

JUDITH JIMÉNEZ VENEGAS

ACCESO AL EMPLEO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS.  
ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA EUROPEA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Dirigido por la Doctora Esther Guerrero

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

**Este TFG se ha desarrollado en la modalidad APS**

**La entidad a la que se ha prestado servicio es ECOM**

*Trabajo de fin de carrera presentado para la Universidad Rovira i Virgili. Este documento ha sido dirigido por el Departamento de Derecho Público, área de Derecho Laboral y Previsión Social en respuesta a la solicitud realizada por la entidad ECOM sobre medidas para promover el empleo de personas con discapacidad.*

*Projecte de fi de carrera presentat a la Universitat Rovira i Virgili. Aquest document ha estat dirigit pel Departament de Dret Públic, àrea de Dret del Treball i de la Seguretat Social en resposta a la sol·licitud formulada per l'entitat ECOM sobre mesures per fomentar l'ocupació de les persones amb discapacitat.*

*Final Degree Project presented for the Rovira i Virgili University. This document has been directed by the Department of Public Law, area of Labour and Social Security Law in response to the request made by the entity ECOM on measures to promote employment for people with disabilities.*

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	5
<b>2. Definición de trabajador discapacitado</b> .....	12
<b>3. Análisis de los datos aportados por EUROSTAT</b> .....	16
<b>3.1 Empleabilidad de las personas con discapacidad en Francia</b> .....	21
<b>3.2 Empleabilidad de las personas con discapacidad en Alemania</b> .....	27
<b>3.3 Empleabilidad de las personas con discapacidad en Italia</b> .....	33
<b>3.4 Empleabilidad de las personas con discapacidad en España</b> .....	42
<b>4. Tablas comparativas de medidas de acción positiva de los países analizados.</b> .....	52
<b>4.1 Tasa de empleo</b> .....	52
<b>4.2 Cuota de reserva</b> .....	52
<b>4.3 Medidas alternativas.</b> .....	53
<b>4.4 Incentivos económicos a la contratación.</b> .....	54
<b>4.5 Sanciones económicas a los empresarios</b> .....	55
<b>5. Conclusiones</b> .....	55
<b>6. Anexo Legislativo</b> .....	59
<b>I. Legislación comunitaria</b> .....	59
<b>II. Legislación Internacional</b> .....	59
<b>III. Legislación española</b> .....	59
<b>IV. Legislación francesa</b> .....	60
<b>V. Legislación Alemana</b> .....	60
<b>VI. Legislación Italiana</b> .....	60
<b>7. Webgrafía</b> .....	61
<b>8. Anexo Bibliográfico</b> .....	62

*“Cuando aseguramos los derechos de las personas con discapacidad, estamos invirtiendo en un futuro común”. António Guterres, Secretario General de la ONU.*

## 1. Introducción

El presente trabajo va dirigido a dar respuesta a la solicitud de información de la Fundación ECOM sobre cuáles son los países europeos que ofrecen una mayor incorporación al trabajo en empresas ordinarias a las personas con discapacidad. De ahí que, una vez obtenida la información concreta sobre los países específicos, analizaremos su normativa y dentro de ella el contenido de sus políticas activas de empleo dirigidas a fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En el marco normativo internacional, comunitario y, en consecuencia, también en el ordenamiento jurídico español, la protección del acceso al empleo de la persona discapacitada y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad siempre van acompañados del derecho a la no discriminación, es decir, son dos derechos que van de la mano como veremos a continuación.

En el entorno internacional contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el que por primera vez se unifican todos los derechos humanos fundamentales que deben defenderse de forma imperiosa. Dicha Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París en 1948. *Grosso modo*, lo que persigue es configurar todos los derechos humanos fundamentales y que sean respetados por todas las naciones. Centrándonos, en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, de esta Declaración podemos extraer el artículo 23 en el que

ya se deja ver la expresión *“sin discriminación alguna”* dentro del ámbito del derecho al trabajo, aunque no en referencia a su accesibilidad.

Es importante indicar, la Resolución 48/96, de 20 de diciembre de 1993, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En el articulado de la resolución, concretamente en el artículo 7, se alude al empleo como un derecho humano y exige que los Estados *“deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”*.

Además, en el plano internacional contamos con la presencia de dos organizaciones de las Naciones Unidas que se han preocupada por los derechos de las personas con discapacidad. Por un lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) que tiene un papel fundamental a la hora de asegurar la inclusión de la discapacidad en el sector de la salud.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo que se dedica a apoyar el trabajo decente abarcando a las personas con discapacidad y muestra de ello es la elaboración del Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), adoptado en Ginebra el 20 de junio de 1983, que ya en su primer artículo plasma que *“todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”*.

En el escenario internacional actual, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD) es una herramienta de gran valor internacional ratificada por la mayoría de los países aprobada el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York. Principalmente, la Convención recoge los derechos humanos propuestos para dar protección a las personas con discapacidad en todos los ámbitos apoyándose en los principios que recoge la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros pactos y convenciones que manifiestan derechos y libertades para todos los ciudadanos del mundo.

De esta manera, el primer artículo de la CDPD indica su propósito que 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”*. Así, debemos entender, tal y como se dispone en la letra C del preámbulo de la CDPD, que los derechos humanos son universales, indivisibles, independientes y están interrelacionados.

Asimismo, el cuarto artículo de la CDPD hace partícipes a los Estados Parte, en el que se incluye el Reino de España, para favorecer la práctica de *“todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna”* por tales motivos.

De manera análoga, cabe enfatizar sobre el artículo 27 de la CDPD referente al trabajo; así, dicho precepto establece que los Estados parte reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad *“en igualdad de condiciones”* respecto de las demás personas; así, este mismo precepto incorpora la idea del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en referencia a *“ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado en un mercado”* y hace una extensión para las personas con discapacidad animando a crear un entorno laboral *“abierto, inclusivo y accesible para personas con discapacidad”*. Dicha disposición agrupa un conjunto de medidas para *“promover el ejercicio del derecho al trabajo”*, entre ellas, menciona *“la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad, la protección de derechos referentes a las condiciones de trabajo seguras y saludables, la igualdad de oportunidades, remuneración, impulsar oportunidades de empleo en el mercado laboral, el empleo por cuenta propia, etc”*.

De este modo, podemos concluir que la CDPD es un mecanismo que se preocupa por la *“necesidad de garantizar que las personas con discapacidad”* ejerzan *“plenamente y sin discriminación”* de todos los derechos humanos y libertades fundamentales<sup>1</sup> en el que se ve incluido el derecho al trabajo como hemos podido analizar. Tanto es así, que la CDPD trata de fomentar medidas primordiales que los Estados parte deben incluir en sus respectivos ordenamientos jurídicos.

---

<sup>1</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Preámbulo, letra C

Por otro lado, en el plano europeo, de igual manera, existen múltiples Reglamentos y Directivas acerca de los derechos de las personas con discapacidad. Así, centrándonos en el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, nos encontramos con un primer texto, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores adoptado en Estrasburgo el año 1989. En dicha Carta ya se tuvo en cuenta la situación que venían teniendo las personas con discapacidad en su artículo 26 en el que se preceptúa que *“los minusválidos podrán beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social”*.

Posteriormente surgió la Carta Social Europea, revisada en 1996 en Estrasburgo, en la que en su artículo decimoquinto alude al derecho de las personas discapacitadas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad. En su segundo punto se apunta que los Estados deberán *“promover”* el acceso al empleo de las personas con discapacidad *“mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas discapacitadas en el entorno habitual de trabajo y adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades, o cuando ello no sea posible por razón de las discapacidad, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo”*.

Cabe señalar de esta manera, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en concreto su décimo artículo, en el que de manera explícita se compromete la Unión a *“luchar contra toda discriminación”* en la ejecución de sus políticas y acciones en la que se incluye la discriminación por razón de discapacidad.

Por otro lado, debemos referirnos a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que alberga derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de los europeos teniendo en cuenta, al mismo tiempo, a las personas con discapacidad.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se proclamó en Niza en diciembre del 2000 y en 2009 con la aprobación del Tratado de Lisboa devino un texto jurídico vinculante. De este texto, en relación con el derecho al trabajo de las personas discapacitadas debemos sobresaltar el artículo 26 referente a la integración de las



personas discapacitadas en el que se decreta que *“la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”*.

Como hemos afirmado con anterioridad y hemos podido ver analizado ya, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se acompaña del derecho a la no discriminación. A tal efecto, en el año 2000, el Consejo de la Unión Europea promulgó la Directiva 2000/78/CE como un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y, tal y como se indica en su artículo 3 referido al ámbito de aplicación, se aplicará a las condiciones de acceso al empleo entre otras cuestiones que forman parte de los derechos laborales como puede ser la orientación profesional o las condiciones laborales. Además, es conveniente evidenciar el artículo 5 de la Directiva ya que exige que los empresarios habiliten ciertas medidas que sean adecuadas *“para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo”*.

Por último, en cuanto a normativa interna española hemos de hacer referencia, en primer lugar, a la Constitución española. En ella, se recoge el derecho y el deber de trabajar en el artículo 35. Respecto a las personas con discapacidad, en este mismo texto jurídico, en el artículo 49, dentro del Capítulo III de los principios rectores de la política social y económica, se ubica el mandato constitucional en el que se encarga a los poderes públicos elaborar *“una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración”* de las personas discapacitadas a los que los mismos garantizaran el disfrute de los derechos que se recogen en el Título I De los derechos y deberes fundamentales, en el cual se incluye el derecho al trabajo.

En este ámbito territorial nacional, debemos agregar el 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. Entre dichas disposiciones es conveniente señalar el artículo 4 por el que se aglomeran todos los derechos laborales y entre ellos el derecho al trabajo. Siguiendo el mismo artículo 4, en su segundo punto, se recoge el derecho a la no discriminación *“por razón de discapacidad”*.

No obstante, el artículo 17 del mismo texto legal, también, hace referencia a la no discriminación en las relaciones laborales, así que, “los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar al empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo” serán nulos y no desprenderán efectos cuando den lugar a situaciones de discriminación por razón de discapacidad. El mismo precepto, en su tercero apartado, faculta al Gobierno a “regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo” para todos aquellos trabajadores demandantes de empleo y para los “grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo”, el Gobierno tendrá potestad para conceder subvenciones, desgravaciones y otras medidas.

Una vez recogidos los textos que reúnen preceptos que facultan a las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo debemos considerar la importancia del acceso al trabajo de estas personas como un medio para gozar de una vida digna. Así, con la incorporación de las personas con discapacidad en empresas ordinarias se fomenta la cultura de la diversidad y éstas tienden la mano para enriquecerles en su calidad de vida y promueven su autonomía personal y económica.

En España contamos con un método estadístico que forma parte de un convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (INMERSO), la Dirección de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación Once. Dicho Convenio se denomina “Empleo de las personas con Discapacidad” y trata de, a partir de la información ofrecida por la Encuesta de Población Activa, los datos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, información sobre fomento al empleo y percepción de prestaciones de la Seguridad Social y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), conseguir información sobre las personas discapacitadas que están ocupadas, paradas o inactivas en la población de entre 16 y 64 años con una discapacidad reconocida a nivel administrativo<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup><http://autonomiapersonal.imserso.es/InterPresent1/groups/revistas/documents/binario/rap12afempleado.pdf> (página web consultada el día 24 de marzo de 2021)

El 16 de diciembre de 2020, el Instituto Nacional de Estadística emitió una nota de prensa plasmando los resultados sobre el “empleo de las personas con discapacidad” del año 2019; de dicho documento podemos indicar que “en el año 2019 había 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajar, que supuso el 6.2% de la población total en edad laboral”. En términos porcentuales, la nota prensa destaca que el 34% de las personas con discapacidad se encontraban activas; la tasa de paro de las mismas se situaba en un 23.9% y, por último, la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,9%. Por último, el escrito describe que el colectivo de las personas con discapacidad tuvo muy baja participación en el mercado laboral en el año 2019<sup>3</sup>.

De ello resulta que los datos muestran un cierto pesimismo ya que la situación ideal se enmarcaría en un mayor porcentaje de empleabilidad de las personas con discapacidad en el territorio español visto que causa grandes beneficios en términos de integración y autonomía personal.

En definitiva, el presente trabajo se estructurará en cuatro apartados; en primer lugar detallaremos la definición de “*discapacidad*” de conformidad con las normas reguladoras vigentes; en el segundo apartado se indicarán los países que reflejan un mayor compromiso con la empleabilidad de las personas con discapacidad y analizaremos los instrumentos que utilizan para insertar a las personas discapacitadas en el mercado de trabajo; en el tercer apartado, se llevará a cabo una comparativa con las medidas de políticas activas que existen en España con este fin y, en último lugar, el cuarto apartado, se desarrollaran las conclusiones finales del trabajo.

Como ya he comentado, el presente trabajo va a dar respuesta a una petición de información de la fundación ECOM mostrando una comparativa europea de los países que tienen unos mayores porcentajes de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para la identificación de qué países consiguen una mayor empleabilidad de personas discapacitadas se utilizará como fuente los datos elaborados por Eurostat del año 2011,

---

<sup>3</sup> [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf) (página web consultada el día 24 de marzo de 2021)

único referente existente hasta la fecha elaborado sobre esta materia por este organismo.

## 2. Definición de trabajador discapacitado

El concepto de discapacidad ha sido uno de los términos más discutidos desde hace mucho tiempo; se ha convertido en una lucha constante por encuadrar el concepto en una sola definición y eso es muy difícil teniendo en cuenta que cada Estado y cada ordenamiento jurídico tiene una percepción y/o unas características diferentes para enmarcar el concepto de discapacidad.

Es por eso por lo que, para podernos situar adecuadamente en lo que se entiende por persona discapacitada debemos partir de situaciones sociales previas para poder catalogar la discapacidad. Para ello, nos hemos fijado en la distinción que hace PALACIOS<sup>4</sup> en la que distingue tres modelos de tratamiento de la discapacidad según el momento histórico.

El primer modelo lo denomina *prescindencia*, en el que se conjetura que la discapacidad resulta de motivos religiosos y da lugar a que se consideren personas “innecesarias” a causa de motivos místicos y la sociedad decreta excluir a las personas con discapacidad. El segundo modelo lo titula *rehabilitador* que estima que la discapacidad proviene de causas científicas “derivadas en limitaciones individuales de las personas”. En este punto “las personas con discapacidad ya no son consideradas innecesarias, pero siempre en la medida en que sean *rehabilitadas*”, así que este segundo modelo pretende “normalizar” a las personas con discapacidad. Por último, el tercer modelo es el *social*, en el que considera que las causas que originan la discapacidad son razones sociales, es decir, “parte de la premisa de que la discapacidad es en parte una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad”. De ahí que este modelo “aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social”.

---

<sup>4</sup> Agustina Palacios. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CINCA. Páginas 25-27

Sin embargo, más allá de la contextualización filosófica y social de esta autora, desde un punto de vista jurídico la definición de discapacidad ha sido ya plasmada a lo largo de los años, como veremos, en diferentes textos normativos o en redactados de instituciones no gubernamentales que han ido dando una visión más concreta del concepto.

Para ello, en primer lugar, nos detendremos en las especificaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>5</sup> que se ha reforzado en dos instrumentos para precisar el concepto de discapacidad, son los siguientes: la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDM) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF). La primera de ellas delimita la discapacidad como “toda restricción o ausencia en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” y la segunda clasificación nace como consecuencia de la necesidad de revisión de la primera en el año 2001 y establece un “lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud” y define la discapacidad como un “término genérico que incluye limitaciones en la actividad y restricciones en la participación” de manera que las limitaciones en la actividad “son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades” y las restricciones en la participación “son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales”<sup>6</sup>.

En segundo lugar, la Organización de las Naciones Unidas también ha trabajado juntamente con los Estados parte por los derechos de los discapacitados. Consecuentemente, desde una visión histórica vemos la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971, la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, la proclamación del Año Internacional de las Personas con Discapacidad en 1976, entre otros hasta llegar a la gran Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CDPD)<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> La Organización Mundial de la Salud forma parte de la Organización de las Naciones Unidas y es una entidad que se ocupa de la salud a nivel mundial constituida en 1948.

<sup>6</sup> C. Cáceres. *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. [en-línea]. *Auditio: Revista electrónica de audiolología*. 1 Noviembre 2004, vol. 2(3), pp. 74-77. <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>

<sup>7</sup> España ratificó la CDPD y su Protocolo Facultativo el 23 de noviembre de 2007, y en virtud del artículo 50 del Convenio fue de aplicación el 3 de mayo de 2008

Esta convención es la primera herramienta internacional nacida como una condición vinculante para dar respuesta a las cuestiones de la discapacidad. El principal objetivo de dicha convención es, tal y como se establece en el primer artículo, “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”. Asimismo, el artículo también nos ofrece una definición de persona discapacitada indicando que lo serán “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 cuanto a la OIT, organismo que también forma parte de las Naciones Unidas, pero más especializado en el ámbito del trabajo, como ya hemos descrito en la introducción también se encargó en 1983 de proyectar un Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo. En dicho Convenio, en su primer artículo hace referencia a las personas inválidas y entiende que son aquellas personas “cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

En el mapa europeo, hemos visto como los derechos de los discapacitados se recogen en diferentes textos, pero nos encontramos con un gran obstáculo a la hora de hallar algún Reglamento o Directiva que especifique qué entiende la Unión por persona discapacitada o una definición concreta de discapacidad. Es por ello por lo que hemos recurrido a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Así, el TJUE se ha ocupado de la noción de discapacidad a la hora de aplicar e interpretar la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en cuanto hace referencia a la no discriminación por motivos de discapacidad<sup>8</sup>.

La primera sentencia del TJUE a analizar es la Sentencia Chacón Navas, de 11 de julio de 2006 (asunto C-13/05) que fue la primera vez que el Tribunal consideró en su apartado

---

<sup>8</sup> Artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

43 que la discapacidad “se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional”. En segundo lugar, en el año 2013 ya habiéndose promulgado la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el TJUE en su sentencia de 11 de abril de 2013 (Asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11) HK Danmark establece en el apartado 38 que la discapacidad “se refiere a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al intentar interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores”. Tal efecto, ha hecho que el TJUE reflexione sobre la congruencia de la definición de discapacidad con las medidas que tomarán los empresarios para adaptar los puestos de trabajo, tanto es así, que primero se debe diagnosticar la discapacidad para que surja la obligación legal de adoptar medidas de ajuste<sup>9</sup>.

A nivel nacional, el 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, manifiesta en su artículo segundo la definición de discapacidad entendiéndola como “una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. En su cuarto artículo fija que “son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” y añade en su segundo punto que es necesario un reconocimiento del grado de discapacidad y debe ser al menos de un 33 por ciento que

---

<sup>9</sup> De Fuentes, C. (2016): “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”. Revista Española de Discapacidad, 4 (2): 81-99.

será reconocido por el órgano competente, tal y como indica el tercer punto del mismo artículo<sup>10</sup>.

### 3. Análisis de los datos aportados por EUROSTAT

Tal y como se indica en la introducción del presente trabajo, hemos recurrido a la Oficina Estadística de la Comisión Europea para obtener información sobre qué países tienen un mayor porcentaje de empleabilidad de las personas con discapacidad que posteriormente necesitaremos analizar para dar respuesta a la solicitud de información que nos plantea la Fundación ECOM.

En primer lugar, es conveniente resaltar que trabajaremos con datos estadísticos proporcionados por EUROSTAT del año 2011. Dichos datos forman parte de uno de los objetivos propuestos en la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020<sup>11</sup>.

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 pretende facultar a las personas con discapacidad de todos los derechos para que puedan intervenir plenamente en la economía y en la sociedad europea. Lo que procura dicha Estrategia es comprobar y examinar las medidas propuestas por la Unión Europea junto con las medidas sugeridas por los Estados Miembro y decidir qué mecanismos se requieren para una adecuada aplicación de la CDPD. Además, su principal objetivo se centra en la eliminación de barreras que impiden que las personas con discapacidad puedan disfrutar completamente de sus derechos en ocho ámbitos<sup>12</sup> diferentes entre los que se encuentra el empleo.

Con todo esto, la Comisión se comprometió a recoger información sobre la discapacidad a través de diferentes encuestas de la Unión Europea y a desarrollar y presentar indicadores para hacer un seguimiento de los principales objetivos de la Estrategia.

---

<sup>10</sup> Para el reconocimiento del grado de discapacidad será de aplicación el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Modificación del título del Real Decreto a través del Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre.

<sup>11</sup> [https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_europea\\_discapacidad\\_2010\\_2020.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf)

<sup>12</sup> Los ocho ámbitos en los que se centra la Estrategia para la eliminación de barreras son: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior



En este sentido, EUROSTAT como instrumento de recopilación y análisis de datos estadísticos de la Comisión Europea, es oportuno señalar que utiliza el Reglamento Nº.317/2010 de la Comisión por el que se adoptan las especificaciones del módulo *ad hoc* sobre el empleo de las personas con discapacidad para la encuesta muestra de población activa establecida en el Reglamento Nº. 577/98 del Consejo. El primer Reglamento tiene como finalidad que sea de aplicación el artículo 31 de la CDPD en el que los Estados Miembros se comprometen a aportar los datos pertinentes para que se analicen y elaboren políticas de empleo que faciliten el mejor desarrollo de las personas con Discapacidad.

En el mismo Reglamento se describen las posibles limitaciones de las personas con discapacidad de los 15 a los 64 años por:

- Tipo de enfermedad o problema de salud prolongado
- Dificultades en una actividad básica
- Los problemas de salud o enfermedades o las dificultades que limitan el número de horas que la persona puede trabajar por semana
- Los problemas de salud o enfermedades o las dificultades que limitan el tipo de trabajo
- Los problemas de salud o enfermedades o las dificultades que limitan los desplazamientos de la persona al lugar de trabajo y desde él
- Como consecuencia de problema de salud o enfermedad o de la dificultad de la actividad básica, la persona necesita/utiliza asistencia personal para poder trabajar
- Como consecuencia del problema de salud o enfermedad o de la dificultad de la actividad básica, la persona necesita/utiliza equipamiento especial o necesita/tiene adaptaciones del lugar de trabajo para que pueda trabajar
- Como consecuencia del problema de salud o enfermedad o dificultad en la actividad básica, la persona necesita/tiene condiciones de trabajo especiales para que pueda trabajar
- Principal razón de la limitación en el trabajo (número de horas, desplazamiento al trabajo y desde él) que no es consecuencia del problema de salud o enfermedad o de la dificultad de la actividad básica

Otra particularidad importante que explicar es que EUROSTAT trabaja con un glosario de definiciones para calificar a las personas trabajadoras discapacitadas. Para ello, acudimos al glosario sobre salud y discapacidad <sup>13</sup> en el cual se detallan cuáles son los principales términos con los que operan para dar sentido a sus estadísticas relacionadas con el trabajo con personas que tienen algún tipo de limitación y les condiciona de alguna manera en el ejercicio normal de una actividad profesional.

Así, EUROSTAT se apoya en la Clasificación Internacional de Funcionamiento de Discapacidad y Salud (CIF) para definir y medir la discapacidad. El CIF entiende la discapacidad como un término que engloba las deficiencias, limitaciones de actividad y las restricciones en la participación en la vida de las personas que señalan características negativas entre la salud de las personas y los factores externos como los sociales, ambientales y sociales.

No obstante, EUROSTAT, trabaja con cuatro definiciones diferentes; la primera de ellas hace referencia a *limitación en las actividades que las personas suele realizar debido a problemas de salud durante al menos los últimos seis meses*”, que se utiliza en la Encuesta Europea de Entrevistas de Salud y en las estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida. La segunda de ellas es empleada por la *European health and social integration survey* e indica que *“las personas con discapacidad son aquellas que por su estado de salud, enfermedad, dolencia o dificultad de larga duración quedan afectadas las actividades básicas (como ver, oír, concentrarse, moverse, etc) y les impide participar en al menos un dominio de la vida”*.

La tercera y la cuarta definición de discapacidad con la que trabaja el sistema estadístico indican, por un lado, que *“las personas con discapacidad son aquellas personas que tienen al menos una dificultad básica de actividad como ver, oír o caminar”* y por otro lado, *“las personas con discapacidad (en activo) son aquellas personas que tienen una*

---

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Category:Health\\_glossary](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Category:Health_glossary) (página web consultada el día 27 de marzo de 2021)

*limitación laboral causada por un problema de salud y/o dificultad en una actividad básica*<sup>14</sup>.

De igual manera, encontramos una definición de *limitación de actividad y dificultad de actividad básica*. En cuanto al significado de limitación de actividad lo describe como *“una dimensión de la discapacidad que captura una limitación de larga duración en relación con las actividades habituales debido a problemas de salud”*<sup>15</sup>. Sobre la dificultad de actividad básica puntualiza que es *“una dificultad para las personas con discapacidad para realizar una actividad básica como oír, levantar objetos, agacharse; la actividad básica se define como la realización de una tarea o acción por parte de un individuo. La dificultad debe haber durado al menos 6 meses”*<sup>16</sup>.

El motivo por el cual desarrollamos en primer lugar las definiciones con las que trabaja EUROSTAT es porque sus estadísticas sobre empleo de las personas con discapacidad están divididas en 4 grupos que son:

- Dificultades en actividades básicas
- No dificultades en actividades básicas
- Limitación en el trabajo causado por una condición de salud o por dificultades en actividades básicas
- No limitación en el trabajo causado por una condición de salud o por dificultades en actividades básicas

EUROSTAT nos ofrece un gran abanico de información para poder examinar la situación de empleabilidad de las personas con discapacidad en el marco territorial europeo. Nosotros nos vamos a centrar en márgenes de edad de 25 a 34 años, de hombres y mujeres, que trabajan a jornada completa y con contrato indefinido.

Nos hemos querido focalizar en las personas jóvenes ya que para este sector poblacional resulta más costoso encontrar un empleo de larga duración. Además, los jóvenes con

---

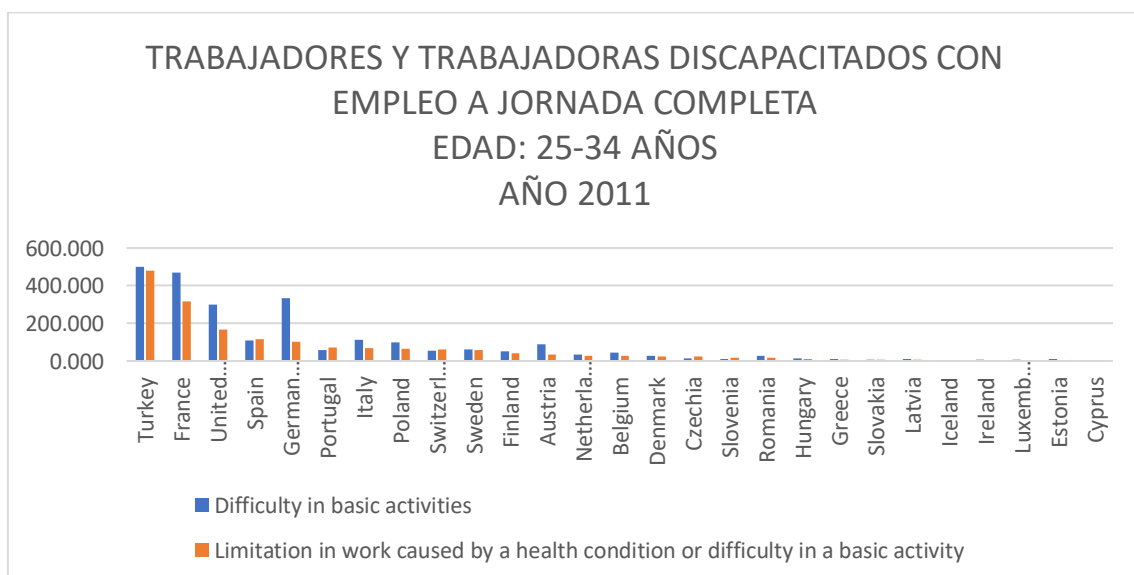
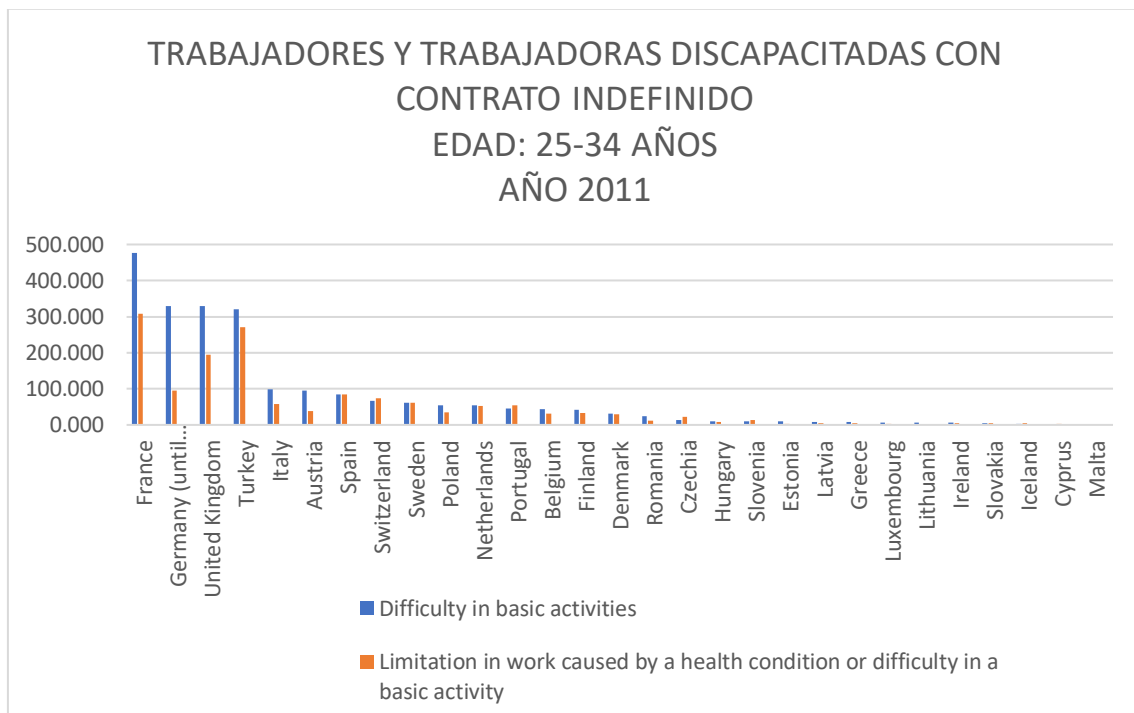
<sup>14</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Disability> (página web consultada el día 25 de marzo de 2021)

<sup>15</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Activity\\_limitation](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Activity_limitation) (página web consultada el día 25 de marzo de 2021)

<sup>16</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Basic\\_activity\\_difficulty](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Basic_activity_difficulty) (página web consultada el día 25 de marzo de 2021)

discapacidad observan mayores dificultades a causa de que a su condición juvenil sin previa experiencia en un sector determinado se le añaden perjuicios establecidos tanto por la sociedad como por las empresas.

Así, los gráficos que muestran los países que mayor empleabilidad ofrecen a los jóvenes discapacitados quedan así:



El primer gráfico pone de manifiesto una mayor empleabilidad de los jóvenes con contrato indefinido en los siguientes países: Francia, Alemania, Reino Unido y Turquía. No obstante, conforme a dicho gráfico podemos observar que Alemania no ofrece una

igual empleabilidad a las personas que presentan limitaciones en el trabajo a causa de una enfermedad o una dificultad en actividades básicas que a las personas discapacitadas con dificultades en actividades básicas.

Sin embargo, no es el único país que presenta esta situación, los demás países también presentan la misma circunstancia; así tienen un mayor índice de empleabilidad las personas discapacitadas con dificultades en las actividades básicas que las personas que presentan una limitación en el trabajo.

Por otro lado, el gráfico referente a los trabajadores con discapacidad a jornada completa muestra los países que más empleabilidad ofrecen a jornada completa y son los siguientes: Turquía, Francia, Reino Unido y Alemania.

Una vez identificado cuáles son los países europeos con una mayor empleabilidad de las personas con discapacidad, es el momento de la elección de tres de ellos para analizar sus políticas activas de empleo referidas a este colectivo para después compararlas con las políticas activas de empleo para dicho grupo en territorio español. Así, los países que vamos a analizar serán Francia, Alemania e Italia. Hemos identificado como países sobresalientes Turquía y Reino Unido, pero nos centraremos en los países vecinos por razones de proximidad geográfica en los casos de Francia e Italia, y en el caso de Alemania por su importante papel en la economía europea.

### 3.1 Empleabilidad de las personas con discapacidad en Francia

En el Estado francés, el INSEE (Institut National de la statistique et des études économiques; Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) realiza un proceso continuo que permite realizar un análisis sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

El INSEE en el año 2020 emitió un documento en el cual se conocen las cifras sobre empleo, paro, renta laboral e indicadores relacionados con el mercado laboral correspondientes a 2019. En esta edición se deja claro que, de acuerdo con la encuesta de empleo, las personas con discapacidad tenían menos presencia en el mercado laboral que las personas que no tenían discapacidad.

Así, presenta una tasa de actividad del 44%, una tasa de empleo del 37% y una tasa de desempleo del 16%. Estos datos en números reales se materializan en que entre los 26,8 millones de personas con la edad comprendida entre 15 a 64 años tenían empleo en el año 2019 el 3,8% las personas con discapacidad<sup>17</sup>.

En junio de 2020, AGEFIPH<sup>18</sup> publicó un documento del cual podemos extraer que 103.700 empresas estaban sujetas a la obligación de contratar a trabajadores discapacitados las cuales emplearon a 489.100. De forma porcentual, el 80% de las empresas empleaban al menos a una persona con discapacidad (en 5 años han pasado del 74% al 80%) y el 20% de las empresas no emplearon a ningún trabajador discapacitado. Además, indica que el 9% de ellas únicamente cumplieron con la obligación de realizar una aportación a AGEFIPH.

La obligación principal de emplear a las personas con discapacidad se encuentra en el Libro II dónde se contienen las disposiciones aplicables a determinadas categorías de trabajadores y, concretamente el Título I referido a los trabajadores discapacitados dentro del Código de Trabajo Francés.

La obligación de la cuota de reserva se relaciona con los artículos L512-1 y el artículo L512-2; así los empresarios que tengan una plantilla de al menos 20 trabajadores deberán emplear a un 6% de la plantilla total de sus empleados con trabajadores discapacitados. La obligación de cumplir con la cuota de reserva afecta tanto a empresarios privados como a empresarios públicos. Por otro lado, se prevé que las empresas de nueva creación tendrán un plazo de 3 años para cumplir con la cuota de reserva establecido.

Así, los empresarios deberán enviar una declaración anual relativa a la obligación de emplear a personas con discapacidad a AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour

---

<sup>17</sup> [https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425#figure2\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425#figure2_radio1) (página web consultada el día 17 de mayo de 2021, gráfico 3 sobre las tasas de actividad, desempleo y de las personas con discapacidad en 2019.

<sup>18</sup> AGEFIPH es la Asociación para la gestión del fondo para la integración profesional de personas con discapacidad. Se creó en 1987 para desarrollar el empleo de personas con discapacidad en las empresas. La asociación está compuesta por representantes de empresas, trabajadores, personas con discapacidad y el Estado. Además, la asociación se encarga de ofrecer soluciones específicas y personalizadas para la integración laboral de las personas con discapacidad, concretamente, en orientarles, formarles profesionalmente u obtener contratos de trabajo. Por otro lado, se encarga del asesoramiento y el apoyo a las empresas para que incluyan la discapacidad en sus políticas de recursos humanos.

l'insertion professionnelle des personnes handicapées<sup>19</sup>) justificando que han cumplido o no con la obligación laboral tal y como indica el artículo L5212-5.

No obstante, los artículos L5121-6 a L5212-12 del Título I referente a los trabajadores discapacitados, prevén medidas alternativas que el empresario puede utilizar para suplir de forma parcial o total su obligación principal de emplear en un determinado porcentaje a trabajadores discapacitados.

La primera de ellas es que el empleador puede cumplir de forma parcial la obligación laboral celebrando un contrato de suministro, un contrato de subcontratación o un contrato de servicios con empresas adaptadas, con centros de distribución de trabajo a domicilio o con autónomos discapacitados. Así, la contratación de trabajadores discapacitados da acceso a una deducción en las cotizaciones sociales. A mayor número de trabajadores discapacitados contratados, mayor reducción, pudiendo llegar hasta el 75% del importe de la cotización social.

Otro de los datos que nos aporta el documento ofrecido por AGEFIPH es que las nuevas modalidades de cálculo introducidas a partir del 01.01.2020 hace que, si la política de contratación de trabajadores discapacitados no evoluciona, la empresa podrá ser sancionada con un aumento de sus cotizaciones sociales.

En segundo lugar, el empleador podrá cumplir con la obligación laboral contratando para la formación y aprendizaje a trabajadores jóvenes con discapacidad. Este contrato de se basa en un principio de alternancia entre la educación teórica en un centro de formación de aprendices o en una organización de formación y la enseñanza de un oficio a cargo del empleador. Estos contratos podrán ser celebrados con empresarios privados o asociaciones que tomarán las medidas necesarias para garantizar el aprendizaje. Estos contratos están dirigidos a jóvenes de entre 16 a 29 años, pero cuando el empleador

---

<sup>19</sup> El artículo L5214-1 indica que el objetivo principal de la asociación es incrementar los recursos que se destinan a la integración de las personas con discapacidad en entornos laborales ordinarios. La gestión del fondo está a cargo de una asociación que se administra a través de representantes de empleados, empresarios públicos y privados y personas con discapacidad. Además, el artículo L5214-3 indica que los recursos del fondo se destinan particularmente a la compensación del coste adicional de acciones formativas y financiación de acciones de innovación e investigación de los empleados con discapacidad, a las medidas necesarias para la integración profesional, seguimiento y permanencia de los trabajadores discapacitados con el fin de impulsar sus respectivas carreras profesionales y a la financiación de la totalidad o parte de las acciones de formación profesional de los solicitantes de empleo con discapacidad.

celebra un contrato de estas características con una persona con discapacidad no se tendrá en cuenta el límite de edad establecido.

Cuando los empresarios celebran este tipo de contratos con personas con discapacidad reciben ayudas económicas. En este caso, se facilita una ayuda única que consiste en: 4.125 euros para el primer año de celebración del contrato, 2.000 euros para el segundo año de contrato y 1.200 euros para el tercer año de contrato<sup>20</sup>.

El empleador podrá quedar exento de la cotización anual si firma un Convenio con los interlocutores sociales aprobado por la Dirección Regional de Economía del Empleo, Trabajo y Solidaridad en el que se incluyan programas plurianuales para la contratación de personas con discapacidad o medidas dirigidas a mantener el empleo de personas con discapacidad.

Este Convenio deberá celebrarse por una cantidad igual a la cantidad que debería abonar el empleador por el incumplimiento de la cuota de reserva. Los acuerdos que se aprueben por el Estado para cumplir con la obligación laboral estarán limitados a 3 años con la posibilidad de renovarlo por un año más y se celebrarán a nivel de empresas, grupos o ramas profesionales.

La Ley número 2018-771 de 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir el futuro profesional<sup>21</sup> contempló en su artículo 78 una medida piloto que tenía una duración hasta el 31 de diciembre de 2020, estaba financiada por el Estado francés e intentaba apoyar nuevas formas de contratación de trabajadores discapacitados excluidos del mercado de trabajo. Esta medida consistía en probar las transiciones profesionales con el fin de promover la movilidad profesional de los trabajadores discapacitados que no tienen empleo o que corren el riesgo de perder su puesto de trabajo por su condición de discapacitado, hacia otras empresas adaptadas mediante un contrato que no podía tener una duración inferior a cuatro meses y con un máximo de veinticuatro meses.

El Decreto número 2020-1223 de 6 de octubre por el que se instituye la asistencia para la contratación de trabajadores discapacitados también contempla incentivos

---

<sup>20</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)

<sup>21</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)



económicos para los empleadores<sup>22</sup>. Este decreto establece ayudas económicas para la contratación de personas con discapacidad por empresas del sector privado o por asociaciones. Para que se conceda la ayuda se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- El contrato de trabajo deberá tener carácter indefinido o carácter temporal con una duración mínima de tres meses.
- El empresario deberá encontrarse al corriente de todas las obligaciones tributarias y de las obligaciones referentes a las cotizaciones de la seguridad social.
- Que el empresario no se esté beneficiándose de ninguna otra ayuda estatal para la integración, acceso o reincorporación al empleo de trabajadores con discapacidad.
- Que el empresario no haya despedido desde el 1 de enero de 2020 por motivos económicos al trabajador que ocupaba el puesto de trabajo afectado por la ayuda.
- Que el trabajador discapacitado que se quiera contratar no haya estado presente en la plantilla del empresario a partir de 1 de septiembre de 2020 en virtud de un contrato por el cual no recibió ninguna ayuda económica, y
- Que el trabajador se mantenga en la plantilla de la empresa durante al menos 3 meses contados desde el primer día de ejecución del contrato

El importe de la ayuda asciende a un máximo de 4.000 euros por trabajador con discapacidad y se pagará por meses vencidos, trimestralmente a razón de 1000 euros como máximo por trimestre dentro del límite de un año. El importe se prorrateará en función del tiempo trabajado y la duración efectiva del contrato.

Dichas ayudas económicas se gestionan por la Agencia de Servicios y Pagos. El empleador deberá solicitar la prestación telemáticamente a la Agencia de Servicios y Pagos en un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de inicio de ejecución del

---

<sup>22</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042401631> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)

contrato y deberá acreditar mediante un certificado justificativo la incorporación del trabajador.

En otro sentido, el artículo L5212-12 del Código de Trabajo francés sanciona a los empresarios que no cumplan con ninguna de las obligaciones impuestas con una sanción económica a ingresar en el fondo de AGEFIPH. De esta manera, a partir del 1 de enero de 2020 todas las empresas, con independencia de su tamaño, deberán informar mensualmente sobre los empleados discapacitados que trabajan en la empresa. Todas aquellas empresas con 20 o más empleados deberán hacer una declaración<sup>23</sup> anual y pagar una contribución pecuniaria si la tasa de empleo de personas con discapacidad es inferior al 6%<sup>24</sup>. El importe de la sanción económica se calculará considerando el número de personas discapacitadas que podría haber contratado la empresa y el total de los trabajadores contratados en la empresa. Entonces, dependiendo de la situación del empleador, la base de cálculo será<sup>25</sup>:

- 400 veces el salario mínimo por hora para empresas de 20 a menos de 250 empleados;
- 600 veces el salario mínimo por hora para empresas de 250 a menos de 750 empleados;
- 600 veces el salario mínimo por hora para empresas de 750 o más empleados
- 1500 veces el salario mínimo por hora si durante 4 años consecutivos el empresario no ha empleado a ninguna persona con discapacidad ni ha celebrado ningún contrato de subcontratación ni ha negociado un acuerdo aprobado.

El salario mínimo por hora bruto es de 10.25€ y con las deducciones de las contribuciones de los empleados es de 8.11€<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> La declaración se realiza a través de la Declaración Social Nominativa (el equivalente a la Relación Nominal de Trabajadores en nuestro Sistema de Seguridad Social). La gestión de la declaración obligatoria de empleo de los trabajadores discapacitados y la recaudación de las cotizaciones económicas las gestionan los organismos de la Seguridad Social.

<sup>24</sup> <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/tout-savoir-sur-lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)

<sup>25</sup> <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/comment-repondre-lobligation-demploi-de-personnes-handicapees> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)

<sup>26</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)

### 3.2 Empleabilidad de las personas con discapacidad en Alemania

En Alemania existe un proyecto del Institut der Deutschen Wirtschaft Köln que se financia por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales dedicado a examinar la participación profesional y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este proyecto, lleva por nombre REHADAT<sup>27</sup> y en él hallamos la información sobre el mercado laboral en el año 2019 respecto de las personas con discapacidad.

En este sentido, en el portal web del proyecto hemos recabado información estadística sobre el empleo de las personas con discapacidad en el año 2019; así en Alemania, 1.146.459 puestos de trabajo fueron ocupados por personas con discapacidad grave. No obstante, las empresas que se contabilizaron en el año 2019 fueron 171.599 de las cuales 127.803 empleaban a personas con discapacidad y 43.769 empresas no empleaban a ninguna<sup>28</sup>.

Asimismo, Handelsbatt Research Institute<sup>29</sup> junto con Aktion Mensch<sup>30</sup> cada año publican un trabajo que lleva por nombre el Barómetro de Inclusión que lo definen como una herramienta que mide el progreso anual de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Nosotros analizaremos el del año 2019<sup>31</sup>; en este caso sitúa la tasa de empleo en un 43.1%.

El Ministerio de Trabajo (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) tiene un portal web donde se detallan todas las protecciones dirigidas a las personas con discapacidad. En este sentido, en el apartado de *políticas para las personas con discapacidad* hace referencia al artículo 3 de la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania que representa los principios de igualdad de trato y el fomento a la igualdad de oportunidades, es decir, alude al principio de no discriminación por razón de discapacidad. Esto nos lleva a que el objetivo principal del Gobierno Federal en cuanto

---

<sup>27</sup> <https://www.rehadat.de/> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021).

<sup>28</sup> <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021).

<sup>29</sup> Es una empresa de investigación comercial compuesta por economistas, historiadores, físicos, científicos políticos, bibliotecarios y científicos de la información.

<sup>30</sup> Fundación orientada a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

<sup>31</sup> <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-2019.pdf?v=074996a9> (página web consultada el día 30 de mayo de 2021).

a las políticas de discapacidad son la independencia y la participación de las personas con discapacidad.

Alemania ha conseguido crear un marco legislativo para proteger a las personas con discapacidad y su derecho al trabajo y para poder identificar las respuestas a las preguntas planteadas por la Fundación ECOM, debemos acudir al Libro Noveno del Código Social referente a la Rehabilitación y Participación de Personas con Discapacidad.

En primer lugar, el Capítulo I del instrumento jurídico hace referencia a las reglas generales. En éste, encontramos en su segundo artículo la definición de discapacitado indicando que son *aquellas personas que tienen deficiencias físicas, emocionales, mentales o sensoriales que, en interacción con las barreras ambientales muy probablemente pueden impedirles participar en la sociedad en pie de igualdad durante más de seis meses.*

El Libro Noveno del Código Social alemán contiene una regulación sobre la cuota de reserva para personas con discapacidad, concretamente, en la sección 154. Así, se determina que:

- Los empleadores públicos y privados con una plantilla de entre 20 y 39 trabajadores deberán emplear a una personas con discapacidad grave.
- Los empleadores públicos y privados con una plantilla de entre 40 y 59 trabajadores deberán contratar a dos personas con discapacidad grave.
- Los empleadores públicos y privados con una plantilla de 60 o más trabajadores tendrán el 5% de la plantilla ocupada con trabajadores con discapacidad.

No obstante, no existirá la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad para los empresarios que tengan una plantilla con menos de 20 trabajadores.

Los empleadores deberán emplear a personas gravemente discapacitadas que se vean afectadas por el tipo de discapacidad en la vida laboral y en particular:

- A las personas discapacitadas que necesiten un asistente especial para el desempeño de su trabajo o;
- A las personas con discapacidad cuyo empleo esté asociado a gastos extraordinarios para el empleador por razón de su discapacidad o;

- A las personas con discapacidad que por razón de ella sólo puedan desempeñar su trabajo de forma significativamente reducida o;
- Personas con discapacidad mental o emocional o con un trastorno convulsivo.

Asimismo, deberán emplear a las personas discapacitadas que hayan cumplido 50 años.

Para adentrarnos en las políticas activas de empleo debemos continuar en el mismo texto normativo que dedica un capítulo a los *beneficios por participar en la vida laboral* de las personas con discapacidad.

De hecho, la Sección 50 indica cuáles son las bonificaciones económicas que puede solicitar el empleador por contratar a personas con discapacidad. Así, los empleadores podrán solicitar beneficios económicos como: becas de formación para la implantación interna de servicios de formación y becas de integración.

Respecto a las becas de formación son subvenciones que reciben los empleadores para formar a los jóvenes discapacitados dentro de la empresa. La cuantía de la subvención se determina de forma individual por cada trabajador y dependerá del tipo y la gravedad de la discapacidad de éste. Además, el importe se recibirá de forma mensual y no excederá del 80% del gasto repercutido al empresario dónde se incluirá la contribución total a la seguridad social que desembolsa éste. En este caso, los empleadores deberán enviar una solicitud a la agencia de empleo del distrito dónde esté domiciliado el joven antes de la firma del contrato de formación<sup>32</sup>.

En cuanto a la beca de integración se trata de contratos con aprendices discapacitados cuya formación ya ha sido financiada<sup>33</sup>. De este modo, los empresarios reciben hasta el 70% del salario del aprendiz, incluida la contribución del empleador a la seguridad social durante un año. No obstante, para las personas que tengan una discapacidad grave el total de la financiación podrá ser de hasta el 70%, pero con una duración de hasta 24 meses.

---

<sup>32</sup> Sección 73 SGB III

<sup>33</sup> Sección 90 SGB III

La Sección 61 apunta el presupuesto de trabajo que es un mecanismo por el cual se permite que las personas con discapacidad puedan trabajar en el mercado laboral ordinario como una alternativa a los talleres para personas con discapacidad. Este tipo contractual se suscribe para empleos a tiempo completo o a tiempo parcial. En este caso, el empleador recibe una prestación que puede ascender al 75% del salario.

Por otro lado, se prevé el empleo a prueba. En este caso, se trata de un acuerdo entre el empresario y el agente de empleo responsable de emplear al solicitante de empleo con discapacidad grave. Este tipo de contratos tiene una duración de hasta tres meses y dentro de dicho plazo de podrá determinar si efectivamente será una cooperación con la Agencia de Integración responsable de la zona geográfica donde se encuentre el empresario, a largo plazo. Asimismo, el empleador deberá informar a la Oficina de integración en un plazo máximo de cuatro días si contrata a una persona con discapacidad con un contrato de prueba. Como incentivo económico, los empresarios podrán ser bonificados con todos los costes que se deriven de la relación laboral, como por ejemplo, el costo salarial y la contribución del empleador a la seguridad social.

La Sección 223 del Libro Noveno del Código Social prevé otra forma de favorecer la empleabilidad de los trabajadores discapacitados. En este caso se trata de empleadores que contribuyen al empleo de personas discapacitadas a través de pedidos a talleres reconocidos para personas discapacitadas<sup>34</sup>. Con esta contribución los empleadores pueden compensar el 50% de la factura por el trabajo realizado por el taller. Esta forma de compensación requiere que los pedidos realizados sean a talleres de personas con discapacidad dentro del año en el que surge la obligación de abonar la tasa de compensación.

La Sección 26 de la Ordenanza Fiscal de compensación para discapacitados prevé que los empleadores pueden recibir subvenciones hasta la totalidad de los costes necesarios para el equipamiento y mantenimiento de puestos de trabajo adaptados para personas

---

<sup>34</sup> La Sección 219 del Libro Noveno del Código Social describe el concepto de los talleres para discapacitados. Así, lo define como una herramienta para la participación de las personas con discapacidad en la vida laboral. Se componen por personas con discapacidad que no pueden ser empleadas por empleadores ordinarios por su tipo de discapacidad. Estos talleres ofrecen una formación profesional y un empleo con un salario que se ajusta con el desempeño en función del resultado del trabajo.

con discapacidad en los lugares de trabajo (se incluyen las instalaciones, las máquinas y los dispositivos).

Las ayudas económicas que estén relacionadas con la integración de las personas con discapacidad deberán reembolsarse por parte del empleador si se finaliza la relación laboral durante el periodo financiado o cuando el periodo de integración no tenga una duración de un año.

No obstante, el empleador no tendrá la obligación de reembolso si las personas discapacitadas finalizan su relación laboral o si los empleadores rescinden el contrato por razones de comportamiento del empleado o por motivos organizativos urgentes que impiden la continuidad del empleo en la empresa.

Para que nos podamos hacer una idea sobre el salario medio mensual en Alemania y poder entender los porcentajes que marca la Ley en un marco más real hemos acudido al portal estadístico Statista<sup>35</sup>, que en el año 2020 realizó un estudio sobre el salario medio en Alemania e indica que aproximadamente el salario mensual alcanza los 3.100€. Así, los empresarios que contraten a personas con discapacidad podrán deducirse, como he dicho anteriormente, un 50% o 70% de ese salario que será subvencionado por el Estado Federal, por lo que dejarán de pagar de 20.000 a 30.000 euros al año.

En la Sección 160 se disponen las sanciones a los empleadores que no empleen el número de trabajadores con discapacidad que se prescriben en la Sección 154; así los empleadores deberán abonar una tasa de compensación por cada vacante no ocupada por una persona con discapacidad y el pago de dicha tasa no elimina la obligación de emplear a personas con discapacidad. En este sentido deberán abonar:

- 140 euros por trabajo obligatorio desocupado mensual si un empleador con hasta 39 trabajadores no emplea al menos a una persona con discapacidad;
- 245 euros al mes por trabajo obligatorio desocupado mensual si se trata de un empleador con una plantilla de 39 hasta 59 trabajadores y,

---

<sup>35</sup> <https://es.statista.com/estadisticas/599717/salario-medio-al-ano-en-alemania/> (página web consultada el día 25 de mayo de 2021).

- Para aquellos empresarios con una plantilla de 60 o más trabajadores deberán abonar tasas de compensación por trabajo obligatorio desocupado mensual en función del porcentaje de empleabilidad de la empresa: si el porcentaje se encuentra entre el 3% y menos del 5% del promedio de empleados mensuales abonará una tasa de 140 euros, si se encuentra entre el 2% y menos del 3% de la media mensual de empleados, 245 euros y si se sitúa de forma inferior al 2% de los empleados mensuales deberá abonar 360 euros.

En el Capítulo III se regula otro tipo de obligaciones de los empleadores que hacen referencia a procedimientos más burocráticos con la Administración. En la Sección 163 encontramos la regulación sobre la cooperación entre los empleadores y la Agencia Federal de Empleo y las oficinas de integración.

En este sentido, los empleadores deben informar de las personas con discapacidad grave que emplean a los representantes de la Agencia Federal de Empleo y a la Oficina de Integración que tienen a su cargo la sede de la empresa en cuestión. Dicha comunicación se deberá realizar como máximo cada 31 de marzo y contendrá la identificación de las personas con discapacidad que han empleado durante el año anterior.

Estos organismos se encargarán de controlar la obligación de emplear, es decir, controlaran el cumplimiento y calcularan el gravamen compensatorio necesario. Así, el cargo de compensación es por trabajo no ocupado por un trabajador con discapacidad.

A la vez, en la Sección 164 se ha regulado la obligación de los empleadores de comprobar si los puestos que se encuentran vacantes pueden ser cubiertos por personas con discapacidad, concretamente por personas con discapacidad inscritas en la Agencia de Empleo como desempleados o demandantes de empleo.

De este modo, los empleadores deberán adoptar las medidas oportunas para garantizar el trabajo a las personas con discapacidad en función del número de trabajadores con discapacidad que debe incorporar en su plantilla por obligación legal. De esta otra obligación legal de adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad se desprenden en la misma Sección los derechos de las personas con discapacidad sobre sus empleadores. A tal efecto, tendrán derecho a un empleo en el que puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos, derecho preferente sobre la formación



profesional con el fin de promover su avance profesional, derecho a equipar y matener los lugares de trabajo de forma adaptada a su situación y derecho a equipar su lugar de trabajo con las ayudas técnicas necesarias teniendo en cuenta su discapacidad. Estos derechos se materializan en ayudas económicas para el empleador que podrá reclamar a la Oficina de Integración que variará en función al tipo o gravedad de discapacidad.

En el Capítulo IV se detallan cuestiones de protección contra el despido de los trabajadores discapacitados. Resulta importante decir que la rescisión de la relación laboral de una persona discapacitada por parte del empleador requiere el consentimiento previo de la Oficina de Integración correspondiente a su empresa y deberá notificársele con un preaviso de al menos cuatro semanas. En el plazo de un mes desde la solicitud, la Oficina deberá tomar una decisión y dará traslado al empleador, a la persona discapacitada y a la Agencia Federal de Empleo. Si la resolución es favorable a la rescisión, el empleador dará por finalizada la relación laboral en el plazo de un mes desde la entrega de la misma.

La Oficina de Integración únicamente otorgará la aprobación de los despidos de las personas con discapacidad si la persona discapacitada ya tiene otro empleo o si se ha abierto un procedimiento de insolvencia contra los activos del empleador.

### 3.3 Empleabilidad de las personas con discapacidad en Italia

En cuanto al país Italiano, ISTAT es el Instituto Nazionale di Statistica el que se encarga de la publicación de los datos sobre el mercado de trabajo y las personas con discapacidad. Así, en el año 2019, sin existir publicaciones posteriores al respecto, emitió un Informe denominado *Conoscere il mondo della Disabilità: persone, relazioni e istituzioni*<sup>36</sup> (*Conociendo el mundo de las discapacidades: personas, relaciones e instituciones*). En el Capítulo III de este Informe se encuentra la información referida a las personas con discapacidad y el análisis muestra que entre las personas con

---

<sup>36</sup> <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf> (página web consultada el día 20 de mayo de 2021)

limitaciones graves, las cuotas de empleados comprendidos en la edad de 15 a 64 años se sitúa en un 31.3% frente al 57,8% de personas trabajadoras sin discapacidad.

La regulación sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad en Italia se regula en la Ley de 12 de marzo de 1999, nº68. En este cuerpo normativo vamos a encontrar todo lo referido al empleo de las personas con discapacidad, desde el derecho al trabajo hasta las sanciones que se imponen a los empresarios por no cumplir con la obligación de emplear a un mínimo de personas con discapacidad.

La segunda obligación, determinada en el artículo tres<sup>37</sup>, menciona la exigencia de emplear a trabajadores discapacitados dependiendo de la plantilla que tenga el empresario ya sea público o privado. Así, deberán contratar:

- Un trabajador discapacitado, si el empresario dispone de una plantilla de 15 a 35 trabajadores.
- Dos trabajadores discapacitados, si la plantilla total se compone de entre 36 a 50 empleados.
- EL 7% de los trabajadores ocupados deberán ser discapacitados si el empresario emplea a más de 50 trabajadores.

Sin embargo, el artículo 5 de la Ley exime de la obligatoriedad de emplear a personas con discapacidad a los *empresarios públicos y privados que operen en el sector del transporte aéreo, marítimo y terrestre en lo que respecta al personal de viaje y de navegación*. De igual manera, esta exención se extiende a los empresarios públicos y privados que se dedican al sector de la construcción en lo que respecta al personal de obra y transportistas.

Siguiendo el mismo artículo, se prevé una exención para los empresarios públicos y las entidades públicas que por razón de su actividad no puedan emplear a la totalidad del porcentaje de trabajadores discapacitados y cumplir con la obligación de las cuotas de reserva. En este caso, podrán quedar parcialmente exentos de la obligación de contratar siempre que destinen una cotización de exención de 30.64€ por cada jornada de trabajo y por cada trabajador discapacitado no empleado.

---

<sup>37</sup> Modificación prevista en el Decreto Legislativo del 24 de septiembre de 2016, número 285.

A tal efecto, examinaremos con atención dicha Ley para ver qué medidas propone para impulsar el empleo de este grupo de personas en territorio italiano.

En primer lugar, la propia Ley establece que su finalidad es *promover la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral a través de los servicios de apoyo y la colocación focalizada*.

En su primer artículo aparece un listado de personas que reúnen circunstancias personales que harán que surja la aplicabilidad de dicha norma:

- Personas en edad de trabajar que sufren deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y a las personas con discapacidad intelectual.
- Personas discapacitadas con un grado de discapacidad superior al 33% reconocido por el Instituto Nacional de Seguro contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Personas ciegas o sordas o mudas.
- Personas discapacitadas por la guerra.

Además, en este primer artículo de la Ley aparece la primera obligación que deben tener en cuenta tanto los empresarios públicos como los empresarios privados y es que *están obligados a garantizar la conservación del puesto de trabajo a aquellos sujetos que, no estando discapacitados en el momento de la contratación, hayan adquirido alguna discapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional*.

El artículo 9 de la Ley hace referencia a las solicitudes de empleo por parte de los empresarios que deberán presentar en las oficinas regionales competentes dentro de los 60 días desde el momento en el que devenga la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad. Además<sup>38</sup>, los empleadores públicos y privados están obligados a enviar de forma telemática a las oficinas competentes un documento informativo donde pongan de manifiesto el número total de la plantilla, el número y nombres de los trabajadores discapacitados incorporados en la plantilla que estén sujetos a la obligación de la cuota de reserva, así como los puestos y funciones que realizan los trabajadores con discapacidad. En este sentido, cuando la situación laboral

---

<sup>38</sup> Disposición dispuesta en el artículo 40.4 de la Ley número 133 de 2008, modificada por el artículo 6.5 de la Ley número 99 de 2009.

de un año para otro no sufra cambios desde el último documento que hagan modificar la obligación o afecten al cálculo de la cuota de reserva, el empresario público y privado no se encontrará obligado a enviarlo de nuevo. En el último punto del mismo artículo indica que si los empresarios rechazan la contratación de trabajadores discapacitados, la Dirección provincial del trabajo elaborará un informe que enviará a las oficinas competentes y a la autoridad judicial.

El artículo 10 menciona una protección del trabajador discapacitado en cuanto a la extinción de la relación laboral. En este caso, el empleador deberá notificarlo a las oficinas que sean competentes en el plazo de 10 días para que se pueda sustituir al trabajador discapacitado por otro trabajador discapacitado. (contrato de interinidad)

El Capítulo IV de la misma Ley recoge tipos contractuales que pueden ser suscritos por empleadores con personas con discapacidad.

Así, el artículo 11 establece que, la Comisión provincial de colocación obligatoria<sup>39</sup> podrá suscribir acuerdos con los empleadores que estén sujetos a la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad o no para implantar un programa que se oriente a conseguir objetivos laborales de los trabajadores con discapacidad. Los términos y las condiciones de la contratación se establecen en el acuerdo. Además, indica que entre las modalidades que se pueden pactar se encuentra:

- Contrato de prácticas con fines formativos u orientativos;
- Contratación laboral de duración determinada;
- Contratos de prueba.

Asimismo, los acuerdos de integración laboral deberán fijar de forma detallada las funciones de los trabajadores con discapacidad y los métodos para desarrollarlas y establecerán las formas de apoyo, asesoramiento y tutoría por parte de los servicios regionales o centros de orientación profesional.

Por otro lado, la Ley número 247 de 2007<sup>40</sup> apunta los Convenios para la inserción laboral temporal con fines formativos. De este modo, las oficinas competentes podrán

---

<sup>39</sup> Entidad competente según el Decreto Legislativo número 649 de 23 de diciembre de 1996.

<sup>40</sup> <https://www.camera.it/parlam/leggi/072471.htm> Artículo 1.37 de la Ley número 247 de 2007 (página web consultada el día 19 de mayo de 2021)

suscribir con los empresarios privados que tengan la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad o no, las cooperativas sociales, las empresas sociales, los autónomos discapacitados, convenios especiales dirigidos a la inserción temporal de personas discapacitadas en organizaciones de acogida. Dichas organizaciones de acogida se encargarán del salario, la seguridad social y de las cargas sociales durante toda la duración del Convenio, que no podrá superar los 12 meses. En el acuerdo se deberá detallar:

- La cantidad de tareas que el empleador se compromete a encomendar a los trabajadores discapacitados.
- Los nombres de los trabajadores discapacitados.
- La descripción del plan de inserción laboral personalizado por cada trabajador discapacitado incluido.
- Indicar de forma detallada las funciones que deberán desempeñar el trabajador discapacitado.
- Fijar las formas de apoyo, asesoramiento y tutoría por parte de los servicios regionales o centro de orientación profesional correspondiente para favorecer la adaptación al trabajo de las personas con discapacidad y,
- Establecer controles periódicos sobre la trayectoria del curso de formación por parte de los organismos públicos encargados de las actividades de vigilancia y control.

Esta modalidad se podrá suscribir con personas discapacitadas que se encuentren privadas de libertad.

Por otro lado, la misma Ley número 247 de 2007 se refiere a los Convenios de prácticas laborales. Son Convenios que las oficinas competentes podrán estipular con empresas obligadas a la contratación, con cooperativas sociales, con empresas sociales y con empresarios privados que no estén obligados a contratar a personas con discapacidad.

El principal objetivo de dicho Convenio es que se suscriban contratos con los empresarios y las personas con discapacidad que presenten características particulares y dificultades en la inserción laboral. No obstante, estos Convenios presentan límites para el empleador a la hora de la contratación de trabajadores con discapacidad, así,

únicamente podrán suscribir los contratos sin superar el 10% de los puestos de trabajo que, por Ley, se destinen a trabajadores con discapacidad. Este Convenio, también, presenta unos requisitos que deberán de cumplir los empresarios:

- En el Convenio se deberán identificar las personas con discapacidad que estarán incluidas previa autorización de los mismas.
- El Convenio tendrá una duración no inferior a tres años.
- Los empresarios no deberán tener ningún procedimiento concursal abierto.
- Los empresarios no deben haber extinguido la relación laboral en los doce meses anteriores a una persona con discapacidad en la plantilla.
- Los empresarios deberán tener un empleado en la plantilla que desempeñe funciones de tutoría.

Una vez transcurrido el plazo de los tres años, el empresario, previa evaluación por las oficinas competentes podrá o bien renovar el convenio por un periodo no inferior a dos años o bien contratar al trabajador discapacitado que ha participado en el convenio. En este último caso, el empleador podrá acceder al Fondo Nacional para el derecho al trabajo de las personas con discapacidad para solicitar ayudas económicas para la contratación definitiva del trabajador.

La Circular del Instituto Nacional de la Seguridad Social número 99 con fecha de 13 de junio de 2016<sup>41</sup> y la Decreto Legislativo 151/2015<sup>42</sup> tratan tanto los incentivos a los empresarios que contratan a personas con discapacidad así como la protección y fomento de la integración de las personas con discapacidad en el empleo.

En este caso, la Circular número 99 del 2016 lo que hace es modificar tanto el artículo 13 de la Ley número 68 como el artículo 10 del Decreto Legislativo número 151 y establece que a partir del 1 de enero de 2016 el incentivo a la contratación de trabajadores con discapacidad pasará a gestionarse desde el Instituto Nacional de la Seguridad Social (Istituto Nazionale Previdenza Sociale, INPS). Así, la reforma al artículo

---

<sup>41</sup> <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm> (página web consultada el día 16 de mayo de 2021)

<sup>42</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg> (página web consultada el día 16 de mayo de 2021)

13 de la Ley número 68 contiene un incentivo económico a favor de los empleadores que se vincula con el salario bruto imponible a efectos de la Seguridad Social que va a variar según el grado y tipo de reducción de la capacidad laboral del trabajador con discapacidad. En este caso, los empresarios que pueden acceder al beneficio económico son los empleadores privados y públicos que están sujetos a la obligación de emplear a las personas con discapacidad.

En segundo lugar, la Circular número 99 detalla cuáles son los trabajadores que pueden ser contratados para que los empleadores se puedan beneficiar del beneficio económico, y son:

- Los trabajadores discapacitados que tienen limitaciones en las capacidades laborales superiores al 79%;
- Los trabajadores discapacitados que tienen limitaciones laborales en las capacidades laborales de entre el 67% y 79%, y
- Los trabajadores con discapacidades intelectuales y mentales que tienen una limitación en la capacidad laboral de más del 45%.

Dicho incentivo económico estará disponible para contrataciones indefinidas y para las conversiones de contratos laborales de una relación de duración determinada a un contrato indefinido, aunque sea una conversión a un contrato indefinido a tiempo parcial. Además, la circular añade otros tipos de relaciones laborales, las cuales también podrán beneficiarse del beneficio económico. Estas relaciones laborales se resumen en las relaciones laborales establecidas en aplicación de una asociación estrecha con una cooperativa de trabajo, a las relaciones de trabajo a domicilio (el trabajador discapacitado realiza su trabajo en su propio domicilio) y, por último, también se incluyen las relaciones laborales de empleo permanente con fines administrativos.

Por otro lado, el tiempo y medida de la duración del incentivo se determina en función de las características del trabajador discapacitado y la relación laboral que se haya concluido. En primer lugar, para aquellos trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido que tengan una limitación en la capacidad laboral superior al 79% el incentivo será del 70% del salario bruto mensual con una duración de 36 meses. En segundo lugar, para los trabajadores discapacitados con limitaciones en las capacidades

laborales entre el 67% y el 79% el incentivo será del 35% del salario bruto mensual con una durabilidad de 36 meses. Y finalmente, para los trabajadores con discapacidades intelectuales y mentales que implican una limitación en el trabajo de más del 45% el incentivo será igual al 70% del salario bruto mensual con una vigencia de 60 meses y cuando se trate de una contratación temporal el incentivo se dará para toda la duración de la relación y no pudiendo ser ésta menor de 12 meses.

Con la finalidad de poder ver reflejado el porcentaje del que se benefician los empleadores italianos al contratar a una persona con discapacidad, el salario medio mensual en Italia ha sido de 2.520€ aproximadamente<sup>43</sup>.

Para el disfrute por parte del empresario del incentivo económico por la contratación de personas con discapacidad se deberán dar determinadas condiciones. Los empresarios deben cumplir las obligaciones contributivas así como las obligaciones establecidas en la normativa para proteger las condiciones laborales. De igual forma, deberán cumplir las condiciones generales para el uso de incentivos y el mantenimiento del incremento neto del empleo.

Igualmente, en la Circular se regulan las posibles exclusiones del incentivo; en este caso, no se dará cuando la contratación ya existía con anterioridad o si se trata de contratar de nuevo a otro trabajador discapacitado despedido de una relación contractual indefinida o de duración determinada. Asimismo, no podrán beneficiarse del incentivo todos aquellos empresarios que no comuniquen en el momento indicado el inicio de la relación laboral al INPS.

El procedimiento para dar inicio a la admisión del incentivo da lugar con la presentación por parte del empleador de una solicitud de admisión al INPS indicando los datos identificativos del trabajador discapacitado, el tipo de discapacidad del trabajador, el tipo de relación laboral y su duración y el salario y el número de pagos mensuales. Este procedimiento se inicia de forma telemática cumplimentando un formulario en línea. En el plazo de cinco días desde el envío de la solicitud, el INPS comprobará la disponibilidad del recurso y en caso de ser admitido se le comunicará al empleador por vía electrónica

---

<sup>43</sup> <https://datosmacro.expansion.com/mercado-laboral/salario-medio/italia> (página web consultada el día 18 de mayo de 2021)



la admisión del incentivo proporcional al salario indicado para el trabajador que se indique en la solicitud preliminar.

A partir de aquí, el empleador tendrá 7 días a partir de la recepción de la comunicación positiva por parte del INPS para formalizar el contrato de trabajo si no lo ha hecho todavía o la transformación de éste y tendrá 14 días más para comunicar la conclusión del contrato.

La Ley de 12 de marzo de 1999 y el Decreto Legislativo de 14 de septiembre de 2015 regulan el Fondo Regional para el Empleo de Discapacitados y las sanciones a los empresarios por no cumplir con la obligación de emplear a las personas con discapacidad. Concretamente, el artículo 14 de la Ley de 12 de marzo de 1999 y el artículo 11 del Decreto Legislativo del 2015, indica que el Fondo Regional para el empleo de las personas con discapacidad se destina a financiar los programas regionales de inserción laboral y para financiar los servicios relacionados.

Estos Fondos Regionales son órganos administrativos que se gestionan por las leyes regionales específicas con el objetivo de reforzar la representación equitativa de los trabajadores discapacitados y los empleadores de forma más individualizada.

Así, los Fondos Regionales reciben el importe de las sanciones administrativas impuestas a los empleadores que no cumplen con la obligación laboral previstas en la Ley. Este organismo reparte su capital a las entidades que realicen actividades para apoyar e integrar el trabajo de las personas con discapacidad y a los empleadores que adopten medidas de ajuste razonables a favor de los trabajadores con una limitación laboral con más del 50%. Estos importes se destinan a facilitar los medios tecnológicos necesarios para que los trabajadores con discapacidad puedan trabajar desde casa o para eliminar las barreras arquitectónicas que limitan el acceso a las empresas y fomentar así la integración laboral del trabajador con discapacidad.

El artículo 15 y el artículo 5 de la Ley de 1999 y el Decreto Legislativo del 2015 respectivamente, regulan las sanciones previstas para los empleadores privados y públicos que incumplan las obligaciones que se prevén legalmente. La primera de las sanciones se establecen para los empleadores públicos y privados que están obligados al envío del documento informativo que muestre el número total de empleados y el

número y nombres de los trabajadores que pueden contabilizarse para cubrir la cuota de reserva que se establece en el artículo 3; así, si no cumplen dicha obligación deberán abonar una sanción administrativa que asciende a 635.11€ por el retraso del envío de documento incrementándose en 30 euros por cada día de retraso adicional.

La segunda sanción se relaciona con la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad para completar la obligación de la cuota de reserva. En este caso, cuando no se cumpla con la obligación de emplear a personas con discapacidad por causas imputables al empresario, deberá pagar una sanción administrativa por importe de 153.20€ por cada día y por cada trabajador discapacitado que no esté empleado. Sin embargo, el artículo 13 del Decreto Legislativo de 23 de abril de 2004, número 124, indica que la sanción se podrá reducir a 38,30€ si el empleador posteriormente cumple con la obligación bien contratando a un trabajador discapacitado o bien presentando una solicitud de empleo en las oficinas competentes.

### 3.4 Empleabilidad de las personas con discapacidad en España

Tal y como resaltábamos en la introducción del presente trabajo, en el año 2019, España presentaba una tasa de empleo del 25.9% de las personas con discapacidad.

En España la norma de referencia que regula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es el 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. En primer término, el artículo 37 establece como finalidad fijar políticas de empleo dirigidas a aumentar las tasas de actividad y ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad. Para ello, indica, que las administraciones públicas se ocuparán de fomentar las oportunidades de empleo. Asimismo, el segundo punto del mismo artículo, indica que las personas con discapacidad podrán ejercer el derecho al trabajo a través del empleo ordinario, mediante el empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales y por medio del trabajo autónomo.

El artículo 39 hace referencia a las ayudas para la generación de empleo de las personas con discapacidad, es decir, se determinarán ayudas que se materializarán en subvenciones a la contratación, para adaptar los puestos de trabajo, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y todas las medidas que se consideren necesarias para emplear a las personas con discapacidad.

A tal efecto, el Capítulo IV relativo al Derecho al trabajo dedica la Sección II al empleo ordinario. En dicha Sección se regula la obligación de los empresarios de adoptar medidas adecuadas para adaptar el puesto de trabajo con el principal objetivo de permitir que las personas con discapacidad accedan al empleo ordinario, desarrollen su trabajo, avancen en su carrera profesional con la excepción de que la adopción de dichas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Otra de las cuestiones a resaltar de la Sección II de la Ley General de las personas con discapacidad es el artículo 42 que alude a la cuota de reserva de los puestos de trabajo para personas con discapacidad. Esta obligación abarca tanto a las empresas públicas como a las empresas privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, que en su caso, el 2% deberán ser trabajadores con discapacidad de forma obligatoria. Del mismo modo, dicho artículo pone de manifiesto una excepción en cuanto a esta obligación a través de las medidas alternativas.

En cuanto a la Administración Pública, el artículo 59 del Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública indica que se reservará un cupo que no será inferior al 7% de las vacantes para que se cubran por trabajadores con discapacidad, el 2% se destinará para cubrir vacantes para personas que acrediten una discapacidad intelectual y el 5% para las personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

No obstante esta obligación, España dispone de un instrumento normativo, concretamente, el 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. Así, el artículo primero de dicho Real Decreto alude a la cuota de reserva obligatoria para empresarios públicos y privados que se establece

en el 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, de tal manera que podrán quedar exentas de forma parcial o total cuando los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación no puedan dar respuesta a la solicitud de los empresarios bien porque no encuentran candidatos para cubrir la oferta laboral bien porque si lo encuentran pero los candidatos no están interesados en las condiciones de trabajo.

A tal efecto, serán los servicios públicos de empleo los que deberán declarar la inexistencia total o parcial de demandante de empleo mediante una resolución. De esta forma, las empresas, debido a la imposibilidad de cubrir sus puestos de trabajo vacantes, deberán atender a las medidas alternativas que prevé el texto normativo, pero deben tener en cuenta que serán limitadas al número de vacantes para trabajadores con discapacidad.

Cuando la imposibilidad de cubrir las plazas ofrecidas por los empleadores para trabajadores con discapacidad se dé a través de una agencia de colocación, ésta deberá enviar un informe sobre esta imposibilidad y el servicio público de empleo dictará una resolución al respecto realizando previamente las comprobaciones oportunas.

Por otro lado, también, las empresas privadas y públicas estarán exentas de forma total o parcial, cuando éstas aleguen razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que impidan incorporar trabajadores con discapacidad en la plantilla.

El artículo 2 del mismo texto normativo hace referencia a las medidas alternativas que podrán aplicar las empresas privadas y públicas en substitución de la obligación de la cuota de reserva y son:

- a) Las empresas públicas y privadas celebrarán un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad que consistirá en el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo u otros bienes necesarios para llevar a cabo la actividad principal de la empresa.
- b) Las empresas públicas y privadas celebrarán un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad que

consistirá en la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad de la empresa.

- c) Las empresas públicas y privadas realizarán donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter dinerario, para que se realicen actividad de inserción laboral y actividades dirigidas a crear empleo para personas con discapacidad. Serán fundaciones o asociaciones de utilidad pública que se dediquen a la formación profesional, a la inserción laboral y a la integración en el mercado de trabajo las que recibirán la donación dineraria.
- d) Las empresas públicas y privadas deberán constituir un enclave laboral, previa suscripción de un contrato con un centro especial de empleo.

Los contratos mercantiles o civiles que se suscriban con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y los contratos que se suscriban con los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para constituir un enclave laboral estarán sujetos al importe anual de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples por cada trabajador con discapacidad no contratado. Las donaciones deberán estar sujetas al importe de 1.5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples anual por cada trabajador con discapacidad no contratado<sup>44</sup>.

El artículo 3 del Real Decreto, establece que las empresas públicas y privadas podrán solicitar las medidas alternativas juntamente con la declaración de excepcionalidad. No obstante, para los casos en los que se soliciten medidas alternativas en forma de contratos mercantiles o civiles se remitirá al contratista determinando el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad, el importe y la duración de la medida. Cuando se trate de una medida alternativa relacionada con la donación o acciones de patrocinio, se recogerá la fundación o asociación destinataria, el número de contratos con trabajadores con discapacidad y el importe de la medida. Por último, cuando se opte por la constitución de un enclave laboral se atenderá a los datos identificativos del centro especial de empleo con el que se pretende suscribir el contrato, el número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán y el número de

---

<sup>44</sup> La Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para 2021 ha revalorizado el IPREM que resulta de aplicación para el año 2021. Así la cuantía mensual asciende a 564,90€, la cuantía anual de 12 pagas a 6.778,80€ y la cuantía anual para 14 pagas a 7.908,60€. Este importe es el mínimo de las medidas a la contratación de personas con discapacidad que se regulan en el artículo 2.2 del RD 364/2005.

trabajadores con discapacidad que no se han contratado a través de la obligación de la cuota de reserva.

Así, los servicios públicos de empleo resolverán en una misma resolución sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas que se deberán aplicar.

El artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, señala los incentivos a la contratación para los empleadores que contraten a personas con discapacidad, así se indican las siguientes bonificaciones: para los empleadores que contraten de forma indefinida a personas con discapacidad tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota que resulta a abonar por parte del empresario a la Seguridad Social de 375€ mensuales (4.500€ al año) durante toda la permanencia del contrato laboral cuando se trate de hombres menores de 45 años y cuando se trate de hombres de 45 años o más la bonificación resultará de 475€ mensuales (5.700€ al año).

La bonificación será de 425€ si el trabajador con discapacidad padece una parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual o un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% o sean personas con discapacidades físicas o sensoriales, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. Así, cuando se trate de este grupo de trabajadores con discapacidad la bonificación a aplicar a menores de 45 años será de 5.100€ al año y si tienen 45 años o más de 6.300€ al año. En el caso de las trabajadoras, si son menores de 45 años será de 5.950€ y si tienen 45 años o más de 6.300€.

Dichas bonificaciones se verán aumentadas cuando se traten de personas con discapacidad que alcancen la edad de 45 años o más o cuando la persona con discapacidad que vaya a contratar el empleador sea una mujer. Así, si son trabajadoras discapacitadas menores de 45 años la bonificación será de 5.350 € al año y si son trabajadoras de 45 años o más la bonificación resultará de 5.700€ al año.

El Real Decreto Ley 11/2021 de 27 de mayo ha introducido en el artículo 2 el apartado 4 *quater* reconociéndose un incentivo en favor de los empleadores que contraten a tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite. En este supuesto, se tendrá derecho desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual

de la cuota empresarial a la Seguridad Social, o en su caso, su equivalente diario, de 125 € mensuales (1.500€ al año” por cada trabajador contratado durante un periodo de 4 años.

Para que los empresarios puedan beneficiarse de la aplicación de dichas bonificaciones deberán estar al corriente del pago de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social en la fecha en la que se dé de alta al trabajador como durante el transcurso del tiempo en la que sea de aplicación la bonificación a causa de la celebración del contrato de trabajo. Además, los empleadores no deben haber sido excluidos de forma expresa del acceso a las bonificaciones por haber cometido infracciones muy graves no prescritas, tal y como indica el artículo 5 de la misma Ley.

La disposición adicional primera de la misma Ley hace referencia al contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. De tal manera que las empresas podrán contratar de forma temporal a trabajadores con discapacidad que estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo con una duración que no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años.

En esta modalidad contractual, los empresarios podrán aplicar bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social mientras esté vigente el contrato laboral. De esta forma, para los trabajadores menores de 45 años podrán aplicar 3.500 euros y para los trabajadores con 45 años o más 4.100 euros y para el caso de las trabajadoras menores de 45 años 4.100 euros y para las trabajadoras de 45 años o más 4.700 euros.

Por otro lado, para el caso de que se suscriban contratos temporales con trabajadores menores de 45 años con una discapacidad severa podrán los empresarios bonificarse en las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato con 4.100 euros y si tienen 45 años o más, el importe es de 4.700 euros. En el caso de las trabajadoras con discapacidad severa, se aplicará 4.700 euros al año y con 45 años o más, la cuantía asciende a 5.300 euros.

Por su parte, el artículo 11.2 del 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 (Estatuto de los Trabajadores), prevé el tipo contractual para la formación y el aprendizaje. Este tipo de contratos tendrá una duración limitada entre un año y tres años como máximo,

aunque los empresarios podrán solicitar al Servicio Público de Empleo que corresponda para que se amplíe el contrato hasta 4 años.

Para el caso de los trabajadores con discapacidad no se ha fijado una limitación en la edad tal y como se establece en el artículo 6.2 del 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 formación profesional dual.

El artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, determina las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje. Así, las empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores que celebren contratos para la formación y el aprendizaje tendrán una reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato y una reducción del 75% para las empresas compuestas por una plantilla superior a 250 trabajadores. En cuanto a las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores se bonificarán al 100%.

El artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores regula el contrato de trabajo en prácticas que se suscribirá con aquellos que tengan título universitario o de formación profesional de grado medio o superior con la limitación temporal de 7 años después de finalizar los estudios, a partir de esta fecha no se podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas. Este tipo de contratos tiene una duración mínima de seis meses y una máxima de dos años.

En tal caso, la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, precisa que las empresas que celebren este tipo de contratos con trabajadores con discapacidad acceden a una reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social.

La disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, introduce las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social para contratos de interinidad con los que se trata de sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados.



El principal propósito de este tipo contractual es la sustitución de un trabajador con discapacidad que se encuentre en una situación de baja laboral por incapacidad por otro trabajador desempleado con discapacidad.

En este caso se contempla la bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

El Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el 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 al empleo de los trabajadores minusválidos, dispone de un artículo único en el que se establece que las empresas que contraten de forma indefinida y a jornada completa a trabajadores con discapacidad podrán solicitar una subvención de 3.907€ por cada contrato de trabajo que suscriban.

Como novedad, el Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo de 2021, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. El artículo 2 del texto normativo define que las personas con capacidad intelectual límite son aquellas personas demandantes de empleo que acreditan al menos un 20% de discapacidad intelectual y que no alcanzan el 33%. Igualmente, el artículo 5 incluye a las personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Las medidas que contempla la ley es ofrecer la posibilidad a los empresarios de requerir ayudas económicas a los servicios públicos de empleo para adaptar el puesto de trabajo y así eliminar las barreras que dificultan el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite. Esta ayuda económica se materializará en la cuantía de 2.000 euros por cada contrato de trabajo indefinido a tiempo completo que se celebre tal y como indica el artículo 4 del Real Decreto.

El artículo 2 indica que podrán beneficiarse de dicha ayuda económica las empresas y los trabajadores autónomos que suscriban contratos con trabajadores con capacidad intelectual límite. Además, podrán solicitar el beneficio las sociedades laborales y las cooperativas siempre que éstas últimas opten por modalidades de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de la Seguridad Social.

En este caso, las empresas del sector público no podrán acceder al beneficio económico.

El 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 o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos prevé en su artículo 12 que todas aquellas empresas que suscriban contratos indefinidos con personas con discapacidad podrán solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal subvenciones para la correcta adaptación de los puestos de trabajo o subvenciones para dotar de equipos de protección personal que sean necesarios. No obstante, la misma disposición indica que será necesario que la Inspección de Trabajo y Seguridad social dicte un informe favorable sobre la necesidad de adaptación o sobre la necesidad de los medios especiales de protección persona. Además, el mismo artículo faculta al trabajador para solicitar la subvención si no lo realiza la empresa.

El Título III del 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, establece las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Así, el artículo 80 del mismo texto normativo alude a que se consideran infracciones administrativas las acciones y omisiones que vulneren la accesibilidad al empleo. Además, el artículo 85 del mismo texto determina que las infracciones graves, como es el caso, se impondrán sanciones accesorias como la prohibición de acceder a ayudas económicas en el ámbito en el que se produce la infracción por un periodo de un año.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social contempla en su artículo 15 que no cumplir con la cuota de reserva es una infracción grave. Así, el artículo 40.1.b indica que la sanción oscilará de 626 euros a 6.250€. Dicha sanción se cuantificará por cada infracción incumplida.

El artículo 15 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, indica que es una infracción grave incumplir con las obligaciones que tienen los empleadores de

contratar a las personas con discapacidad obedeciendo a lo establecido en la Ley General de las personas con Discapacidad en cuanto a las cuotas de reserva.

En este sentido, el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2020<sup>45</sup> indica que en referencia al incumplimiento de la cuota de reserva de puestos obligatorios para trabajadores con discapacidad se realizaron 3.428 actuaciones que representan el 26,10% del total de las actuaciones que lleva a cabo la Inspección en materia de empleo y colocación.

LEIALTA<sup>46</sup> realizó un estudio sobre el cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en el año 2015<sup>47</sup>. Este estudio se llevó a cabo a través de encuestas telefónicas a 20.342 empresas con 50 o más trabajadores. De la información obtenida destaca que: las empresas que estuvieron interesadas en participar en la encuesta fueron 2.820 y 14.041 mostraron su negativa a participar. Otro dato a resaltar es que 3.481 empresas se implicaron en participar en la encuesta pero no tenían conocimiento sobre la respuesta. Lo más destacado del estudio es que el 81% de las empresas encuestadas no cumplen con la obligación laboral regulada en la Ley e indagaron sobre los motivos<sup>48</sup>:

- Empresas que no conocen la obligación indicada en la Ley.
- Empresas que no saben localizar a trabajadores con discapacidad.
- Empresas que tienen una incompatibilidad por razón de los puestos de trabajo.
- Empresas que desconocen de los mecanismos para la integración efectiva de una persona con discapacidad en su puesto de trabajo.
- Empresas que se apoyan en la idea de que las personas con discapacidad tienen un índice muy elevado de absentismo laboral.

---

<sup>45</sup> [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/MEMORIA\\_2018.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf) (página web consultada el día 31 de mayo de 2021)

<sup>46</sup> LEIALTA es una asesoría y consultoría que cuenta con un departamento dedicado al asesoramiento integral y centros especiales de empleo. ( <https://www.leialta.com/equipo-consultoria-de-empresas/>, página web consultada el día 19 de mayo de 2021).

<sup>47</sup> <https://www.leialta.com/blog-de-empresa-familiar/cumplimiento-de-la-lismi/> (página web consultada el día 19 de mayo de 2021).

<sup>48</sup> En el estudio indican que no son datos representativos.

Otro estudio realizado a nivel autonómico que debemos mencionar es el estudio<sup>49</sup> encargado a la IE University Legal Clinic<sup>50</sup> por la Fundación Prodi<sup>51</sup>s, también, sobre el cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en empresas localizadas en Madrid. Es un estudio a pequeña escala ya que únicamente se encuestaron 560 empresas de las cuales un 55% afirmaron que cumplían con la obligación laboral de contratación de personas con discapacidad y el 43,3% negaron cumplirla. Concluyen que existe un gran porcentaje de empresas en Madrid que no cumplen con la obligación de la cuota de reserva justificando que la actividad de éstas es muy especializada y que el 43.47% de las empresas participantes desconocen las medidas alternativas que se contemplan en la Ley española para la exención parcial o total de la obligación de la cuota de reserva.

## 4. Tablas comparativas de medidas de acción positiva de los países analizados.

### 4.1 Tasa de empleo

2020	Francia	Alemania	Italia	España
Tasa de empleo general <sup>52</sup>	65,6%	75,7%	58,5%	61,1%
Tasa de empleo personas con discapacidad	37%	43.1%	31,3%	25,9%

### 4.2 Cuota de reserva

Francia	Alemania	Italia	España
Empresarios con al menos 20 trabajadores, 6% de la plantilla trabajadores con discapacidad.	1. Empresarios con una plantilla de 20 a 39 trabajadores, 1 trabajador con discapacidad.	1. Empresarios con una plantilla de 15 a 35 trabajadores, 1 trabajador con discapacidad.	1. Empresas privadas con una plantilla de 50 o más trabajadores, 2% trabajadores con discapacidad.

<sup>49</sup> <https://fundacionprodis.org/estudio-del-instituto-de-empresa-sobre-el-cumplimiento-de-la-ley-de-discapacidad-en-empresas-de-madrid-2/> (página web consultada el día 20 de mayo de 2021)

<sup>50</sup> La IE University Legal Clinic dispone de un departamento de asesoría jurídica a ONGs y otras entidades de naturaleza social.

<sup>51</sup> Prodis es una entidad sin ánimo de lucro de iniciativa social que se destina a la asistencia y a la promoción integral de personas adultas con discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral.

<sup>52</sup> <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi.htm> (página web consultada el 30 de mayo de 2021)

	<p>2. Empleadores con plantilla de 40 a 59 trabajadores, 2 trabajadores con discapacidad.</p> <p>3. Empleadores con 60 o más trabajadores, 5% de la plantilla trabajadores con discapacidad.</p>	<p>2. Empresarios con una plantilla de 36 a 50 trabajadores, 2 trabajadores con discapacidad.</p> <p>3. Empresarios con una plantilla superior a 50 trabajadores, el 7% deberá ser ocupado por trabajadores con discapacidad.</p>	<p>2. Empresas públicas, el 7% de las vacantes se reservan a personas con discapacidad.</p>
--	--	---	---

#### 4.3 Medidas alternativas.

Francia	Alemania	Italia	España
<p>1. Celebración de un contrato de suministro, de subcontratación, de servicios, con empresas adaptadas con centros de distribución de trabajo a domicilio o con autónomos discapacitados, máximo 75% del importe de la cotización social.</p> <p>2. Contrato de formación y aprendizaje a trabajadores jóvenes con discapacidad. Ayuda económica: primer año 4.125€, segundo año 2.000€ y tercer año de contrato 1.200€.</p> <p>3. Firma de Convenio en el que se incluyen programas plurianuales para la contratación de personas con discapacidad o para el mantenimiento de los puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.</p>	<p>1. Pedidos a talleres reconocidos para personas con discapacidad, compensación del 50% de la tasa de compensación a abonar por parte del empresario.</p>	<p>1. Celebración de contratos de prácticas con fines formativos.</p> <p>3. Contratos de duración determinada.</p> <p>4. Contratos de prueba.</p>	<p>1. Suscripción de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.</p> <p>2. Donaciones y acciones de patrocinio.</p> <p>3. Creación de un enclave laboral.</p>

#### 4.4 Incentivos económicos a la contratación.

Francia	Alemania	Italia	España
1. 4.000€ por trabajador con discapacidad contratado.	<p>1. Becas de formación, ayuda del 80% del gasto económico.</p> <p>2. Beca de integración, 70% del gasto económico.</p> <p>3. Empleo de prueba, bonificación de todos los costes.</p> <p>4. Subvenciones que cubren todos los costes para adaptar los puestos de trabajo para personas con discapacidad.</p> <p>5. Presupuesto de trabajo, los empleadores reciben hasta el 75% de la masa salarial del trabajador discapacitado.</p>	1. Contratos indefinidos y temporales, 70% o 35% dependiendo de la discapacidad.	<p>1. Contrato indefinido, bonificación cuota Seguridad Social, 4.500€/año o 5.700€/año, en función de la edad del trabajador. Los empresarios recibirán 3.907€ por cada contrato que suscriban con un trabajador con discapacidad.</p> <p>2. Contrato laboral de fomento al empleo, entre 3.500€ y 4.700€ en función del género y la edad del trabajador.</p> <p>3. Contrato para la formación y el aprendizaje, bonificación entre el 75% y el 100% en función del número de trabajadores que estén en plantilla.</p> <p>4. Contrato en prácticas, bonificación del 50% de la cuota empresarial.</p> <p>5. Contratos de interinidad, bonificación del 100% de la cuota empresarial.</p>

			6. Subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo.
--	--	--	---

#### 4.5 Sanciones económicas a los empresarios

Francia	Alemania	Italia	España
1. 400 veces el salario mínimo por hora para empresas con 20 a menos de 250 empleados.	1. Hasta 39 trabajadores en plantilla, 140 euros mensuales por trabajador discapacitado no empleado.	1. Sanción de 153,20€ por cada día y por cada trabajador discapacitado no empleado.	1. Sanción que varía entre la cantidad de 626 a 6.250€ / infracción.
2. 600 veces el salario mínimo por hora para empresas con 250 a menos de 750 empleados.	2. De 39 hasta 59 trabajadores en plantilla, 245 euros mensuales.		
3. 600 veces el salario mínimo por hora para empresas con 750 o más empleados.	3. Plantilla de 60 o más, en función del porcentaje de empleabilidad de la empresa.		
4. 1500 veces el salario mínimo por hora si durante 4 años consecutivos el empresario no emplea ni celebra ningún contrato con un trabajador con discapacidad.			

## 5. Conclusiones

Como resultado de la comparación de las políticas activas de empleo para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad hemos comprobado que tanto las tasas de empleo como la aplicación de las políticas son dispares entre los países analizados.

En primer lugar, se observa una gran diferencia entre las tasas de empleo entre trabajadores que presentan una discapacidad reconocida con los trabajadores que no la tienen. Así, el país que muestra una menor diferencia entre estos grupos es Italia, mientras que Alemania presenta una mejor tasa de empleabilidad en comparación con los demás países.

En segundo lugar, en cuanto a la cuota de reserva el país que fija la norma más restrictiva es Francia ya que impone un porcentaje de trabajadores con discapacidad acogidos a la obligación de ser empleados sin hacer distinciones entre el número total de trabajadores en la plantilla. La misma norma se ha dictado en territorio español, la diferencia que hace que la normativa francesa sea mucho más restrictiva es que se impone la cuota de reserva a las empresas que tengan en plantilla al menos 20 trabajadores y España a las empresas que tengan una plantilla de 50 trabajadores.

En tercer lugar, respecto a las medidas alternativas se pone de manifiesto que los empresarios con domicilio social en Francia y España tienen más posibilidades de no cumplir con la obligación laboral de contratar a personas con discapacidad. Esto sucede a razón de que sus respectivas normativas facilitan que las empresas celebren contratos que de alguna manera ayuden de forma indirecta a las personas con discapacidad y eso hace que tanto los empresarios franceses como los empresarios españoles opten por no contratar de forma directa a trabajadores con discapacidad.

En cuarto lugar, en referencia a los incentivos económicos destacamos que todos los países analizados apuntan a establecer incentivos económicos destinados a reducir los costes que suponen la contratación de trabajadores con discapacidad. Lo más notorio son las medidas de fomento de empleo para las personas jóvenes que presentan una discapacidad. En este sentido, entendemos que los Estados analizados comprenden la dificultad de inserción laboral de este colectivo. A tal efecto, resaltamos la actividad normativa española que intenta abarcar todos los tipos contractuales contemplando bonificaciones para todos ellos cuando se trate de una contratación con un trabajador con discapacidad.

Otra de las prestaciones que resultan destacables son las ayudas económicas que se dan a los empleadores alemanes y españoles para que puedan adaptar los lugares de trabajo



y no dificulten así el acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Con ello, también, podemos concluir que las empresas entienden que puede resultar un obstáculo las instalaciones o las infraestructuras donde deben desarrollar sus funciones los trabajadores con discapacidad.

En quinto lugar, en relación con las sanciones económicas que se imponen a los empleadores que no cumplen con la obligación de la cuota de reserva son diferentes entre los Estados analizados. En esta materia, destacamos la normativa más sancionadora del Estado italiano ya que haciendo cálculos *grasso modo* una empresa con domicilio social en Italia que no cumpla con la obligación de la cuota de reserva la sanción mensual se cuantifica a aproximadamente 4.500 euros que si se multiplican por 12 asciende a una sanción de aproximadamente 55.000 euros anuales. En el sentido contrario, recalamos la mengua normativa sancionadora del Estado español.

Con el estudio podemos concluir que la normativa internacional como comunitaria promueve el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pero, como hemos podido observar con el análisis de estos cuatro países no llega a ser suficiente. Debemos tener en cuenta que los países analizados forman parte de la Unión Europea y, en este sentido, podemos razonar que, aunque la organización comunitaria intenta favorecer el colectivo de las personas con discapacidad recogiendo sus derechos básicos no reglamenta de forma enérgica medidas activas de empleo para todos los Estados miembros. No existe una armonización legislativa que imponga de forma directa unas bases mínimas a la contratación de personas con discapacidad ofreciendo ayudas económicas a los Estados miembros para fomentar la inserción laboral de este colectivo.

Otro de los aspectos negativos que hemos observado en referencia a la Unión Europea es el poco estudio que se lleva a cabo sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad dado que el último estudio que llevó a cabo la organización fue en el año 2011.

Por otro lado, el análisis a las políticas activas de empleo de las personas con discapacidad en los diferentes países pone de manifiesto que las normativas reguladoras sobre las medidas son distintas. Esto es uno de los factores que hacen variar la tasa de empleo de un país a otro ya que unos países fomentan la contratación orientada a las

prácticas y a la formación en el empleo y otros países tienen en cuenta todas las variables de contratación existente. De esto, podemos destacar que es favorable que los Estados fomenten el empleo juvenil haciendo hincapié en el colectivo de jóvenes discapacitados porque, como he resaltado con anterioridad, son más vulnerables que los jóvenes que no presentan ninguna discapacidad.

Otro dato que resulta imprescindible resaltar es la cantidad de personas discapacitadas que resultan desempleadas. Esto viene dado a que las empresas o bien se acogen a la sanción para desentenderse de la contratación de trabajadores con discapacidad o bien desconocen la normativa que les obliga a la contratación. También se ha considerado la posibilidad de que las empresas no saben dónde localizar a perfiles de trabajadores discapacitados para incorporarlos en sus respectivas empresas, y esto demuestra, una falta de publicidad por parte de los Estados para dar a conocer a los empresarios las posibilidades y los beneficios de contratar a trabajadores con discapacidad.

Como propuestas a la mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad propongo:

- Mayor publicidad por parte del Estado sobre la legislación que adopta la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad.
- Mayor publicidad de los Servicios Públicos de Empleo en los que se encuentren inscritas las personas con discapacidad como demandantes de empleo.
- Mayor participación de los Servicios Públicos de Empleo en la selección de personas de las empresas privadas y públicas para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Mayores sanciones a los empleadores que no cumplan con la obligación de contratar a personas con discapacidad.
- Limitación a las medidas alternativas, en el sentido de que, la autoridad laboral las apruebe cuando sea imposible o inviable la contratación de personas con discapacidad.

## 6. Anexo Legislativo

### I. Legislación comunitaria

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores adoptado en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

Carta Social Europea, revisada en 1996 en Estrasburgo, en vigor desde 1999.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (2010/C 83/02).

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (DO C 306 de 17.12.2007), en vigor desde el 1 de diciembre de 2009.

### II. Legislación Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.

Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), adoptado en Ginebra el 20 de junio de 1983.

Resolución 48/96, de 20 de diciembre de 1993, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York.

### III. Legislación española

Constitución española, de 29 de diciembre de 1978.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 23 de octubre de 2015.

Real Decreto Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

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.

El Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el 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 al empleo de los trabajadores minusválidos

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.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

#### IV. Legislación francesa

Código de Trabajo francés, última versión actualizada del 10 de junio de 2021.

Ley número 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, libertad de elegir el futuro profesional.

Decreto número 2020-1223 de 6 de octubre.

#### V. Legislación Alemana

Código Social alemán, última versión actualizada del 1 de enero de 2018.

#### VI. Legislación Italiana

Ley número 68, de 12 de marzo de 1999, sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Ley número 247, de 24 de diciembre de 2007, sobre Seguridad Social, trabajo y competitividad para promover la equidad y el crecimiento sostenible, así como normas adicionales sobre trabajo y Seguridad Social.

Decreto Legislativo número 151, de 14 de septiembre de 2015, sobre disposiciones para la racionalización y simplificación de procedimientos y obligaciones para ciudadanos y empresas y otras disposiciones sobre relaciones laborales e igualdad de oportunidades.

## 7.Webgrafía

<http://autonomiapersonal.imserso.es/InterPresent1/groups/revistas/documents/binario/rap12afempleo.pdf>

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/comment-repondre-lobligation-demploi-de-personnes-handicapees>

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/tout-savoir-sur-lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes>

<https://www.camera.it/parlam/leggi/07247l.htm>

<https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi.htm>

<https://datosmacro.expansion.com/mercado-laboral/salario-medio/italia>

<https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-2019.pdf?v=074996a9>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Activity\\_limitation](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Activity_limitation)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Basic\\_activity\\_difficulty](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Basic_activity_difficulty)

<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Disability>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Category:Health\\_glossary](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Category:Health_glossary)

<https://es.statista.com/estadisticas/599717/salario-medio-al-ano-en-alemania/>

<https://fundacionprodis.org/estudio-del-instituto-de-empresa-sobre-el-cumplimiento-de-la-ley-de-discapacidad-en-empresas-de-madrid-2/>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg>

[https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)

[https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425#figure2\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425#figure2_radio1)

<https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>

<https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042401631>

<https://www.leialta.com/equipo-consultoria-de-empresas/>

<https://www.leialta.com/blog-de-empresa-familiar/cumplimiento-de-la-lismi/>

[https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_europea\\_discapacidad\\_2010\\_2020.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf)

[https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/MEMORIA\\_2018.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf)

<https://www.rehadat.de/>

<https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique>

## 8. Anexo Bibliográfico

Agustina Palacios. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CINCA. Páginas 25-27

C. Cáceres. *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. [en línea]. *Auditio: Revista electrónica de audiología*. 1 Noviembre 2004, vol. 2(3), pp. 74-77. <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>

