 136.900 personas las que presentan un grado comprendido en ese tramo, seguido de 48.700 personas con un grado situado entre un 45% y un 64%. Son 74.800 personas quienes tienen un grado comprendido entre el 65% y el 74%, mientras que 39.400 presentan el mayor grado de discapacidad con un 75% o más.

² Definición extraída del INE (2021): El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2019.

Gráfico 4.2. Distribución de la población con discapacidad según grado de discapacidad, España y Andalucía, 2019.



Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Centrándonos en cómo se distribuye la población con discapacidad en base a la edad y el sexo, en el Tabla 4.1 se puede ver que la distribución es similar para Andalucía y España, y que es en el tramo de 45 a 64 años donde se concentra la mayor parte de población con discapacidad, en torno a un 70%. Además, podemos ver como los hombres superan en cantidad a las mujeres en todos los tramos de edades, llegando incluso a duplicar en cifra.

En referencia a esto último, Hernández y Millán (2015) comentan que dicha diferencia entre hombres y mujeres puede deberse a la manera en que se define a la población objeto de estudio, puesto que *El empleo de las personas con discapacidad* identifica como personas discapacitadas a las que han solicitado un proceso de valoración, mientras que la *Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia* del INE incluye a todas las personas que presenten dificultades serias en la realización de actividades de vida diaria cuyo origen esté en una deficiencia, mostrando este último estudio una distribución de la discapacidad en base al sexo más equitativa.

En cuanto a la edad, podemos decir que hay una relación por la que a mayor edad, mayor será la presencia de discapacidad, pues tal y como se comentaba al comienzo del trabajo, la discapacidad puede ser sobrevenida, y es más probable que con el paso del tiempo aumente en las personas la posibilidad de desarrollar alguna discapacidad por enfermedad o bien sufrir algún accidente que se la origine.

De tal manera en Andalucía nos encontramos con 20.600 personas con discapacidad de entre 16 y 24 años, que representan un 5,22% sobre el total. En el tramo de 25 y 44 años se sitúan 90.700 personas con discapacidad, siendo el 23,64% del total. En cuanto al tramo de entre 45 y 64 años lo conforman 272.400 personas que representa un 71,13% sobre el total.

Tabla 4.1. Distribución de la población con discapacidad según edad y sexo, España y Andalucía, 2019.

	De 16 a 24 años		De 25 a 44 años		De 45 a 64 años	
	En miles	Porcentaje	En miles	Porcentaje	En miles	Porcentaje
Andalucía						
Hombre	13,6	6,09%	52,7	23,62%	156,8	70,28%
Mujer	7	4,35%	38	23,66%	115,6	71,98%
España						
Hombre	63,1	5,91%	254,1	23,82%	749,5	70,26%
Mujer	35,2	4,34%	183,1	22,59%	591,9	73,05%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Para finalizar este apartado hacemos distinción en función del nivel de estudios alcanzado por la población, así en la Tabla 4.2 podemos observar una notable diferencia entre Andalucía y los datos de la media en España, de tal manera que en Andalucía tienen mayor presencia las personas discapacitadas que son analfabetas o bien han finalizado estudios primarios, mientras que tienen menor presencia aquellos que han finalizado estudios de secundaria, formación profesional o superiores. Esto muestra la necesidad de la comunidad autónoma de incentivar la formación, para conseguir que sea más elevado el porcentaje de personas discapacitadas que consigan un mayor nivel académico. Posteriormente en el siguiente apartado veremos la relación que hay entre el nivel formativo alcanzado y su situación laboral en base a ocupación, paro e inactividad.

Observamos que la mayor parte de personas con discapacidad han alcanzado un nivel de estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral, puesto que en España representan el 60% y en Andalucía el 54,3% del total. En cuanto al nivel de estudios superiores, en Andalucía lo han alcanzado el 13,8% frente a un 26,2% que únicamente ha finalizado los estudios primarios.

Existe también una brecha entre las personas con discapacidad y sin discapacidad en el acceso a estudios superiores, pues como se observa el porcentaje de personas sin discapacidad que tiene estudios básicos es bastante menor al de las personas con discapacidad, mientras que en los estudios superiores ocurre todo lo contrario. Parecen existir barreras que no ayudan a acceder a estos niveles de estudios superiores.

Como señala Rodríguez et al. (2009) es aconsejable cursar estudios superiores puesto que se abre un abanico de posibilidades laborales para las personas con discapacidad, aunque la motivación para cursarlos no es únicamente por una mejor inserción laboral, sino por vocación personal o interés por la materia. Además señala la relación que hay entre un menor nivel formativo y empleos menos cualificados en comparación con el resto de la población, lo cual repercute en una mayor precariedad laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 4.2. Distribución de la población con discapacidad según nivel de estudios, España y Andalucía, 2019.

	Analfabetos	Primaria	Secundaria y programas de formación e inserción laboral	Superiores
Andalucía				
Con discapacidad	5,71%	26,19%	54,26%	13,84%
Sin discapacidad	0,50%	10,98%	59,18%	29,34%
España				
Con discapacidad	4%	19%	60%	17%
Sin discapacidad	1%	7%	56%	36%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

5 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA

La situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y su relación con las distintas medidas de fomento de empleo existentes, podemos analizarla observando los indicadores laborales en función de distintas variables. Para que el análisis refleje mejor su situación, los datos se comparan con los existentes para aquellos que no tienen discapacidad.

Así en la Tabla 5.1 vemos como la tasa de actividad de aquellos con discapacidad -34,6% en hombres y 33,3% en mujeres- está muy por debajo de la existente para las personas sin discapacidad -83,3% en hombres y 72,1% en mujeres- en el caso de España, situación que empeora en Andalucía que se sitúa unos puntos por debajo. Es destacable que la tasa de actividad de las personas con discapacidad apenas presenta diferencia en función del sexo, al contrario de lo que ocurre en aquellos sin discapacidad donde la mujer se coloca más de 10 puntos por debajo del hombre. Esta escasa tasa de actividad está ligada a una elevada inactividad de las personas con discapacidad, que como indica Villa (2003) es uno de los problemas que más perjuicio genera en este colectivo, posicionándolos en una clara situación de indefensión y segregación frente a la población que no tiene discapacidad.

La tasa de empleo refleja la dificultad para acceder a una ocupación de las personas con discapacidad, pues el porcentaje es tres veces inferior al de las personas sin discapacidad. En Andalucía y España apenas observamos diferencia por sexo, llegando a ser en Andalucía la tasa de empleo de la mujer ligeramente superior a la del hombre. Esto puede ser señal de la eficacia de unas medidas de apoyo que atienden a la situación de desventaja de la mujer en el mercado de trabajo y que consigue no reproducir la desigualdad existente en aquellos sin discapacidad.

Atendiendo al desempleo, la tasa de paro nos muestra unos datos preocupantes, pues si es elevado para las personas sin discapacidad -sobre el 14% en España y 21,36% en Andalucía-, el problema se acrecienta para las personas discapacitadas, con una media de un 24% en España y 29,62% en Andalucía. A pesar de ello, es buena señal que las diferencias por sexo de las personas con discapacidad sean casi inexistentes, incluso -al igual que la tasa de actividad y empleo- favorables para la mujer en Andalucía.

Teniendo presente el agravio que supone la inactividad en la población discapacitada, hay que destacar también el problema que para los activos supone estar en desempleo, pues como indican Urbanos y González (2013) la incertidumbre sobre su situación laboral y sobre su futuro, o la disminución de la renta -entre otros-, actúan como factores estresantes que llegan a provocar cambios psicológicos y alteraciones en los hábitos de vida que repercuten deteriorando su salud.

Tabla 5.1. Tasa de actividad, empleo y paro de la población con y sin discapacidad, según sexo, Andalucía y España, 2019.

	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Andalucía				
Tasa de actividad	29,93%	30,63%	81,28%	66,66%
Tasa de empleo	20,75%	21,88%	67,05%	49,86%
Tasa de paro	30,68%	28,57%	17,52%	25,21%
España				
Tasa de actividad	34,6%	33,3%	83,3%	72,1%
Tasa de empleo	26,5%	25,1%	73,1%	60,7%
Tasa de paro	23,4%	24,6%	12,2%	15,9%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Atendiendo a su situación laboral la Tabla 5.2 muestra como en España hay un 25,9% de ocupados y un 8,1% de parados con discapacidad, mientras que para las personas sin discapacidad estos porcentajes son de un 66,9% y un 10,8% respectivamente. A priori puede pensarse que el hecho de que el porcentaje de parados sea menor se debe a un funcionamiento más eficiente del mercado laboral de las personas con discapacidad respecto a los no discapacitados, sin embargo es consecuencia de la gran cantidad de inactivos con discapacidad que existen -un 66%-, pues en cuanto a los ocupados podemos ver como tan solo uno de cada cuatro se encuentra empleado.

Según el *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad* elaborado por el SEPE (2019) la inactividad es la principal característica de este colectivo, siendo un 62% de los inactivos personas que han recibido la incapacidad permanente y por tanto están inhabilitadas para ejercer un empleo. Seguido a ellos están los jubilados, que representan un 24% de los inactivos, el resto se trata de personas que se dedican a las labores domésticas, estudiantes o cualquier otra situación de inactividad.

En Andalucía la situación una vez más es desfavorable respecto a la media en España, pues el porcentaje de ocupados es inferior -un 21,22%-, el de parados es mayor -un 9%- así como los inactivos también se sitúan por encima con un 69,77%. Esta situación desfavorable también se presenta en las personas sin discapacidad, por lo que se puede decir que se trata de un problema estructural por las características propias de Andalucía y no un hecho que ocurre tan solo en el conjunto de personas con discapacidad.

Por lo tanto como señalan Hernández y Millán (2015, pp.40-41) "*el verdadero reto del colectivo con discapacidad es la transición de la población inactiva a la población económicamente activa*" y establecen como medio fundamental para conseguirlo "*las medidas encaminadas a la adaptación del puesto de trabajo: eliminación de barreras y modificación de las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por una persona con discapacidad*" (p. 43).

Tabla 5.2. Población con y sin discapacidad según su situación laboral Andalucía y España, 2019.

	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad	
	Población en miles	Distribución porcentual	Población en miles	Distribución porcentual
Andalucía				
Ocupados	81,4	21,22%	3.011,1	58,37%
Parados	34,5	9%	801,2	15,53%
Inactivos	267,6	69,77%	1.346	26,09%
España				
Ocupados	485,9	25,9%	19.082	66,9%
Parados	152,6	8,1%	3.082,9	10,8%
Inactivos	1.238,4	66%	6.377,5	22,3%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

En base al tipo de discapacidad, la Tabla 5.3 refleja la situación de actividad e inactividad. En España el porcentaje de activos con discapacidad sensorial es del 50,7%, seguido de los activos con discapacidad física con un 40,6%. Este porcentaje disminuye cuando se trata de discapacidad intelectual y mental con un 30,3% y un 27,8% respectivamente. Esto pone de manifiesto que las discapacidades intelectual y mental son las que mayor porcentaje de inactivos concentran, siendo estos los que se enfrentan a una mayor exclusión del mercado laboral. En Andalucía el porcentaje de activos con discapacidad sensorial es del 49,57%. Tras ellos se encuentran con un 36,01% los que presentan discapacidad física, y por último los que tienen discapacidad mental e intelectual con un 28,23% y un 21,7%.

Destaca en Andalucía el colectivo de discapacidad intelectual con un 78,3% de inactivos y que respecto a la media en España disminuye un 8,6% el porcentaje de activos. La discapacidad sensorial y física también disminuyen -un 1,13% y un 4,59% respectivamente-, por tanto a diferencia de la intelectual, estos últimos no lo hacen de manera tan contundente. Refleja por tanto la necesidad de Andalucía de poner el foco en este colectivo para mejorar las medidas específicas para su integración laboral. Por contra el porcentaje de activos con discapacidad mental se sitúa algo por encima respecto a la media en España -un 0,43% superior-.

Tabla 5.3. Distribución de la población con discapacidad según situación laboral y tipo de discapacidad, Andalucía y España, 2019.

	Activos		Inactivos	
	Población en miles	Distribución porcentual	Población en miles	Distribución porcentual
Andalucía				
Física	55,2	36,01%	98,1	63,99%
Intelectual	10,3	21,70%	37	78,30%
Mental	16,2	28,23%	41,1	71,77%
Sensorial	20,8	49,57%	21,1	50,43%
No consta	13,5	16,15%	70,3	83,85%
España				
Física	337,5	40,6%	494,6	59,4%
Intelectual	58,4	30,3%	134	69,7%
Mental	88,8	27,8%	230,1	72,2%
Sensorial	90,8	50,7%	88,5	49,3%
No consta	63,1	17,8%	291,1	82,2%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

El grado de discapacidad es otro de los factores determinantes para acceder al mercado de trabajo, pues como vemos en la Tabla 5.4, a mayor grado menor porcentaje de actividad se registra y mayor de inactividad, lo cual se debe a que una discapacidad severa se enfrenta a mayores restricciones y barreras por eliminar, además de que a medida que aumenta el grado, los trabajos a desempeñar se van limitando. Como venimos viendo Andalucía presenta mayor porcentaje de población inactiva que la media en España, y así se muestra en los tres primeros tramos por grado de discapacidad. Sin embargo en el último tramo -aquel en el que se encuentran las personas con un grado del 75% o más- Andalucía se sitúa 2,27% puntos por debajo. A pesar de ello Andalucía queda lejos de los datos de España en cuanto a activos en los tres primeros tramos, siendo el de personas con un 33% al 44% el que más alejado se encuentra, con una diferencia de 6,68%.

Es por esta dificultad que a mayor grado las medidas de apoyo a la integración son más ventajosas, con mayores subvenciones, ayudas o ventajas fiscales -como se vio en el capítulo tercero-, pero a pesar de ello sigue existiendo una gran desigualdad dentro de las personas con discapacidad. En Andalucía el porcentaje de activos pasa de un 47,32% a un 14,97%, del grado menor al máximo respectivamente, suponiendo una caída de hasta un 32,35%. En España esta caída en cuanto a activos se acentúa llegando a ser del 41,3%. Existe pues la necesidad de prestar una especial atención a aquellas personas con discapacidad severa ya que su presencia en el mercado laboral es muy limitada.

Tabla 5.4. Distribución de la población con discapacidad según situación laboral y grado de discapacidad, Andalucía y España, 2019.

	Activos		Inactivos	
	Población en miles	Distribución porcentual	Población en miles	Distribución porcentual
Andalucía				
33% a 44%	64,8	47,32%	72,1	52,68%
45% a 64%	19,3	39,71%	29,3	60,29%
65% a 74%	12,4	16,57%	62,4	83,43%
75% y más	5,9	14,97%	33,5	85,03%
No consta	13,5	16,15%	70,3	83,85%
España				
33% a 44 %	365,4	54%	311,7	46%
45% a 64%	110,9	38,5%	177,1	61,5%
65% a 74%	75,4	20,3%	295,2	79,7%
75% y más	23,8	12,7%	163,2	87,3%
No consta	63,1	17,8%	291,1	82,2%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

La edad es importante al analizar la situación laboral de este colectivo, pues como se comentaba al comienzo de este trabajo, la discapacidad puede ser de nacimiento o sobrevenida con el paso de los años. Decíamos que una población cada vez más envejecida iba de la mano de un aumento de la presencia de discapacidad. Así pues en la Tabla 5.5 podemos corroborar como es el tramo de mayor edad -de 45 a 64 años- el que presenta un menor porcentaje de activos, un 29,9% en España y 26,34% en Andalucía, y también donde se existe un mayor distanciamiento respecto a las personas sin discapacidad, pues el porcentaje de activos de estos últimos es de un 79,6% en España y un 74,66% en Andalucía.

Puede llamar la atención que en el tramo más joven -de 16 a 24 años- el porcentaje de activos sea más inferior que en la población de 45 a 64 años, pero puede deberse a que se trata de un tramo de edad en el que la población se encuentra estudiando, hecho que igualmente se da en las personas sin discapacidad y que hace que su porcentaje de activos también sea reducido.

Debemos diferenciar entonces a que se debe la inactividad según la edad, pues en el primer tramo es principalmente por ser estudiantes mientras que en el último es en su mayoría por presentar la incapacidad permanente. Asimismo conviene recordar tal y como se comentó en el capítulo cuatro que en torno al 71% de las personas con discapacidad se encuentran entre las edades de 45 a 64 años mientras que en el tramo de 16 a 24 años el porcentaje existente de personas con discapacidad es de un 5%.

Esto explica el hecho de que las medidas de apoyo a la integración existentes en España sean más ventajosas para aquellas personas con 45 años o más, pues son las que más dificultades encuentran, pero a pesar de esa ventaja, si observamos los datos existentes vemos que los activos siguen siendo un porcentaje muy reducido, con una mayoría inactiva.

Tabla 5.5. Distribución de la población con y sin discapacidad según situación laboral y grupo de edad, Andalucía y España, 2019.

	De 16 a 24 años		De 25 a 44 años		De 45 a 64 años	
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad
Andalucía						
Activos total	24,33%	34,63%	43,25%	87,01%	26,34%	74,66%
Inactivos	75,67%	65,37%	56,75%	12,99%	73,66%	25,34%
España						
Ocupados	10,2%	24,9%	36,3%	77,6%	23,7%	70,1%
Parados	13,2%	11,8%	12,8%	11,8%	6,2%	9,5%
Activos total	23,4%	36,7%	49,1%	89,4%	29,9%	79,6%
Inactivos	76,6%	63,3%	50,9%	10,6%	70,1%	20,4%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

En el capítulo anterior se hacía hincapié en la importancia de adquirir un buen nivel de estudios, pues ello aumenta las posibles salidas laborales y minimiza la precariedad laboral. Queda reflejado en la Tabla 5.6 puesto que mientras más elevado es el nivel formativo, también lo es el porcentaje de activos y por tanto menor es la inactividad.

En España el 50,3% de las personas con discapacidad que han alcanzado estudios superiores son activos, siendo un 36,4% si la formación alcanzada es secundaria y tan solo de un 11,5% si es primaria o analfabetos. La situación de las personas sin discapacidad también mejora a mayor nivel de estudios, sin embargo el hecho de tener estudios inferiores no afecta de la misma manera que a las personas con discapacidad. Prueba de ello es que en el nivel más básico de estudios aquellos sin discapacidad presentan un 56,15% de activos, frente a un escaso 11,5% de los activos con discapacidad.

Observando estos datos parece razonable fomentar y facilitar el acceso para las personas con discapacidad a los niveles superiores, pues es este nivel el que mejores datos de actividad presenta -recordamos que en España un 60% de la población discapacitada ha alcanzado estudios secundarios, y tan solo un 17% estudios superiores-. Importante por lo tanto que estas personas con estudios secundarios den un paso más y continúen formándose, aunque para ello hay que eliminar las barreras que se encuentran para acceder.

En Andalucía la situación para el nivel medio y superior de estudios es peor que en España, pues presenta unos porcentajes de activos con discapacidad inferiores, de un 34,45% y 47,01% respectivamente. En cambio tiene la particularidad de que para el nivel más básico de estudios el porcentaje es de un 15,75%, superior al de España

que se sitúa en 11,5%. Es una característica que también se da en las personas sin discapacidad y que puede estar relacionada con el tipo de empleo existente en Andalucía el cual puede requerir de una menor cualificación.

Tabla 5.6. Distribución de la población con y sin discapacidad según situación laboral y nivel de estudios, Andalucía y España, 2019.

	Analfabetos y primaria		Secundaria y programas de formación e inserción laboral		Superiores	
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad
Andalucía						
Activos	15,75%	60,59%	34,45%	70,35%	47,01%	86,29%
Inactivos	84,25%	39,41%	65,55%	29,65%	52,99%	13,71%
España						
Activos	11,5%	56,15%	36,4%	72,2%	50,3%	89%
Inactivos	88,5%	43,85%	63,6%	27,8%	49,7%	11%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Si nos centramos en la población ocupada, la Tabla 5.7 muestra que en España el porcentaje de ocupados con discapacidad es de un 9,5% para el nivel más básico de estudios, de un 61,4% para los secundarios y del 29,1% con estudios superiores. En los dos primeros niveles los porcentajes son superiores respecto a la población sin discapacidad, mientras que con estudios superiores el porcentaje es muy inferior.

Además observamos como del total de ocupados analfabetos o con estudios primarios, en España son un 4,5% los que presentan discapacidad, cifra que pasa a ser del 2,99% en la población con estudios secundarios y tan solo del 1,64% en la población con estudios superiores. Esto refleja una tendencia por la que el peso que tienen los ocupados con discapacidad sobre el total de la población con su mismo nivel de cualificación disminuye a medida que el nivel de estudios es más elevado, hecho que también se da en Andalucía. Se muestra por tanto una menor inserción en aquellos empleos que requieren de un mayor cualificación.

En Andalucía el porcentaje de población ocupada con discapacidad que tiene estudios primarios o analfabetos es del 12,48%, de un 59,88% con estudios secundarios y del 27,64% con estudios superiores. A diferencia de España, presenta un mayor porcentaje de ocupados con estudios básicos, al igual que ocurre con los ocupados sin discapacidad.

Por otra parte comentábamos que los centros especiales de empleo son un medio para integrar en el mercado laboral dentro del sistema protegido de empleo. En la Tabla 5.8 se muestran los datos en Andalucía, siendo el porcentaje de ocupados en este tipo de centros de un 21,45%, mientras que el resto, un 78,54% de la población ocupada lo está en centros ordinarios. Estos porcentajes coinciden para hombres y mujeres y muestran la importancia de esta figura, pues consigue integrar en el mercado laboral a dos de cada diez personas con discapacidad y además lo hace con bajo un principio de igualdad, pues la proporción de hombres y mujeres integrados en ellos es la misma.

Tabla 5.7. Distribución de la población ocupada con y sin discapacidad según nivel de estudios, Andalucía y España, 2019.

	Analfabetos y primaria		Secundaria y programas de formación e inserción laboral		Superiores	
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad
Andalucía						
Población en miles y porcentaje	10,2	241,5	48,7	1.626,4	22,5	1.143,2
	4,05%	95,95%	2,91%	97,09%	1,93%	98,07%
Porcentaje	12,48%	8,02%	59,88%	54,01%	27,64%	37,96%
España						
Población en miles y porcentaje	46	976,2	298,3	9.654,5	141,6	8.451,3
	4,5%	95,5%	2,99%	97,01%	1,64%	98,36%
Porcentaje	9,5%	5,1%	61,4%	50,6%	29,1%	44,3%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Tabla 5.8. Población ocupada con discapacidad según sexo y tipo de centro, Andalucía, 2019.

	En centros especiales de empleo	En centros ordinarios de empleo
Hombres (porcentaje)	21,45%	78,54%
Hombres (en miles)	6,8	24,9
Mujeres (porcentaje)	21,45%	78,54%
Mujeres (en miles)	5,6	20,5

Fuente: *Elaboración propia a partir del IECA (2021)*

Atendiendo al sector de actividad, la Tabla 5.9 refleja que un 19% de los ocupados con discapacidad en España se concentra en los sectores de agricultura, industria y construcción, mientras que el 80,9% lo hace en el sector servicios. Para la población sin discapacidad estas cifras son del 24,7% y del 75,4% respectivamente. Existe por tanto una mayor dificultad para las personas con discapacidad de realizar trabajos en esos sectores donde por norma general se suele requerir de un mayor esfuerzo físico, mientras que en el sector servicios los puestos de trabajo parecen adaptarse mejor a las necesidades de este colectivo, pues concentra un porcentaje más elevado de ocupados que las personas sin discapacidad.

Para Andalucía el porcentaje de ocupados en el sector servicios es algo superior al de España, un 82,58% en las personas con discapacidad y un 75,64% en las que no tienen discapacidad. Al igual que en España la presencia de personas con discapacidad en los sectores agrícola, industria y construcción es inferior que para las personas sin discapacidad.

Tabla 5.9. Población ocupada con y sin discapacidad según sector de actividad, Andalucía y España, 2019.

	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad	
	Población en miles	Distribución porcentual	Población en miles	Distribución porcentual
Andalucía				
Agricultura, industria y construcción	14,2	17,42%	733,5	24,36%
Servicios	67,2	82,58%	2.277,6	75,64%
España				
Agricultura	15,2	3,1%	763,8	4%
Industria	60,4	12,4%	2.684,5	14,1%
Construcción	17,2	3,5%	1.252,9	6,6%
Agricultura, industria y construcción	92,8	19%	4.701,2	24,7%
Servicios	393,2	80,9%	14.380,8	75,4%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

Uno de los indicadores que refleja el impacto de medidas de apoyo como la cuota de reserva, o las ventajas y facilidades para el empleo por cuenta propia o ajena es el que se muestra en la Tabla 5.10, donde observamos como en España el porcentaje de asalariados del sector público es del 20,7% frente al 16,3% que presentan las personas sin discapacidad. Es útil por tanto la cuota de reserva para empleos públicos pues llega a integrar a dos de cada diez personas con discapacidad en el mercado laboral, en mayor proporción incluso que para las personas sin discapacidad. La otra cara de la moneda se encuentra en el autoempleo, donde parecen existir dificultades para emplearse por cuenta propia, pues el porcentaje de ocupados es de un 10,4% frente al 15,4% que presentan las personas sin discapacidad, mostrando la necesidad de reducir las barreras que se encuentran para crear su propio negocio. En cuanto al sector privado, la mayor parte de la población se concentra en él, con un peso en torno al 68%.

En Andalucía el sector público concentra un porcentaje superior de asalariados respecto a España, que para las personas con discapacidad es de un 22,53%. También para el empleo por cuenta propia se sitúa por encima con un 13,87%, mientras que el sector privado concentra al 63,60% de asalariados con discapacidad.

Parece surtir efecto por tanto la medida específica de Andalucía por la que se reserva un porcentaje superior para el empleo público -reserva del 10% de plazas públicas en Andalucía y 7% en España-. Además parecen existir más incentivos o facilidades para la creación de empleo por cuenta propia.

Tabla 5.10. Población ocupada con y sin discapacidad según situación profesional, Andalucía y España, 2019.

	Asalariados del sector público		Asalariados del sector privado		Cuenta propia	
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad
Andalucía						
Población en miles	18,3	550,2	51,8	1.944,6	11,3	516,3
Porcentaje	22,53%	18,27%	63,60%	64,58%	13,87%	17,15%
España						
Población en miles	100,6	3.106	334,3	13.029,6	50,6	2.939,2
Porcentaje	20,7%	16,3%	68,8%	68,3%	10,4%	15,4%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

En cuanto a la medida de apoyo consistente en minoraciones y bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, que fomentan la realización de contratos por parte de las empresas así como el autoempleo, la Tabla 5.11 muestra como en España un 30,9% de los hombres ocupados con discapacidad se benefician de estas bonificaciones o reducciones, frente a un 21,4% de las mujeres. En Andalucía los datos son más equitativos, pues el porcentaje en hombres es del 28,23% y para la mujer es del 24,04%.

Finalmente otro indicador clave es el tiempo de permanencia en la empresa, pues como se vio en el capítulo tercero, existen modalidades de contratación con diferentes duraciones máximas y mínimas -requisito que debe cumplirse para obtener la empresa las ventajas propias de dicha modalidad de contratación-.

Así en la Tabla 5.12 observamos que en España el 17,5% de los ocupados con discapacidad ha permanecido menos de un año en la empresa, el 13,9% entre uno y tres años, y el 68,7% más de tres años. Son porcentajes similares a la población sin discapacidad, presentando estos últimos un porcentaje ligeramente inferior en la permanencia de más de tres años. En Andalucía el 20,06% de los ocupados con discapacidad tiene una permanencia de menos de un año, 15,35% entre uno y tres años, y el 64,59% más de tres años.

La mayoría ha permanecido más de tres años, lo que significa una contratación indefinida, y muestra como las empresas una vez realizada la adaptación del puesto de trabajo, eliminadas las barreras y realizada la formación necesaria, optan por mantener en el puesto al trabajador y por tanto refleja que éste es capaz de desempeñar su trabajo.

Tabla 5.11. Población ocupada con discapacidad según sexo, que cotizan a la Seguridad Social según reducciones/bonificaciones por discapacidad, Andalucía y España, 2019.

	Con reducción / bonificación por discapacidad		Sin reducción / bonificación por discapacidad	
	Población en miles	Distribución porcentual	Población en miles	Distribución porcentual
Andalucía				
Hombres	7	28,23%	17,9	71,77%
Mujeres	4,9	24,04%	15,5	75,96%
Total	11,9	26,34%	33,4	73,66%
España				
Hombres	50,3	30,9%	112,6	69,1%
Mujeres	27,4	21,4%	100,4	78,6%
Total	77,7	26,7%	213	73,3%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)***Tabla 5.12. Población ocupada con y sin discapacidad por tiempo de permanencia en la empresa, Andalucía y España, 2019.**

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Andalucía		
Menos de un año	20,06%	21,03%
De uno a tres años	15,35%	15,04%
Más de 3 años	64,59%	63,93%
España		
Menos de un año	17,5%	17,7%
De uno a tres años	13,9%	15,6%
Más de tres años	68,7%	66,7%

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2021) e IECA (2021)*

6 CONCLUSIONES

Una vez expuestas las medidas y políticas de integración laboral existentes en Andalucía y España, y realizado el análisis de los indicadores del mercado de trabajo, llega el momento de sintetizar los resultados obtenidos en cuanto a la relación entre dichas medidas y la situación actual de las personas con discapacidad reflejada en los indicadores, dando respuesta a los objetivos planteados.

Existen una gran variedad de medidas de apoyo como: son la cuota de reserva, los centros especiales de empleo, los enclaves laborales y distintas modalidades de contratación para las que existen subvenciones, incentivos fiscales y ayudas, siendo más elevados si se trata de discapacidad severa, personas de 45 años o más, mujer o bien si la contratación es de mayor permanencia en la empresa.

En el análisis observamos que aquellas personas con discapacidad severa presentan una menor actividad que aquellos con discapacidad no severa, debido en parte a que un gran número de ellos se encuentra con la incapacitación permanente para trabajar. Es una muestra de que a pesar de tener unas medidas de integración más favorables, su presencia en el mercado de trabajo es menor.

En cuanto a las personas de 45 años o más, hemos podido observar que es el tramo de edad donde más se concentra la discapacidad y que además presenta un menor porcentaje de activos y de ocupados. Cabe pensar que estos porcentajes de actividad y ocupación en esta población, serían inferiores de no ser porque tienen ayudas a la integración más beneficiosas, pero a pesar de ello parecen ser insuficientes en vista de los resultados.

La tasa de actividad, empleo y paro son similares para hombres y mujeres con discapacidad, cosa que no ocurre en las personas sin discapacidad, llegando incluso a ser ligeramente favorables los resultados para la mujer con discapacidad en Andalucía. Estas medidas que ponen su enfoque en la integración de la mujer son útiles y cumplen su función.

El nivel de estudios alcanzado es muy importante puesto que determina el acceso al empleo. Aquellos con estudios superiores consiguen un porcentaje más elevado de actividad; sin embargo vemos que en empleos que requieren estudios superiores, la presencia de ocupados con discapacidad es inferior respecto a estudios medios o primarios. Por lo tanto es necesario promover la continuación hacia estudios superiores, eliminando barreras y dificultades de acceso a estos niveles de estudios. Por último poner medios para aumentar la presencia de personas con discapacidad en los empleos que requieren una alta cualificación.

En lo que respecta a la medida de la cuota de reserva, hemos podido constatar su eficacia, pues gracias a ella la presencia de personas con discapacidad en empleos públicos llega a ser más elevada de la que tienen las personas sin discapacidad. De hecho en Andalucía es superior esta cifra, gracias a que la cuota de reserva en la comunidad es más elevada que en España. Incrementar aún más este porcentaje de cuota que se reserva, favorecería una mayor inserción del colectivo.

Por último hemos comprobado que los centros especiales de empleo en Andalucía ocupan a un 21,45% de la población con discapacidad, por tanto su labor de integración laboral es destacable, pues ocupa a una de cada cinco personas. Es importante fomentar la creación de más centros especiales de empleo y las ayudas que a ellos se destinan para que puedan integrar a un mayor número de personas.

Bibliografía

- Aparicio Ágreda, M^a. L. (2009). Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días*, vol. 1. Navarra: Universidad Pública de Navarra, pp. 129-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2962512>
- Cid Ruzafa, J. y Damián Moreno, J. (1997). Valoración de la discapacidad física: el índice de Barthel. *Revista Española de Salud Pública*, 71(2), pp. 127-137. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000200004
- Cuairán Yeregui, O. (2015). *Programa de orientación para las personas con discapacidad dentro del marco de referencia de la CIF*. IMSERSO. Madrid.
- Egea García, C. y Sarabia Sánchez, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 50. pp. 15-30. https://sid.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion_oms.pdf
- Fernández Orrico, F.J. (2017). Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Nº 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>
- Fundación Encuentro (2001). *Informe España 2001: Una interpretación de su realidad social*. CECS (Centros de Estudios de Cambio Social), Cap. IV Integración Social de las personas con discapacidad. Madrid: Fundación Encuentro, pp. 247-307. https://www.fund-encuentro.org/informe_espana/indiceinforme.php?id=IE8
- García del Junco, J., Palacios Florencio, B. y Espasandín Bustelo, F. (2018). *Manual práctico de responsabilidad social corporativa*. Editorial Pirámide.
- Hernández, J. y Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1), pp. 29-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5151737>
- IECA, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2021). Empleo de las personas con discapacidad. Resultados para Andalucía. 2019. Recuperado el 07 de abril de 2021, de https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/informe/anual?CodOper=b3_231&idNode=4732
- INE, Instituto Nacional de Estadística (2021). El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2019. Recuperado el 07 de abril de 2021, de <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=5425>
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 166, de 12 de julio de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 250, de 17 de octubre de 2017, pp. 100718-100755. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11910
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, 298, de 13 de diciembre de 2002. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244>
- OMS, Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. IMSERSO. Madrid. <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>
- OMS, Organización Mundial de la Salud (2020). *Discapacidad y Salud*. Recuperado el 08 de febrero de 2021, en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- OMS, Organización Mundial de la Salud (2021). *Discapacidades*. Recuperado el 08 de febrero de 2021, en <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 136, de 7 de junio de 2007, pp. 24871-24876. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-11270
- Orden TMS/805/2019, de 23 de julio, por la que se incrementan, con carácter extraordinario, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, establecidas en la Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 179, de 27 de julio de 2019, pp. 81938-81940. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-11025>
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*, 270, de 9 de noviembre de 2012. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13846>
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 45, de 21 de febrero de 2004, pp. 8386-8391. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 168, de 14 de julio de 2007, pp. 30618-30622. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

- Rodríguez, P., Suso, A., Vázquez, D. y Velasco, M.L. (2009). *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*. Fundación ONCE. https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf
- SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal (2019). *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Observatorio de las ocupaciones. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal (2020). *Guía de integración laboral de las personas con discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>
- Suriá Martínez, R. (2013). Análisis comparativo de la fortaleza en padres de hijos con discapacidad en función de la tipología y la etapa en la que se adquiere la discapacidad. *Anuario de psicología*, 43(1), pp. 23-37. <https://www.redalyc.org/pdf/970/97027472002.pdf>
- Torres, R. (2018). El mercado laboral español: situación y desafíos estructurales. Cuadernos de información económica. *Economía y finanzas españolas*, (267), pp.1-12. <https://www.funcas.es/articulos/el-mercado-laboral-espanol-situacion-y-desafios-estructurales/>
- Urbanos Garrido, R.M., y González López-Valcárcel, B. (2013). Desempleo y salud: Un análisis de la repercusión de la crisis económica sobre la salud de los españoles. *Estudios de Economía Aplicada*, 31(2), pp. 303-326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4375208>
- Verdugo, M.A. y Jordán de Urríes, F. B. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. *Real Patronato sobre Discapacidad*, 59. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/76505>
- Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), pp. 393-424. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220393A>