

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas  
Grado en Administración y Dirección de  
Empresas



**Universidad de Jaén**

Facultad de Ciencias Sociales  
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

# **LOS DISCAPACITADOS EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Álvaro Ureña Horno**

**Enero, 2018**

## **RESUMEN**

En este proyecto hemos visto la correcta definición del concepto discapacitado y sus distintos tipos, incluyendo los documentos necesarios para el dicho reconocimiento de la discapacidad, al igual que hemos visto como a lo largo de los años ha ido cambiando la situación social y laboral de dichas personas, las distintas políticas de integración social y laboral, con las distintas organizaciones que las fomentan. Analizando las estadísticas a distintos niveles (tanto sexo como tipos de discapacidades) en las que comparamos la situación referente a tasa de paro y tasa de actividad entre la población con discapacidad y la población sin discapacidad, observando la situación real de dicho colectivo y el acercamiento al concepto de empleo colectivo, el cual, definimos como el referente a las personas con discapacidad.

## **ABSTRACT**

In this work, we have seen the correct definition of the concept “disabled” and its different types, including the required documents for the recognition of disability, just as we have seen as over the years, the social and employment situation of said people has changed, even the different policies of social and labor integration and the different organizations that promote them. Analyzing the statistics at different levels (both sex and types of disabilities) in which we compare the situation concerning the unemployment rate and activity rate between the population with disability and the population without disability, observing the real situation of this group and the approach to the concept of collective employment, which, we define as the reference to people with disabilities.

# ÍNDICE

<b>1.- Introducción/Justificación</b>	<b>3</b>
<b>2.- Fundamentación teórica</b>	<b>5</b>
<b>3-Desarrollo--Ámbito laboral de las personas con discapacidad</b>	<b>10</b>
<b>3.1- Integración laboral de las personas con discapacidad en las normas internacionales</b>	<b>12</b>
<b>3.2- La situación de los discapacitados a nivel europeo</b>	<b>24</b>
<b>4.- El empleo protegido</b>	<b>27</b>
<b>5.- Conclusiones</b>	<b>30</b>
<b>6.- Bibliografía</b>	<b>33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN/JUSTIFICACIÓN

En 2015 las personas discapacitadas que fueron consideradas como tales 2.998.639, de estas 1.492.946 eran hombres y 1.505.645 fueron mujeres, las 48 restantes no se pudo determinar su sexo según el registro. Siempre teniendo en cuenta que estos datos nos indican el número de personas que poseen el reconocimiento de persona con discapacidad de manera certificada. Dichos datos quedan recogidos en la Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad.

El gran problema que surge en este colectivo es la elevada tasa de paro con respecto a la población sin discapacidad, debido a la dificultad de acondicionar el puesto de trabajo a personas con discapacidad. Aunque la tasa de paro sea mayor hay que decir que esta ha evolucionado positivamente en los últimos años gracias a las diversas compensaciones que está ofreciendo el Gobierno para ayudar a la integración de dicho colectivo, aun así todavía nos queda un largo camino para conseguir que no existan diferencias entre los dos colectivos. Quizás para que esto ocurra lo necesario no sea nada material, sino el cambio de la mentalidad de toda la sociedad, pienso que la verdadera barrera de los discapacitados no es la discapacidad en sí, sino la poca importancia que se les da por el simple hecho de ser diferentes a nosotros, aunque esto no condicione en gran medida al trabajo que tengan que realizar.

En la actualidad la tolerancia es mucho mayor que la de hace unos años, provocada por la propia evolución o por los esfuerzos de grandes organizaciones y personas influyentes que día a día intentan concienciarnos para luchar por la integración de los grupos más desfavorecidos, es posible que otra de las partes influyentes haya sido los medios de comunicación ya que han proporcionado una canal por medio del cual transmitir las distintas situaciones que viven día a día muchas personas, poniéndonos en la piel de ellos a través de documentales, reportajes y programas benéficos.

Como bien citaba la influyente creadora de la Fundación Aisling Caroline Casey "**Para integrar la discapacidad en la sociedad hay que cambiar la mentalidad, no las leyes**", en una entrevista que le realizó la famosa revista Compromiso Empresarial le preguntaron que cual es la principal barrera que se encuentra en la actualidad para la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, su respuesta fue:

“El mayor campo de batalla es dar más visibilidad al tema de la discapacidad y conseguir que haya personalidades nacionales e internacionales que defiendan el asunto; que haya embajadores que abanderan este movimiento. El segundo punto clave es conseguir que las personas con discapacidad lleguen a puestos altos en empresas, en gobiernos, en cargos de responsabilidad e influencia, para demostrar que son igual de capaces que los demás. El tercer elemento, muy importante, es que los propios discapacitados y sus familias crean en sus posibilidades, y eso pasa por tener servicios accesibles, apoyo social, educación, para optar a las mismas oportunidades, no más, las mismas. Y finalmente, el cuarto elemento es evitar utilizar el término “esta gente”, diferenciar entre unos y otros porque todos somos “nosotros”. Además, es necesario que la comunidad empresarial comience a tratarnos no sólo como empleados si no también como clientes. Se tienen que dar cuenta de que las personas con discapacidad tenemos poder adquisitivo y nuestras familias también; así que tienen que incluirnos dentro de esa cadena de valor.” (Casey, 2011)

La propia Caroline Casey sufre una discapacidad visual lo que no le ha impedido ser una mujer triunfadora la cual con 22 años ya había montado una empresa de jardinería, más tarde destacó como consultora de negocios, un claro ejemplo de superación por lo que realmente nos hace darnos cuenta que estar condicionado por una discapacidad no te obliga a conformarte con cualquier trabajo o no tener grandes metas en la vida

No tenemos que subestimar las capacidades de las personas por el hecho de padecer una discapacidad, es posible que en muchos aspectos estén condicionados para la realización de una determinada actividad pero hay otras en las que pueden destacar.

Se han realizado varios estudios sobre las capacidad de las personas discapacitadas, la mayoría de los estudios se basan en dos capacidades básicas que se centran en el lenguaje y en la lógica matemática, pero recientemente algunos estudios contemplan que no por no ser “talentoso” en dichas capacidades la persona no es inteligente sino que existen distintos tipos de inteligencia aparte de las ya nombradas como por ejemplo la naturalista, la musical, la intrapersonal... las cuales no se han tenido en cuenta anteriormente pero que pueden conseguir que estas personas se desarrollen en la sociedad, esta teoría es válida para los discapacitados a nivel intelectual ya que a nivel físico las dos capacidades básicas no tienen por qué verse afectadas.

Y el caso más claro de nuestros tiempos es el de Stephen Hawking, el científico más importante de nuestra época, éste se vio afectado por la enfermedad llamada ELA (esclerosis lateral amiotrófica), la cual no le afectó para seguir desarrollando teorías sobre el origen del universo y demás temas en el ámbito de la cosmología, es más, muchos de sus compañeros piensan que sufrir esta enfermedad le ha ayudado a conseguir sus mayores descubrimientos ya que él desarrolló una manera de visualizar problemas en su mente sin la necesidad de tener que escribir las ecuaciones. Esto nos hace darnos cuenta de la importancia de este colectivo porque en nuestra sociedad estamos rodeados de grandes emprendedores, científicos, artistas... que sufren algún tipo de discapacidad y no se han rendido ante sus limitaciones.

Con este estudio que voy a realizar lo que pretendo es abrir los ojos de la gente, demostrarles los potenciales de las personas discapacitadas en sus distintos ámbitos y el impacto que tienen en la sociedad, aparte de la evolución y la situación actual de este colectivo en el mercado laboral.

## 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Explicaremos los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía Según la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud. Definiríamos el concepto de deficiencia como toda pérdida o anormalidad, de manera permanente o temporal, de cualquier estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluyendo también la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de movilidad de una extremidad, órgano o estructura corporal, o algún tipo de defecto en un sistema tanto funcional como mecanismo del cuerpo.

En la deficiencia queda implícito un trastorno orgánico, que da lugar a una limitación funcional que se manifiesta en el desempeño de las actividades comunes en la vida diaria. Se puede hablar de deficiencias físicas/ sensoriales/ psíquicas.

- **Físicas:** afectan a todas las personas con problemas como amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que hacen que las personas que las padecen no puedan llevar una vida normal o hacen necesario el uso de determinadas ayudas muy técnicas.
- **Sensoriales:** afectan a personas con problemas tanto de visión, como audición como lenguaje.
- **Psíquicas:** afectan a todo el grupo de personas con enfermedades o trastornos a nivel mental, como las personas que padecen Síndrome de Down.

En ocasiones la misma persona padece a la misma vez dos o más deficiencias.

*Discapacidad* es, según la citada clasificación de la Organización Mundial de la Salud, “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de llevar a cabo una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el hombre”. Puede ser temporal o permanente como reversible o irreversible. Es una limitación de carácter funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana de estas personas. La discapacidad se tiene. La persona “no es” discapacitada, sino que la persona “está” discapacitada.

Las discapacidades se pueden aglutinar en tres tipos principales: de movilidad o desplazamiento, de relación o conducta y de comunicación.

En la actualidad en la que nos encontramos, se está redefiniendo el término de discapacidad, como falta de la adecuación entre la persona y su entorno que le rodea, más que como una consecuencia de la deficiencia que poseen las personas.

*Minusvalía* se define como “la situación de desventaja en la que se encuentra una persona concreta, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, la realización de una función que es normal para cualquier persona, según distintos factores como la edad, el sexo y los factores sociales y culturales”.

Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarios para los elementos fundamentales de la vida.

La minusvalía incluye tres factores distintos:

- La existencia de una alteración respecto a la norma.

- Su importancia está sujeta a las normas de estilo cultural. No se valora al mismo nivel en todas las culturas.
- En muchas ocasiones es una desventaja que puede ser de independencia tanto física, como de movilidad, como de ocupación o de integración social.

El Real Decreto que está vigente en España pone en un mismo lugar a la discapacidad y a la minusvalía, al conceder la calificación de minusvalía automáticamente, en cuanto se alcance un nivel determinado de discapacidad, sin que sea precisa la existencia de otros factores que limiten el desempeño de los roles normales en el caso del individuo calificado.

Podemos considerar que la calificación legal de la minusvalía es el documento oficial que indica que una persona necesita más apoyos que la mayoría. No quiere decir que esa persona tenga menos valor que los demás sino que se trata del documento administrativo que ayuda a acceder a determinados derechos y a diversos beneficios reservados a la persona con dicha discapacidad.

A modo de conclusión, pese a los prejuicios de orden lingüístico que podamos observar, siempre resulta beneficioso obtener la calificación de minusvalía, que no hace que la persona se encuentre limitada sino que le proporciona los apoyos necesarios.

La norma que regula a nivel nacional (España) el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del nivel de minusvalía es el Decreto 1971/1999 del 23 de diciembre.

#### TIPOS DE DISCAPACIDADES:

- Aparato Digestivo
- Aparato Genitourinario
- Aparato Respiratorio
- Aparato Visual
- Lenguaje
- Neoplasias
- Oído, Garganta y Estructuras Relacionadas
- Retraso Mental
- Sistema Cardiovascular
- Sistema Endocrino
- Sistema Hematopoyético
- Sistema Musculoesquelético
- Sistema Nervioso

Para que a una persona la consideren minusválida es necesario obtener un certificado, este es un documento que reconoce que dicha persona presenta una minusvalía y el grado que posee previamente determinado. Dicho certificado es tramitado por la consejería de asuntos sociales o las Delegaciones provinciales. Para poder obtenerlo hay que demostrar que se presenta algún problema de tipo físico, psicológico o sensorial, o padecer una enfermedad de tipo

crónico. Para ello deberá de recopilar todo tipo de documentos, informes médicos, pruebas. Que demuestren la existencia de la enfermedad.

Pero, ¿Quién determina la minusvalía? El solicitante tendrá que presentarse ante un tribunal, en el cual están presentes un médico especializado, un trabajador social y un psicólogo, que se encargarán de realizar un nuevo diagnóstico por si hubiera habido algún error, valorarán la minusvalía y por último la calificarán. Los miembros de este tribunal (EVOs: equipo de valoración y orientación) pueden solicitar todas las pruebas que ellos consideren necesarias para la correcta valoración de la minusvalía. Cuando la valoración termine los profesionales presentarán un informe en el que se incluirán el diagnóstico, tipo y grado de la minusvalía y si dicha persona necesitara una tercera persona para ayudarla por problemas de movilidad.

Para poder obtener el certificado es necesario que la minusvalía alcance un mínimo de un 33% , también existe otro tipo de minusvalía llamada cualificada, la cual, determina que la persona debe ser dependiente de otra, para esto es necesario que el grado de minusvalía sea como mínimo del 75% .

Los documentos a presentar serán los siguientes:

- Solicitud, la cual, debemos cumplimentar correctamente.
- Documentación totalmente necesaria que debe acompañar a dicha solicitud:
- Fotocopia del Documento Nacional de Identificación del interesado (si no tuviera por alguna razón, Libro de Familia o Partida de Nacimiento). En el caso de ciudadanos extranjeros: una fotocopia compulsada de la Tarjeta de Residente.
- Una fotocopia compulsada de todos los informes tanto médicos como psicológicos que avalen las deficiencias que se alegan. En el caso de revisión por agravamiento o mejoría de la minusvalía: fotocopia compulsada de los informes que acrediten el agravamiento o mejoría de la minusvalía.
- En caso de ser menor de edad, fotocopia compulsada del DNI del representante legal y del documento que acredite la representación legal.

La resolución será comunicada por la administración autonómica en base a los que hayan dictado los profesionales.

Para comprender mejor el concepto de discapacitado, lo tenemos que diferenciar del concepto de incapacitado, la diferencia que hay entre un concepto y otro es que el discapacitado está condicionado por algún tipo de deficiencia física o mental, la cual le impide realizar un trabajo con normalidad, pero puedo llevarlo a cabo con ayuda de algún tipo, sin embargo el incapacitado no tiene la posibilidad de realizar el trabajo de ninguna manera. (Aoma, 2010)

Desde hace mucho tiempo las personas discapacitadas han sido discriminadas y oprimidas por salirse del concepto que en aquellos tiempos se tenía como “normal”, en ciertas sociedades se optaba por librarse de ellos hasta el punto de quitarles la vida, y aunque en otras si se les daba la opción de realizar un trabajo siempre era desde un punto de vista degradante y de subordinación.

En primer lugar me gustaría que el concepto utilizado para dichas personas fuera “personas con discapacidad” y no “discapacitados” en sí, con esto quiero decir que una persona posee



una discapacidad y no que es discapacitado para realizar una cierta labor. Siempre hay que evitar términos peyorativos como el de “enfermo”, “anormal”, “lisiado”...

También se ve que la discriminación social se produce por los prejuicios que la gente posee ya que no es lo mismo la persona que nace con discapacidad como la que sufre una discapacidad por culpa de algún tipo de accidente a lo largo de su vida, esto sucede porque en la primera situación siempre hemos visto al sujeto con dicha discapacidad y totalmente dependiente de otras personas, sin embargo la segunda la opinión a la persona se verá modificada pero nunca completamente.

Incluso en la Edad Media encontrábamos un gran rechazo hacia las personas con discapacidad, en una sociedad en la que dominaba la Iglesia dichas personas eran objeto de persecución por parte de instituciones religiosas y civiles. Eran considerados locos, herejes.. En muchos lugares como por ejemplo en Francia había refugios en los que mantenían ocultas a numerosas personas con discapacidad. Y no sólo eran perseguidas sino que personas con ceguera, parálisis y enfermedades mentales se mostraban en unas especies de “ferias” en las que eran objeto de burla, con esto la Iglesia lo que pretendía era concienciar a la gente cuyos hijos padecían estas enfermedades a que rectificaran sus pecados, y que dichas enfermedades eran un castigo divino por estos pecados.

A partir de la edad moderna fue el origen de la salud mental, autores como Phillippe Pinel (1801) (director del Asilo de Bicetre) fueron influenciados por la revolución francesa, este prohibió el uso de la violencia así como tratos degradantes o crueles creando una política social con respecto al trato de la salud mental, por lo que estos servicios eran tratados de forma especializada.

Podríamos diferenciar cuatro etapas con respecto a la evolución de la aceptación y las actitudes hacia las personas con discapacidad:

- **Primera etapa:** esta etapa sería la que sucede desde el siglo dieciocho hacia atrás, hasta este siglo el problema no era considerado como algo real, es decir, no era contemplado científicamente.

-**Segunda etapa:** esta etapa transcurre entre el año 1800 y el 1870, donde ya empiezan a hacerse los primeros ensayos educativos gracias a que este tramo de tiempo estaba impregnado por un ambiente de romanticismo y humanismo.

- **Tercera etapa:** en la que se da un paso atrás, comprendida entre el año 1970 hasta 1930/40 aproximadamente, que pese a que existe un gran esfuerzo por la aceptación hacia los deficientes mentales, hay un gran número de momentos en los que está presente el rechazo y el miedo hacia ellos.

-**Cuarta etapa:** la que transcurre desde el final de la Segunda Guerra Mundial, en esta etapa se reconoce la realidad del problema y el planteamiento es mucho más optimista. (Perron, 1973)

Un hecho a destacar sería la implantación de la enseñanza primaria obligatoria lo que dio lugar a dos consecuencias:

- La primera, el concepto de “niño normal” había cambiado.
- La segunda, la existencia de una discriminación al grupo de personas discapacitadas en el ámbito escolar en esos momentos, por la que se pensaba que obstaculizaban el progreso de los demás.

A partir de propósito de conseguir la heterogeneidad escolar surge la preocupación por la deficiencia mental y la educación especial, la respuesta a este problema fue la creación en numerosos países de clases de educación especial. Se considera a los niños discapacitados con el término “anormal” haciendo referencia a los niños que perjudican o entorpecen el correcto desarrollo de la clase y que necesitan ser tratados de manera especial. Esto fue un gran comienzo para la verdadera inclusión de los niños discapacitados.

### 3. DESARROLLO: AMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La ONU proclamó un modelo social mediante el cual reconoce a toda persona discapacitada como miembro de pleno derecho (incluyendo también los deberes) con lo cual, poseen todos los derechos que poseen los demás: poder tener una vida digna con derecho a poder elegir que hace en su futuro, derecho a la educación, a tener voto, llegar a ser independientes y disfrutar de su vida social en igualdad de condiciones que las demás personas.

Para esto las entidades públicas tienen que facilitar en todo lo que sea posible con el fin de conseguir estos objetivos ya nombrados, y también concienciar al resto de ciudadanos para poder conseguirlos.

Aunque los términos de inclusión y de integración parezcan conceptos iguales no lo son, ya que existen claras diferencias entre ellos: la integración intenta normalizar la vida de las personas con necesidades especiales de educación, mientras que la inclusión pretende valorar y reconocer a estas personas como un derecho fundamental. La integración tiene como objetivo a las personas con necesidades educativas especiales facilitándoles los recursos y diferentes ayudas necesarias, en cambio, la inclusión pretende mejorar la calidad educativa de todos los alumnos a través de un modelo sociocomunitario en el que tanto las instituciones educativas como la comunidad escolar están fuertemente vinculadas, la integración permite la adaptación curricular como medida para evitar las diferencias de los alumnos especiales, la inclusión intenta que dichas adaptaciones queden implícitas en el currículo. La diferencia más significativa sería que para que exista integración antes tendría que haber existido algún tipo de segregación (las personas que se no se encuentran en el sistema educativo deben ser integrado en este. De este modo las personas que son integradas deben adaptarse al sistema ofrecido. La inclusión va mucho más lejos pretendiendo cambiar totalmente el sistema (los sistemas de enseñanzas, infraestructuras...).

Trataremos dos temas importantes como son la inclusión tanto social como laboral, estos temas han sido tratados en estos años como manera de integración de las personas con discapacidad, el concepto de inclusión lo podemos definir como la introducción de personas que antes estaban excluidas por distintas razones (mostrar características distintas al resto, tanto de raza, creencias...) para poder obtener la oportunidades vitales que hacen una vida social plena, Dyson (2001) define el concepto de la siguiente manera:

*“La inclusión se refiere, en un sentido más amplio, a la ciudadanía, a los derechos civiles y políticos, como una realidad en sus vidas. También se refiere a las oportunidades y a la participación en el espacio público. En una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para la autoestima y el nivel de vida, el acceso al trabajo es un contexto importante para la oportunidad. La educación también lo es y lo seguirá siendo aunque no fuera tan importante para las posibilidades de encontrar un empleo” (Dyson, 2001, pág. 155)*

*Para Dyson:” la inclusión social trata tanto sobre las obligaciones como sobre los derechos; implica que la sociedad no solamente trabaja mediante una valoración igualitaria de los distintos grupos, sino mediante una participación activa en la que los distintos grupos , en respuesta a sus derechos, realizan una contribución positiva a la sociedad..La inclusión social tiene un componente económico explícito: ser “incluido” significa ser empleado, tener*

*un nivel de vida aceptable y tener oportunidad de mejorar nuestros empleos y aumentar nuestros ingresos” (Dyson, 2001, pág. 155)*

Durante mucho tiempo hemos entendido el término de integración solo a nivel escolar, con el tiempo se ha ido evolucionando y ampliando este término también a nivel social, abarcando temas como el del posible acceso a la compra de una casa o teniendo derecho al ocio.

Con respecto a la integración laboral en primer lugar tenemos que aclarar que la mera incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo no es la definición de integración, como defendían los autores Chadsey y Rusch, (1991) que lo que plantean es que la integración está formada por dos componentes esenciales uno es la parte física y otro la parte social.

Con esto queremos decir que la integración laboral no es dar la oportunidad a las personas con discapacidad a tener un puesto con el mismo salario que las demás personas o que ofrezcan las mismas posibilidades de ascender dentro de la jerarquía de mando o que posean los mismos derechos dentro de la organización, la integración laboral también tiene una parte social en la que las personas con discapacidad se sientan integrados por los miembros de la organización, de que sirve tener un puesto de trabajo cuando el resto de tus compañeros intentan excluirte por tu discapacidad, por lo tanto, esta parte social lo que pretende es que las personas integradas también lo hagan en las interrelaciones de la empresa, por ejemplo, poder sentarse juntos a sus compañeros en la hora del almuerzo que se cuente con ellos en actividades extra laborales como pueden ser cenas y demás eventos.

La razón por la cual le damos tanta importancia a la integración laboral es porque es un gran paso para la integración social no solo por la estabilidad económica que se puede tener al encontrar un empleo sino por la posibilidad de conseguir una identidad social.

Organizaciones como la OIT definen el concepto de “La gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo” , aquí se define la integración como la inclusión de las personas con discapacidad a nivel educativo, formativo u otros servicios disponibles para la población en general. (OIT, 1955)

### **3.1. INTEGRACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS NORMAS INTERNACIONALES**

Según datos recogidos por la organización de las naciones unidas hay aproximadamente 500 millones de personas que sufren algún tipo de discapacidad tanto mental, sensorial o física, y no importa en qué parte del mundo estén situadas estas personas normalmente se encuentran con diversas barreras físicas o sociales, cabe pensar que esto se produce porque muchos de ellos vivan en países subdesarrollados pero lo cierto es que un estudio a determinado que alrededor del 80% de la población con discapacidad vive en países desarrollados.

“Las personas con discapacidad suelen ser objeto de discriminación a causa de los prejuicios o la ignorancia, y además es posible que no tengan acceso a los servicios esenciales. Se trata de una “crisis en silencio” que afecta no solo a las propias personas

con discapacidad y a sus familiares, sino también al desarrollo social y económico de sociedades enteras, en las que una buena parte del potencial humano se queda sin explotar. Teniendo en cuenta que las discapacidades suelen estar causadas por actividades humanas o simplemente por falta de cuidado, se necesita ayuda de toda la comunidad internacional para terminar con esta “emergencia en silencio” (Unidas, 2000)

No solo la ONU es la única organización internacional que intenta fomentar la integración laboral, diversas instituciones a nivel internacional tratan de conseguirlo, como por ejemplo la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE ) con positivas que pretenden transformar esta discapacidad en capacidad, fomentando la seguridad laboral y salarial de las personas con discapacidad.

Refiriéndonos a este tema es difícil coordinar todas las políticas que presenta la OCDE y tanto más las políticas de discapacidad. Uno de los objetivos principales de las sociedades es no discriminar a las personas con discapacidad, pretendiendo que participen tanto en la vida social como económica. Existen más objetivos como por ejemplo el de garantizar una renta mínima para que las personas con discapacidad pueda tener una calidad de vida mínima.

Según estudios de la OCDE sobre los salarios de las personas con discapacidad que trabajan tienen sueldos bastantes similares a las personas sin discapacidad. En casi todos los países la media es de entre un 5% y un 15% mayor para las personas que no muestran discapacidad, en ciertos países como Suecia y Austria prácticamente son iguales y no existen diferencias, por el contrario en otros como Suecia, Estados Unidos y Portugal la diferencia si es más significativa, los sueldos de las personas sin discapacidad son un 30% más altos que los que tienen las personas con discapacidad. Aunque estos datos parecen un tanto positivos, para la OCDE no son satisfactorios. Esto se debe a que la tasa de actividad es demasiado baja, la de personas con una minusvalía grave no llega a 1/3 del total de las personas sin discapacidad y si hablamos de una minusvalía leve no llega a 2/3, solo en países como Francia, Canadá, Noruega, Suecia y Suiza las diferencias se reducen de manera considerable pero aun así no llegan a alcanzar un nivel aceptables, Francia es la que más reduce las diferencias con un 55% de tasa de actividad de personas con un grado de minusvalía alto.

Los resultados cambian si hablamos en términos relativos por ejemplo en Suiza y Noruega la estadística muestra que 6/10 de las personas con una minusvalía grave en edad de trabajar, trabajan, mientras que en España y Polonia baja a 2/10. La mitad de los países estudiados tenía una proporción de 5/10.

Uno de los grandes problemas que afectan a la tasa de actividad en los países desarrollados es que las personas que reciben prestaciones económicas por su situación no se animan a buscar trabajo ya que se conforman con dicha paga.

La OCDE presenta principios generales para la integración de los discapacitados, los cuales son:

- Reconocimiento de la discapacidad
- Potenciar la tasa de actividad
- Reestructuración de las prestaciones económicas
- Introducir obligaciones mutuas
- Implicar a las empresas

## *RECONOCIMIENTO DE LA DISCAPACIDAD*

Para ello es necesario cambiar el concepto que tenemos de discapacitados, cuyo significado para muchos es que no pueden trabajar. No podemos pensar que estas personas al recibir una prestación económica automáticamente ya no pueden trabajar, cierto es que poseer una prestación por discapacidad es un obstáculo a la hora de conseguir un empleo. Muchas personas tienen que elegir entre encontrar trabajo renunciando a su prestación o seguir conservando dicha paga la cual realmente necesitan.

Actualmente muchas políticas lo que intentan conseguir es que las personas discapacitadas se diferencien en categorías y que reciban ayudas económicas aquellas personas que no puedan por si mismos recibir los ingresos mínimos, es decir, aquellas personas que realmente no puedan trabajar. Con esto lo que se pretende es que las personas al tener una prestación económica adecuada a su discapacidad se animen a buscar trabajo con la opción de que si por cualquier motivo lo despiden de su puesto o el trabajo es demasiado duro para él, puedan volver a recibir la prestación económica que poseían antes, con el fin de no penalizar a las personas discapacitadas y no se queden estancadas por la prestación que reciben.

## *POTENCIAR LA TASA DE ACTIVIDAD*

Con esto se pretende conseguir potenciar la vida activa de las personas con discapacidad mediante una atención personalizada, ofreciéndoles un paquete de medidas que se ajusten a su situación con el fin de integrarlos en el mercado laboral. El problema que esto supone es que es bastante más caro que los programas de integración a discapacitados que existen actualmente, pero encontramos dos puntos positivos tras esta medida que son en primer lugar la satisfacción personal de la persona al conseguir la integración social y en segundo a largo plazo se conseguiría reducir el coste de las prestaciones económicas.

## *REESTRUCTURACION DE LOS SISTEMAS DE PRESTACIONES*

Esta medida pretende conseguir que las personas que perciban una prestación económica intenten integrarse en el mercado laboral mediante el mantenimiento de una parte de la prestación que no condicione su perdida por el hecho de encontrar trabajo, sino que se reduzca, esto producirá una motivación mayor a las personas discapacitadas, que aunque hayan visto reducidas sus ayudas económicas con los ingresos de trabajar pueden compensarlos y aumentar sus ingresos, en definitivas las personas discapacitadas que trabajen deben obtener ingresos mayores que las que no trabajen.

## *INTRODUCIR OBLIGACIONES MUTUAS*

Si la sociedad responde con una verdadera intención de integrar a las personas discapacitadas y conseguir que estas consigan ser un miembro más de la población y del mercado laboral, pero para esto el esfuerzo de la sociedad debe ser verdadero, y conseguiremos que estas personas se empeñen en aprovechar las oportunidades que se les ofrecen.

## IMPLICAR A LAS EMPRESAS

Para poder llevar a cabo la integración la cooperación de las empresas es muy necesaria fomentado medidas para la no discriminación de las personas discapacitadas, estas medidas no suelen suponer un coste alto pero lo que las empresas quieren es no verse penalizadas financieramente al integrar a estas personas. (OCDE, 2004)

TABLA 1.1: PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y EL GÉNERO. ESPAÑA, 1999

	Total	Activos			Inactivos
		Total	Trabajando	Parados	
<b>NÚMEROS ABSOLUTOS</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>1.337.708</b>	<b>431.841</b>	<b>319.185</b>	<b>112.657</b>	<b>905.866</b>
Hombres	678.378	275.512	214.616	60.896	402.865
Mujeres	659.330	156.329	104.569	51.760	503.001
<b>PORCENTAJES</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>32,28</b>	<b>23,86</b>	<b>8,42</b>	<b>67,72</b>
Hombres	100	40,61	31,64	8,98	59,39
Mujeres	100	23,71	15,86	7,85	76,29

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

En este cuadro se reflejan las estadísticas de las personas con alguna discapacidad, comprendida entre las edades de 6 a 64 años, en relación a su actividad y a su género.

Como podemos observar la tasa de actividad ronda el 33%, es decir, solo trabajan uno de cada tres discapacitados, lo que supone un problema para la integración de los mismos.

Para poder ver con más exactitud las estadísticas de empleo vamos a observar el nivel de inactividad separando el intervalo de 4 años el total que comprende de 6 a 64 años.

TABLA 1.2: TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN LA POBLACIÓN TOTAL DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS SEGÚN EDAD Y GÉNERO. ESPAÑA, 1999

Grupo de edad	Personas con discapacidad			Población total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>TASAS DE ACTIVIDAD</b>						
16 a 19	19,4%	21,5%	15,6%	23,1%	27,1%	18,8%
20 a 24	42,7%	48,2%	34,0%	56,1%	61,2%	50,8%
25 a 29	45,9%	45,9%	45,9%	81,4%	88,0%	74,5%
30 a 34	48,1%	50,6%	44,3%	82,9%	96,1%	69,3%
35 a 39	49,4%	57,7%	40,4%	80,1%	96,7%	63,5%
40 a 44	43,9%	51,8%	34,9%	77,0%	95,4%	58,5%
45 a 49	35,7%	43,6%	28,0%	70,7%	93,3%	48,3%
50 a 54	31,3%	47,2%	18,9%	63,3%	90,5%	36,9%
55 a 59	27,5%	39,2%	17,6%	52,9%	79,4%	27,6%
60 a 64	14,3%	20,1%	9,2%	30,8%	46,3%	16,8%
<b>TOTAL</b>	<b>32,3%</b>	<b>40,6%</b>	<b>23,7%</b>	<b>64,5%</b>	<b>79,3%</b>	<b>49,6%</b>
<b>TASAS DE PARO</b>						
16 a 19	54,2%	53,5%	55,9%	36,8%	32,8%	42,9%
20 a 24	33,0%	29,1%	41,9%	26,1%	21,5%	32,0%
25 a 29	39,2%	35,2%	45,7%	21,2%	15,5%	28,1%
30 a 34	33,5%	30,0%	39,5%	17,1%	10,8%	25,9%
35 a 39	26,3%	17,4%	40,2%	14,2%	9,6%	21,3%
40 a 44	21,1%	14,9%	31,6%	11,4%	7,6%	17,6%
45 a 49	21,0%	17,8%	25,7%	10,3%	7,2%	16,2%
50 a 54	19,2%	18,0%	21,4%	10,1%	8,2%	14,5%
55 a 59	20,5%	18,2%	24,9%	13,5%	12,6%	16,0%
60 a 64	23,8%	20,0%	31,1%	13,9%	12,6%	17,2%
<b>TOTAL</b>	<b>26,1%</b>	<b>22,1%</b>	<b>33,1%</b>	<b>16,6%</b>	<b>12,1%</b>	<b>23,6%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

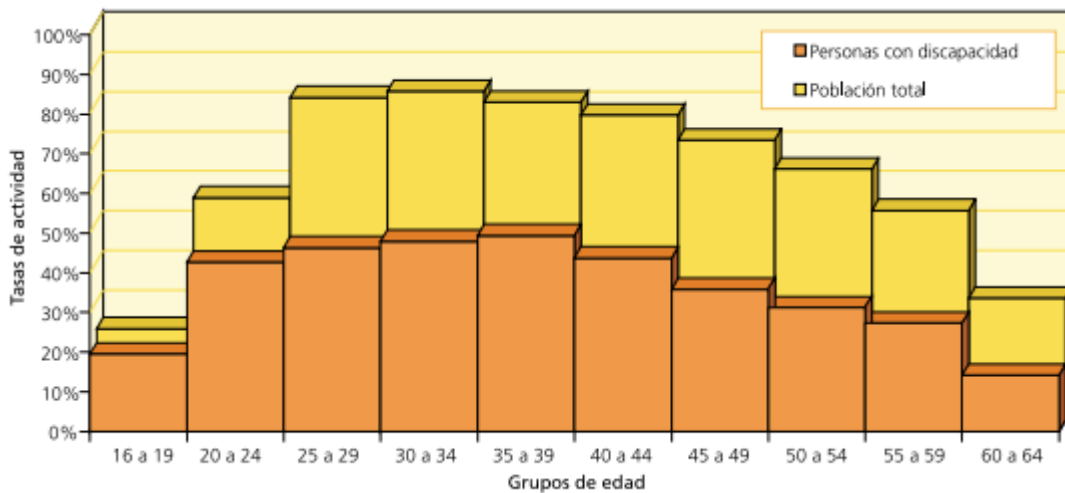
Como se puede observar las mayor inactividad en la población discapacitada se produce entre los 60 y 64 años, lo que supone un problema notable, al igual que el total de la población cada vez envejece más, es decir, existen más personas con edades superiores a los 60 años que personas con edades inferiores a los 20 años, esto es producido por la alta esperanza de vida de la actualidad con la mejora del nivel de vida, también es producido por la baja natalidad propia de los últimos años. Las cifras no son tan altas por una razón, muchas de las enfermedades que causan las discapacidades a las personas tienen como característica una más baja esperanza de vida, enfermedades como el Síndrome de Down.

También vemos que el segundo subgrupo el cual posee más baja tasa de actividad es el de personas jóvenes que se encuentran entre los 16 y 19 años, esto es debido a que el tiempo de formación para una persona discapacitada es mayor, por distintos motivos o bien porque se han incorporado más tarde a los programas de formación o bien porque por culpa de su discapacidad el proceso de aprendizaje resulta más difícil, lo cual se compensa con varios años más de enseñanza.

También vemos un claro patrón en el que las mujeres se ven más perjudicadas, las tasas de actividad de las mujeres es casi la mitad que la de los hombres, esto puede deberse a que muchos de los trabajos a los que optan las personas con discapacidad tienen que ver con el trabajo físico, el cual resulta más fácil de encontrar para la población masculina.



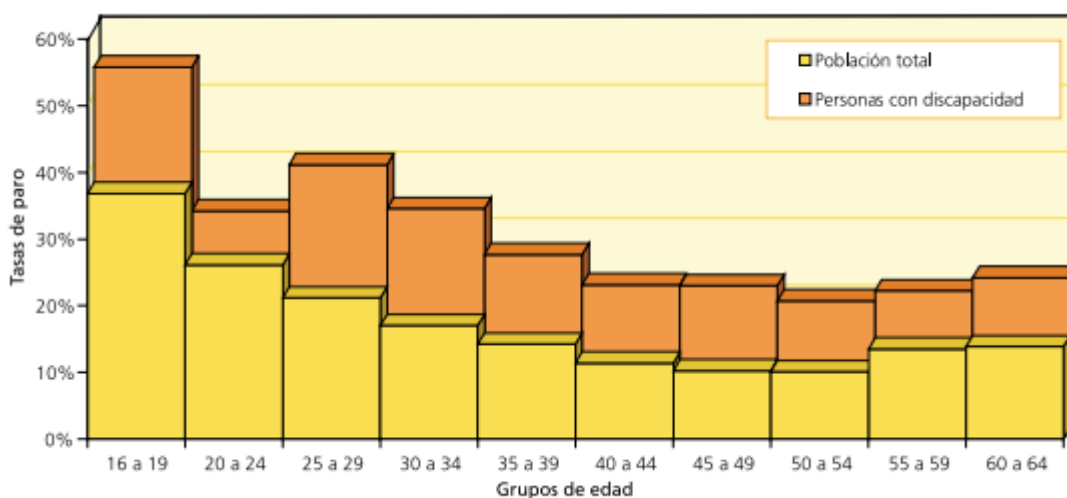
GRAFICO 1.1: TASAS DE ACTIVIDAD POR EDAD. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN TOTAL. ESPAÑA, 1999



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Aunque los resultados del gráfico 1.1 de tasa de actividad de los más jóvenes y los más viejos se asemejan bastantes el problema se aprecia claramente en el gráfico, en comparativa con la población total el porcentaje de personas entre los 16 y 19 años es un porcentaje bastante similar pero cuando nos fijamos en el intervalo de 60 a 64 años la tasa de actividad de la población de esa edad es el doble. La evolución de la tasa de actividad se mantiene constante en referencia a la edad, la diferencia se encuentra a los niveles a los que se encuentra cada grupo, aunque el grupo de las personas con discapacidad posea un porcentaje mayor su crecimiento afecta de igual modo al grupo de los discapacitados.

GRAFICO 1.2: TASAS DE PARO POR EDAD. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN TOTAL. ESPAÑA, 1999



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Según el gráfico 1.2 del paro observamos cómo las proporciones de la población entre 60 y 64 años se mantienen semejantes en comparativa con la de los jóvenes entre 16 y 19 años, su tasa de paro aumenta de manera considerable.

Existe una anomalía en relación a la uniformidad entre ambas variables, los subgrupos comprendidos entre los 25 y 34 años aumentan su tasa de actividad de manera notable en las personas sin discapacidad, sin embargo, en el grupo de las personas con discapacidad no percibimos dicho cambio, debido a las limitaciones a las que se enfrentan este grupo desfavorecido.

Para poder hacer un análisis más exhaustivo dividimos la población de discapacitados según el tipo de discapacidad que poseen en el intervalo definido entre 16 y 64 años en relación con su actividad:

**TABLA 1.3: PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD. ESPAÑA, 1999**

	Total	Activos			Inactivos
		Total	Trabajando	Parados	
<b>TOTAL</b>					
Ver	291.193	115.360	89.193	26.166	175.833
Oír	283.055	128.550	103.150	25.400	154.505
Comunicarse	213.706	32.909	22.674	10.235	180.797
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	211.361	30.814	18.678	12.136	180.547
Desplazarse	402.042	97.434	64.239	33.195	304.608
Utilizar brazos y manos	431.486	97.193	69.742	27.450	334.293
Desplazarse fuera del hogar	708.443	160.398	110.415	49.982	548.045
Cuidar de sí mismo	194.444	21.489	16.900	4.590	172.955
Realizar las tareas del hogar	491.609	77.821	50.630	27.191	413.788
Relacionarse con otras personas	208.036	32.215	18.277	13.939	175.821
<b>Total personas con discapacidad (*)</b>	<b>1.337.708</b>	<b>431.841</b>	<b>319.185</b>	<b>112.657</b>	<b>905.867</b>

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*

Según la tabla 1.3 la mayor barrera que encuentran las personas con discapacidad sería la de desplazarse fuera de casa suponiendo esto con más de un 50% el mayor problema a la hora de encontrar trabajo, seguido de la realización de las tareas del hogar, las cuales resultan difíciles de realizar para estas personas y por las cuales no pueden llegar a ser independientes.

Supone una situación alarmante la de el alto número de personas con discapacidad que se encuentran inactivos, casi un 75% del total de la población con discapacidad, además del grupo de personas activas solo tres cuartas partes de la población mantienen un puesto de trabajo, lo que nos muestra que el porcentaje de discapacitados que trabajan respecto al total es de menos de un 10%.

Ahora veremos por separado estas situaciones diferenciándolas por géneros:

TABLA 1.4: PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y EL GÉNERO, POR TIPO DE DISCAPACIDAD. ESPAÑA, 1999

<b>HOMBRES</b>					
Ver	146.152	74.728	60.107	14.622	71.424
Oír	146.367	83.709	71.157	12.552	62.658
Comunicarse	131.022	24.744	17.420	7.324	106.278
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	120.093	21.043	12.560	8.483	99.050
Desplazarse	184.602	55.222	40.609	14.613	129.380
Utilizar brazos y manos	201.930	56.993	44.853	12.140	144.937
Desplazarse fuera del hogar	364.208	101.605	74.879	26.726	262.603
Cuidar de sí mismo	105.458	14.239	11.783	2.456	91.219
Realizar las tareas del hogar	204.178	36.584	24.934	11.650	167.594
Relacionarse con otras personas	121.107	21.768	11.661	10.107	99.339
<b>Total hombres con discapacidad (*)</b>	<b>678.378</b>	<b>275.512</b>	<b>214.616</b>	<b>60.896</b>	<b>402.866</b>
<b>MUJERES</b>					
Ver	145.041	40.632	29.087	11.545	104.409
Oír	136.689	44.841	31.994	12.848	91.848
Comunicarse	82.683	8.165	5.254	2.911	74.518
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	91.268	9.771	6.118	3.653	81.497
Desplazarse	217.440	42.212	23.629	18.582	175.228
Utilizar brazos y manos	229.556	40.200	24.889	15.311	189.356
Desplazarse fuera del hogar	344.234	58.793	35.537	23.257	285.441
Cuidar de sí mismo	88.986	7.250	5.117	2.134	81.736
Realizar las tareas del hogar	287.431	41.237	25.697	15.541	246.194
Relacionarse con otras personas	86.929	10.448	6.616	3.832	76.481
<b>Total mujeres con discapacidad (*)</b>	<b>659.330</b>	<b>156.329</b>	<b>104.569</b>	<b>51.760</b>	<b>503.001</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Como podemos observar no existen diferencias significativas a la hora de comparar tanto el género masculino como femenino, es decir, el sexo no influye a la hora de poder o no poder realizar una actividad.

Tales estadísticas no nos muestran diferencias entre sexos, ahora lo que veremos será según el tipo de discapacidad las tasas de paro y de actividad, buscando el mayor obstáculo que se les presentan a las personas discapacitadas para encontrar un trabajo en el que puedan desarrollarse.

TABLA 1.5: TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO EN PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD, SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO (Población de entre 16 y 64 años). ESPAÑA, 1999

	<i>Tasa de actividad</i>	<i>Tasa de paro</i>
<b>TOTAL</b>		
Ver	39,6%	22,7%
Oír	45,4%	19,8%
Comunicarse	15,4%	31,1%
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	14,6%	39,4%
Desplazarse	24,2%	34,1%
Utilizar brazos y manos	22,5%	28,2%
Desplazarse fuera del hogar	22,6%	31,2%
Cuidar de sí mismo	11,1%	21,4%
Realizar las tareas del hogar	15,8%	34,9%
Relacionarse con otras personas	15,5%	43,3%
<b>Total personas con discapacidad (*)</b>	<b>32,3%</b>	<b>26,1%</b>
<b>HOMBRES</b>		
Ver	51,1%	19,6%
Oír	57,2%	15,0%
Comunicarse	18,9%	29,6%
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	17,5%	40,3%
Desplazarse	29,9%	26,5%
Utilizar brazos y manos	28,2%	21,3%
Desplazarse fuera del hogar	27,9%	26,3%
Cuidar de sí mismo	13,5%	17,2%
Realizar las tareas del hogar	17,9%	31,8%
Relacionarse con otras personas	18,0%	46,4%
<b>Total hombres con discapacidad (*)</b>	<b>40,6%</b>	<b>22,1%</b>
<b>MUJERES</b>		
Ver	28,0%	28,4%
Oír	32,8%	28,7%
Comunicarse	9,9%	35,7%
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	10,7%	37,4%
Desplazarse	19,4%	44,0%
Utilizar brazos y manos	17,5%	38,1%
Desplazarse fuera del hogar	17,1%	39,6%
Cuidar de sí mismo	8,1%	29,4%
Realizar las tareas del hogar	14,3%	37,7%
Relacionarse con otras personas	12,0%	36,7%
<b>Total mujeres con discapacidad (*)</b>	<b>23,7%</b>	<b>33,1%</b>

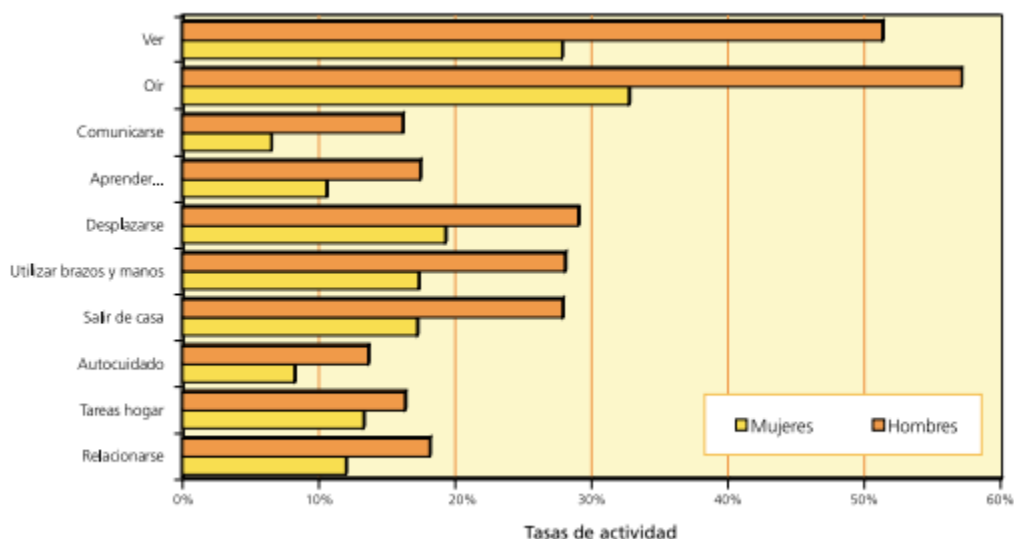
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Aunque la proporción de personas discapacitadas del género masculino es la misma que la de mujeres a la hora de hablar de tasa de actividad y de tasa de paro la cosa es bastante distinta.

En relación a la tasa de actividad en los hombres es alrededor de un 10% más que la de las mujeres (23,7%) y la tasa de paro también es alrededor del 10% superior, con el paso de los años y las políticas de igualdad de género estas cifras se irán igualando poco a poco hasta que lleguen a ser prácticamente iguales.

Mostraremos los datos a través de gráficos de barras por separado de la tasa de actividad y del paro para poder visualizar mejor las diferencias entre los distintos géneros:

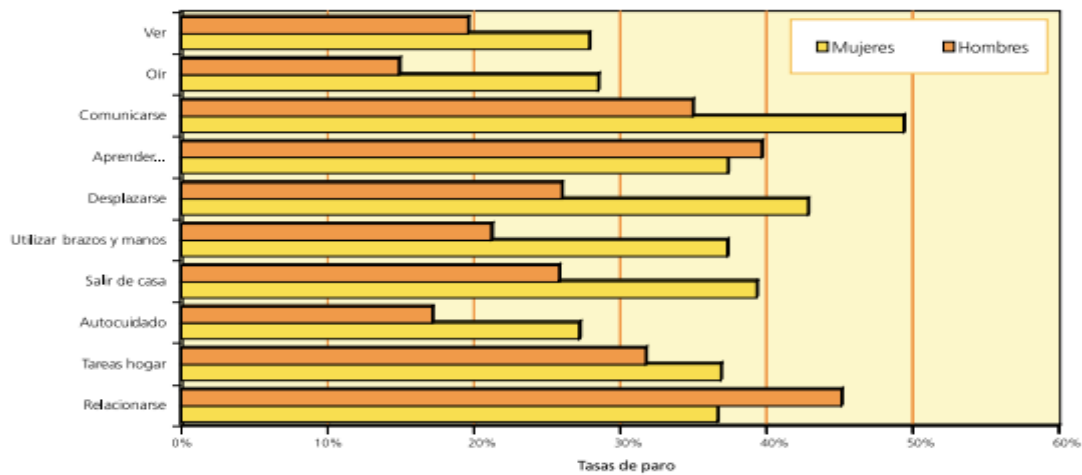
GRÁFICO 1.3: TASAS DE ACTIVIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO. PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. ESPAÑA, 1999



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Según el gráfico 1.3 la población masculina posee mayor tasa de actividad al presentar discapacidad de tipo visual y auditivo con respecto a las mujeres, los restantes tipos de actividad también presentan valores mayores de la población masculina frente a la femenina, aunque en menor medida, esto demuestra que los hombres encuentran mayores facilidades para encontrar un puesto de trabajo sin depender de su tipo de discapacidad, encontrando un mayor rechazo hacia la mujer por razones de capacidades físicas o incluso discriminación.

GRÁFICO 1.4: TASAS DE PARO POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO. PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. ESPAÑA, 1999

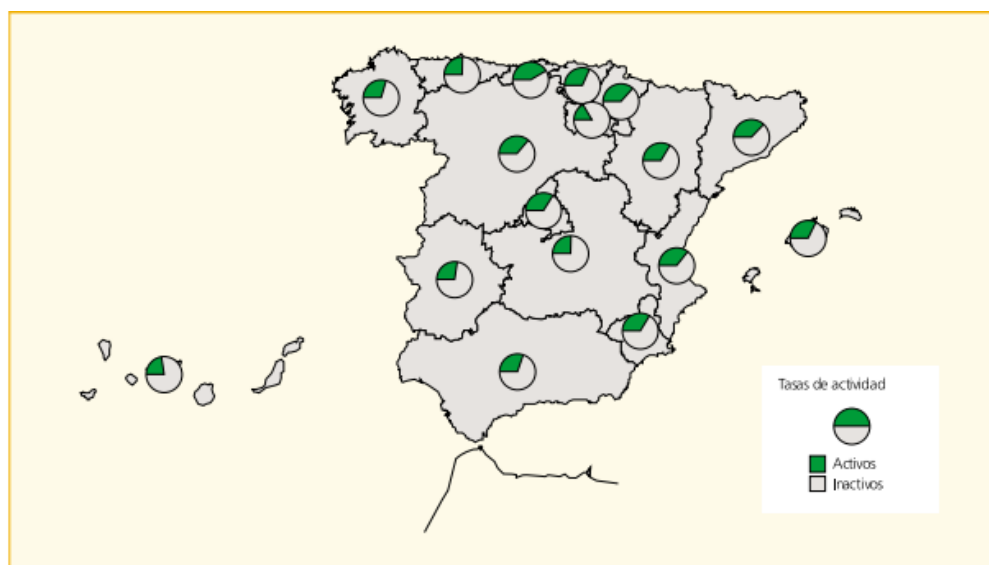


Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

En el gráfico 1.4 vemos grandes diferencias en relación al género, los gráficos nos muestran de manera clara como los hombres encuentran más fácilmente empleo.

Como hemos observado en la mayoría de las tablas y los gráficos existen grandes diferencias en las tasas de paro y de actividad dependiendo del sexo de cada persona, todo esto a nivel nacional (España), pero como variarán los porcentajes dentro del mismo país, es decir, si analizamos los datos a nivel provincial obtendremos mayor información.

GRÁFICO 1. 5 : TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. ESPAÑA, 1999



Fuente: Instituto

Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Los porcentajes varían según la provincia estudiada, lo analizaremos más detenidamente en la siguiente tabla:

TABLA 1.6: TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. ESPAÑA, 1999. Distribución por Comunidades Autónomas

	Tasas de actividad			Tasas de paro		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Andalucía	29,9%	37,2%	22,5%	36,9%	28,4%	51,1%
Aragón	34,6%	51,0%	13,8%	16,2%	16,4%	15,1%
Asturias (Principado de)	25,9%	33,2%	15,0%	26,0%	18,3%	51,2%
Baleares (Islas)	33,0%	37,5%	28,5%	8,7%	9,9%	7,2%
Canarias	22,1%	26,7%	16,7%	16,0%	15,2%	17,5%
Cantabria	41,4%	53,7%	28,3%	16,3%	19,6%	9,6%
Castilla y León	35,6%	48,5%	21,0%	15,8%	13,3%	22,3%
Castilla-La Mancha	26,4%	37,1%	14,9%	19,0%	18,9%	19,3%
Cataluña	37,2%	44,1%	30,3%	23,5%	20,9%	27,3%
Comunidad Valenciana	35,8%	49,6%	23,2%	21,1%	22,2%	19,1%
Extremadura	27,4%	38,4%	18,3%	42,3%	48,7%	31,2%
Galicia	29,8%	35,8%	22,6%	21,0%	21,8%	19,5%
Madrid (Comunidad de)	34,5%	38,6%	30,8%	29,6%	15,1%	46,3%
Murcia (Región de)	33,3%	46,7%	20,2%	22,7%	21,0%	26,6%
Navarra (Comunidad Foral de)	37,2%	45,3%	24,2%	31,9%	27,2%	46,2%
País Vasco	30,9%	41,2%	21,4%	33,3%	33,8%	32,6%
Rioja (La)	16,0%	20,6%	11,3%	16,0%	24,3%	0,0%
Ceuta y Melilla	25,2%	37,3%	13,8%	17,8%	15,4%	23,7%
<b>TOTAL</b>	<b>32,3%</b>	<b>40,6%</b>	<b>23,7%</b>	<b>26,1%</b>	<b>22,1%</b>	<b>33,1%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

La provincia en la que encontramos una mayor tasa de actividad es Cantabria, con un 41,4% y la que menor tasa de actividad tiene sería La Rioja con un 16%.

En cuanto a la tasa de paro, la mayor es Extremadura con un 42,3% y la menos es las Islas Baleares con 8,7%.

A nivel provincial vemos unas diferencias abismales entre una región y otra, esto se debe a que cada provincia tiene unas políticas de integración y unas políticas de subvenciones distintas entre sí. Su valor el del 28%, el cual, es superado por casi todas las comunidades autónomas si hablamos del total, sólo supera a comunidades como La Rioja, Ceuta y Melilla...

Existen claras diferencias entre los valores porcentuales de las mujeres y de los hombres, como ejemplo observamos la tasa de actividad de las mujeres en Cantabria, que es la de mayor valor en su totalidad

### 3.2. LA SITUACION DE LOS DISCAPACITADOS A NIVEL EUROPEO

A nivel educativo en el ámbito europeo los resultados dejan mucho que desear, ya que son mucho más bajos de lo que esperábamos, a continuación veremos la situación educativa de los discapacitados viviéndolos según si siguen estudiando, si han obtenido estudios superiores, secundarios o primarios o inferiores, también teniendo en cuenta el grado de discapacidad: severa, moderada o sin discapacidad:

TABLA 1. 7: DISTRIBUCIÓN POR NIVELES EDUCATIVOS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEVERA, MODERADA Y SIN DISCAPACIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA (Personas de entre 16 y 64 años). 1996

	<i>Severa</i>	<i>Moderada</i>	<i>Sin Discapacidad</i>	<i>Total</i>
Todavía estudiando o no aplicable	2,6	2,7	3,6	3,5
Estudios superiores	9,3	14,2	17,7	17,0
Estudios secundarios	30,5	35,1	37,8	37,2
Estudios primarios o inferior	57,6	48,0	40,8	42,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EUROSTAT, Panel de Hogares de la Unión Europea, 1996.

La diferencia es bastante elevada en todos los niveles educativos, en primer lugar las personas con discapacidad que todavía siguen estudiando es un 1% inferior a las de sin discapacidad, esta diferencia es la menor en los niveles pero aun así algo considerable, en estudios superiores ya comienza a aumentar la diferencia no solo entre las personas con discapacidad y las que no la tienen sino dentro de las mismas personas discapacitadas diferenciando las severas de las moderadas encontramos también una fuerte diferencia, los que poseen una discapacidad severa presentan un 9,3% muy por debajo de los que poseen una discapacidad moderada que tiene un valor de 14,2%, y casi mínima si la comparamos con el porcentaje de personas sin discapacidad que poseen estudios superiores. En cuanto a los estudios secundarios aunque el porcentaje de en todos los niveles de discapacidad aumenta muy considerablemente las diferencias entre ellos siguen siendo las mismas, alrededor del 5% entre los grupos de discapacitados y un 8% superiores en los que no tienen discapacidad. En los estudios primarios e inferiores es donde encontramos que se encuentran más de la mitad de las personas con discapacidad severa y rondan la mitad de las personas con discapacidad moderada y sin discapacidad.

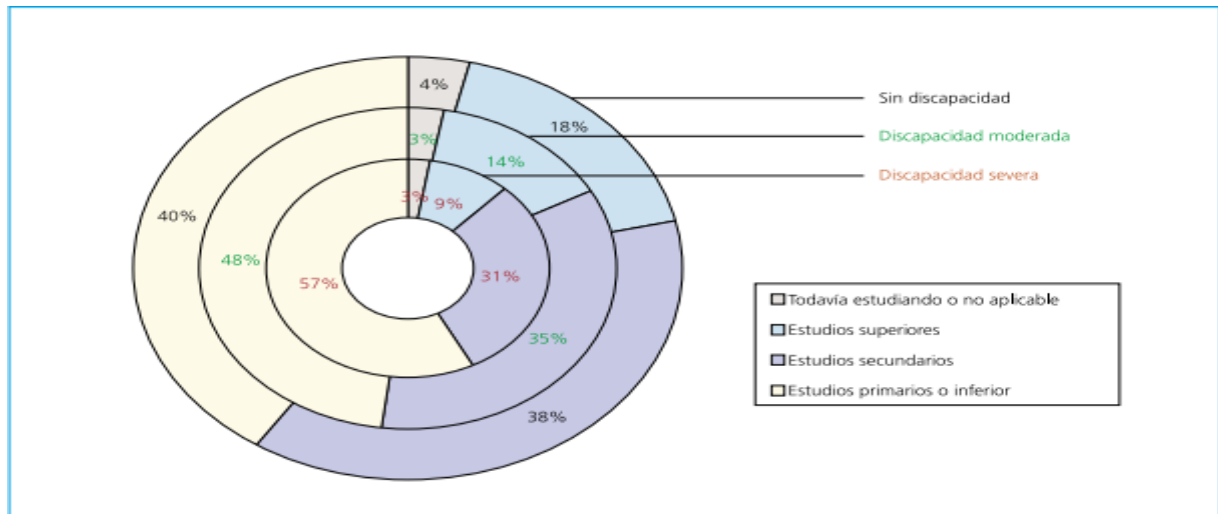
Con lo observado, podemos ver que esto se produce porque las familias se conforman con que sus hijos con discapacidad consigan los estudios básicos, y después mantener sus pagas para los gastos necesarios, pocas son las familias que animan a sus hijos a seguir estudiando, sea por conformidad o por desinformación.

El punto positivo es que estos datos poco a poco van aumentando, cada vez la sociedad esta más concienciada y quieren conseguir la completa integración de estas personas, con el paso de los años lograremos unas cifras mayores.

Distribución por niveles educativos de la población con discapacidad severa, moderada y sin discapacidad de la Unión Europea, incluyendo las edades desde los 16 a los 64 años de la población.



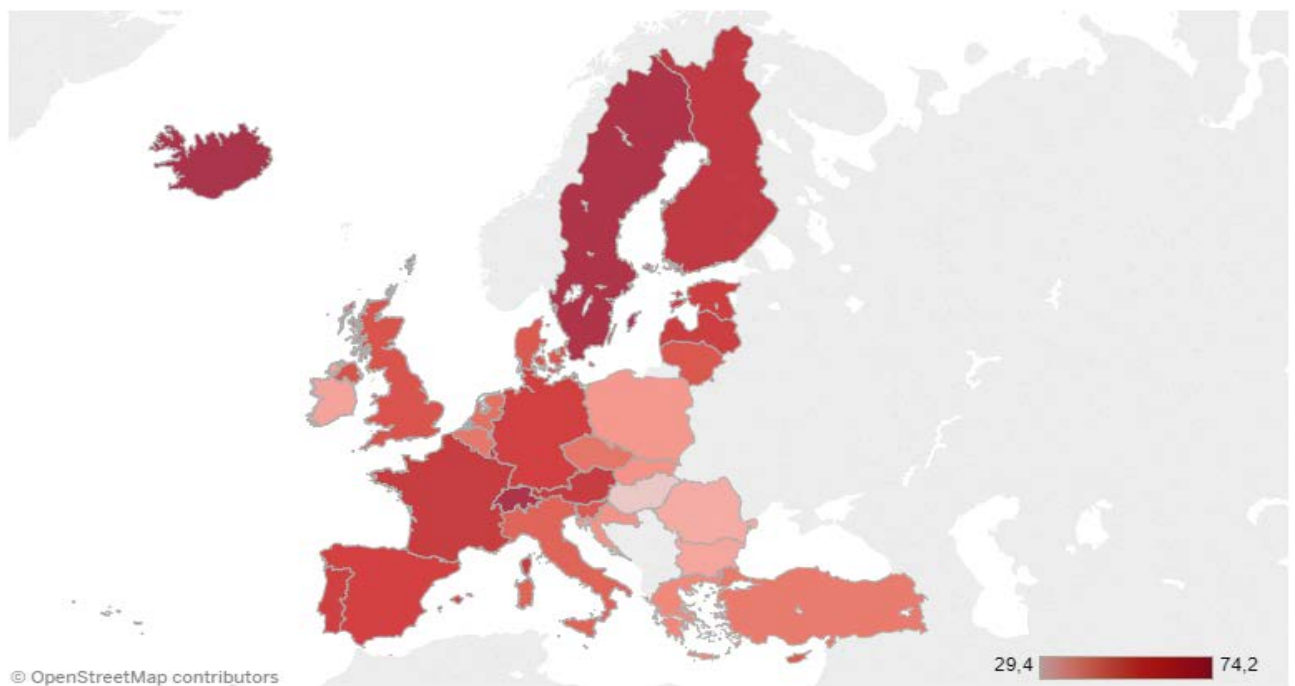
GRÁFICO 1. 6: DISTRIBUCIÓN POR NIVELES EDUCATIVOS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEVERA, MODERADA Y SIN DISCAPACIDAD EN 14 PAÍSES DE LA UE (PERSONAS DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS)



Fuente: EUROSTAT, Panel de Hogares de la Unión Europea, 1996.

La tasa de actividad a nivel europeo nos muestra que los países más desarrollados son aquellos que tienen las tasas más altas, como por ejemplo Suecia e Islandia, y países menos desarrollados y más atrasados “mentalmente” son aquellos que tienen los niveles más bajos, como por ejemplo Turquía, Bulgaria, Bielorrusia...

GRÁFICO 1.7 : TASA DE ACTIVIDAD ESTIMADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA (2011)



Fuente: Odismet, Integración laboral y tendencias del mercado, 2010.

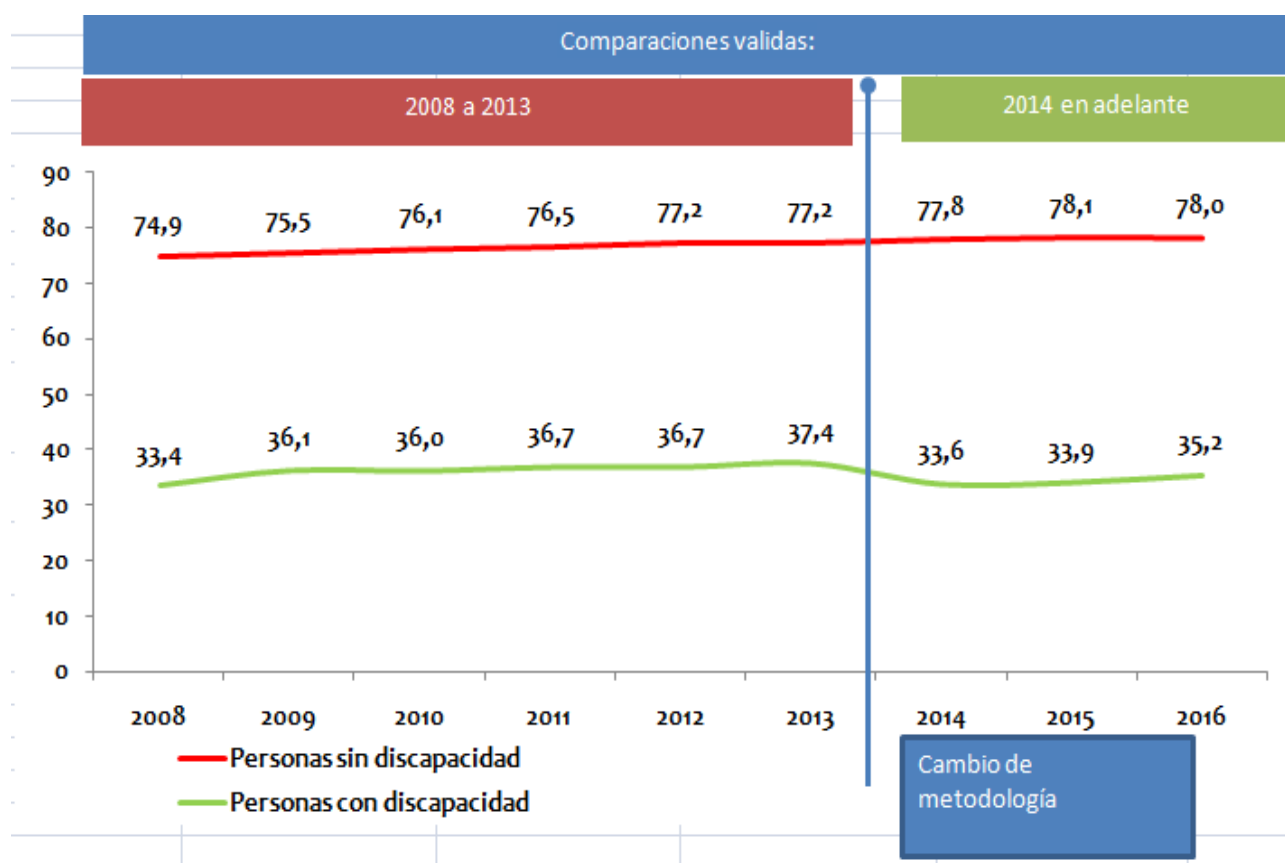
La tasa de actividad de los países de la Unión Europea han ido evolucionando, la verdad que no de una manera excesiva, vamos a comparar la evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad y sin discapacidad:

TABLA 1.7: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD EN FUNCIÓN DE LA DISCAPACIDAD. 2008-2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Personas sin discapacidad</i>	74,9	75,5	76,1	76,5	77,2	77,2	77,8	78,1	78,0
<i>Personas con discapacidad</i>	33,4	36,1	36,0	36,7	36,7	37,4	33,6	33,9	35,2
<i>Ratio PCD/PSD</i>	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5

Fuente: Odismet, Integración laboral y tendencias del mercado, 2010.

GRÁFICO 1. 8 : COMPARACIÓN DE LA EVOLUCION DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD ENTRE PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD A NIVEL EUROPEO



Fuente: Odismet, Integración laboral y tendencias del mercado, 2010.

La evolución de la tasa de las personas sin discapacidad se ha mantenido en una subida leve pero constante en cambio la de los discapacitados es más irregular aunque hasta el año 2013 ésta subía poco a poco a partir de esta fecha ha ido disminuyendo, a partir de 2014 parece que se ha recuperado de su caída pero no llega a los niveles de 2013.

#### 4. EL EMPLEO PROTEGIDO

Un factor importante a tener en cuenta a la hora de la integración laboral de los discapacitados sería el estudio del empleo protegido, cuyo destino específico son las personas con discapacidad.

En primer lugar explicaremos el empleo ordinario, que es el contrapuesto al empleo protegido, para poder comprender mejor el concepto. Este en sus comienzos fue llamado empleo abierto, el cual, incluye tanto las empresas ordinarias como las administraciones públicas, bajo la regulación de la normativa laboral común.

Aclarar que los derechos de las personas con discapacidad a nivel laboral son los mismos que de los que no tienen discapacidad, el empleo ordinario siempre tiene que estar formalizado a través de un contrato, dichos contratos pueden presentar distintas formalidades, y en estas formalidades a veces se contemplan especialidades específicas para las personas que poseen una discapacidad, por ejemplo igual que en contrato se amplía el tiempo para la obtención de las cualificaciones, se amplía el límite de edad en los contratos de formación y aprendizaje, el cual, son 30 años y no podrá ser aplicable a las personas con discapacidad.

También queda contemplado en las leyes, que las personas cuya movilidad geográfica sea un obstáculo para obtener el trabajo tienen el derecho a poder optar a una vacante cuyo puesto sea similar al ofrecido, en uno de sus centros que se encuentre situados en un lugar más “accesible” para poder realizar sus actividades de rehabilitación. Al igual que la ley recoge que en caso de traslados temporales por diversos motivos las personas con discapacidad tengan preferencia a la hora de quedarse en la empresa ya que no sería posible su traslado de su residencia habitual.

Para el fomento de la contratación de las personas con discapacidad también existen leyes como la 43/2006 para la mejora y crecimiento del empleo, la cual, subvenciona la contratación de dicho grupo social de manera indefinida, afectando tanto a contratos a tiempo parcial como contratos a tiempo completo, además se prevén deducciones. No solo se pretende incentivar la contratación sino también la creación de empleo y el mantenimiento del mismo, y más específicamente a los grupos que encuentran más dificultades a la hora de encontrar y mantener el empleo, como son el grupo de personas con discapacidad que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Dichas leyes no solo afectan a los empleos ordinarios sino también a las administraciones públicas, las cuales pretenden fomentar la igualdad, aun así tienen cierta regulación, como que es necesario poseer las cualidades físicas necesarias para el desempeño del trabajo, y tienen la obligación de tomar todas las medidas para hacer posible la accesibilidad del puesto y su posterior adaptación, adecuándose a cada situación en concreto.

La legislación española también establece un mínimo de puestos de trabajos reservados para las personas con discapacidad, por ejemplo, cada empresa pública que contrate 50 trabajadores o más tiene como obligación que un 2% de dichos puestos sean ocupados por personas con discapacidad.

En contraposición al empleo ordinario nos encontramos con el empleo protegido, cuya principal manifestación son los CEEs (Centros Especiales de Empleo) en el sistema jurídico español, destinados a los discapacitados, los cuales, encuentran diversas dificultades para acceder al trabajo ordinario y por ello reciben subvenciones y regulaciones especiales por parte del estado.

Los CEEs se definen como los centros cuyo objetivo prioritario es la actividad productiva de bienes y servicios, manteniéndose activos en operaciones de mercado, con el fin de ofrecer una remuneración a las personas con discapacidad, siendo un fuerte medio de inclusión.

Podemos clasificar las CEEs en públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, y se tienen que indicar sus fuentes de financiación. Es decir, las CEEs pueden ser muy heterogéneas variando su tamaño y las funciones que desempeñan, incluso llevando a cabo distintos modelos de gestión. En sus comienzos las CEEs tenían como obligación que el total de sus trabajadores tuvieran como mínimo un 33% de discapacidad pero esto se reformó bajo la premisa de que pudieran incluir trabajadores sin discapacidad por la necesidad de proceso productivo, aun así solo pueden llegar a haber un 30% de personas que no tengan discapacidad.

Estos centros al tener dos objetivos fundamentales como son realizar un trabajo productivo para remunerar a las personas con discapacidad y la inclusión de los mismos podríamos decir que tiene una naturaleza mixta. Las empresas del CEEs pueden dedicarse a cualquier labor pero vemos como mayoritariamente se han centrado en trabajos para otras empresas como medida alternativa a al cumplimiento de la cuota de reserva de empresas mayores. Estas empresas se consideran peculiares al llevar a cabo una función de ámbito social, por lo que reciben una compensación económica por parte del estado, ya que ayudan a integrar en el mercado laboral a un grupo desfavorecido como son los discapacitados y les ofrecen un trabajo remunerado.

A la hora de su constitución cualquier persona puede hacerlo con capacidad jurídica y con cualquier personalidad jurídica que permita la legislación española, para que cualquier empresa pueda ser considerada como un CEE, debe ser calificada de manera legal como tal y debe estar inscrita en el Registro de centros del INEM o en otros organismos similares de las Comunidades Autónomas con la obligación de que los aspirantes deberán cumplir los requisitos expuestos:

- Dar la acreditación correspondiente de personalidad del titular
- Justificar mediante el estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia por parte del Centro, de manera ordenada al cumplimiento de sus fines
- El equipo de personas trabajadoras del Centro Especial de Empleo debe estar integrado por al menos en un 70% por trabajadores/as con discapacidad con un grado de discapacidad menor al 33%
- Contar en el equipo con el personal técnico adecuado y de apoyo con sus correspondientes titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro necesite.

Además los CEEs están regulados, en la medida en que obtengan de las administraciones públicas subvenciones o ayudas o cualquier otro tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, a un exhaustivo control y vigilancia por parte de la administración

pública que exige la presentación de un documento (memoria anual) que debe comprender, entre otros requerimientos, información acerca de su actividad, composición de su equipo, balance de su situación actual y cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste tanto personal como social. (Casas, 2015)

TABLA 1.8: GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO SEGÚN SEXO Y EDAD (EN %)

SATISFECHOS	SEXO		EDAD				TOTAL
	VARÓN	MUJER	16-24	25-34	35-49	50-64	
Contenido	84,3	85,0	95,5	83,8	86,1	81,9	84,5
Posibilidades promoción	37,4	28,7	29,4	39,8	36,9	28,8	34,5
Horario	77,0	74,4	65,3	74,4	76,2	78,0	76,2
Relaciones con jefes	78,6	78,5	67,5	81,1	76,3	81,1	78,6
Ritmo de trabajo	72,7	65,8	80,4	72,0	69,1	70,3	70,4
Condiciones materiales	78,5	78,8	67,1	82,1	79,2	77,0	78,6
Dureza del trabajo	60,2	59,9	43,3	61,9	59,1	62,0	60,1
Riesgos	61,3	60,8	62,1	66,7	58,7	61,2	61,1
Presión psicológica	50,4	53,1	51,4	63,6	49,3	47,0	51,3
Remuneración	47,2	41,6	44,6	37,8	40,2	56,3	45,3
Relaciones sociales	69,5	67,0	86,1	69,1	65,1	71,5	68,6
Espacios no laborables	55,8	52,5	67,4	57,2	50,1	58,4	54,7
Información recibida	57,7	44,4	51,9	59,1	50,7	53,5	53,2
Identificación empresa	55,5	47,7	64,6	51,4	53,7	51,7	52,9
NO SATISFECHOS	VARÓN	MUJER	16-24	25-34	35-49	50-64	TOTAL
Contenido	15,6	15,0	4,5	16,2	13,8	18,1	15,4
Posibilidades promoción	52,8	63,1	54,3	56,0	52,3	61,7	56,2
Horario	22,9	25,5	34,7	25,6	23,7	21,9	23,8
Relaciones con jefes	15,5	19,2	32,5	17,2	17,5	14,1	16,7
Ritmo de trabajo	27,3	33,9	19,6	28,0	30,6	29,7	29,5
Condiciones materiales	21,2	20,9	32,9	17,6	20,6	22,7	21,1
Dureza del trabajo	39,1	40,1	56,7	38,0	40,2	37,7	39,4
Riesgos	38,2	38,7	37,7	33,1	40,4	38,7	38,4
Presión psicológica	49,3	45,6	48,2	36,3	49,9	52,2	48,1
Remuneración	51,7	57,5	54,5	62,2	58,4	42,6	53,7
Relaciones sociales	12,9	16,8	3,4	18,0	18,6	7,3	14,2
Espacios no laborables	22,3	28,2	22,2	29,3	27,0	17,9	24,2
Información recibida	20,4	37,0	34,8	26,8	28,1	21,8	26,0
Identificación empresa	24,2	34,8	22,2	34,0	27,4	25,3	27,8

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la CAPV 2006.

Veremos el grado de satisfacción de los hombres y mujeres que trabajan en los Centros Especiales de Empleo:

-Hay un alto nivel de insatisfacción con respecto a las remuneraciones recibidas de los trabajadores de los CEEs y empleo con apoyo (más de 60% está poco o insatisfecho con su remuneración). Las personas con empleo ordinario presentan en este tema niveles menores de insatisfacción (47,7%)

-Las personas localizadas en empleos ordinarios y con apoyo consideran que las posibilidades de obtener puestos mayores a nivel jerárquico son muy bajas 63%. Esta proporción disminuye al 55,7% para los empleados en CEE.

-La presión psicológica a la que se encuentran sometidos las personas con discapacidad es mayor en empleos ordinarios y en empleos con apoyo. En cambio en las CEE las personas que presentan discapacidad se encuentran satisfechas en un 59%

-Una de cada tres personas en los empleos ordinarios y una de cada cuatro en Centros Especiales de Empleo no se encuentran satisfechas con el ritmo del trabajo.

## 5. CONCLUSIONES

En cuanto a la evolución de la aceptación de las personas discapacitadas en la sociedad tenemos que ser optimista ya que con el paso de los años poco a poco las personas han ido mentalizándose en conseguir que estas personas se sientan un miembro más de la sociedad, no solo a nivel individual sino también con fuertes campañas de inclusión social, muchas de estas han sido personajes característicos como los ya mencionados Stephen Hawking o la empresaria Caroline Casey. En estos casos encontramos que por padecer una discapacidad no les ha condicionado a conseguir el éxito, Caroline Casey mencionaba que era necesario abrir los ojos y no considerar a las personas discapacitadas como simples trabajadores sino que también son personas con un gran poder adquisitivo. El sufrir una discapacidad no quiere decir que la persona sea “talentosa”, sólo que en ciertos aspectos se encuentran condicionados, pero la mayoría de personas discapacitadas poseen cualidades muy destacables en la que sobresalen, sólo necesitan la posibilidad de poder demostrar a la sociedad dichas capacidades. Después de tantos años de repulsión por estas personas por las consideraciones de que eran seres inferiores y los cuales no debían de tener los mismos derechos de los demás a día de hoy esto ha desaparecido cada vez más se encuentran en todo tipos de puestos y trabajos bien remunerados.

Con respecto a la integración laboral no podemos ser tan optimistas como nos gustaría, cierto es que en la actualidad la situación es bastante diferente a la que nos encontrábamos en el siglo pasado (se consideraba a las personas con discapacidad “anormales” por el simple hecho de tener cualidades físicas o psicológicas distintas a las del resto) en el que las personas con discapacidad solo encontraban trabajos con unas condiciones malas y siempre sintiéndose discriminados por su condición. Hoy la aceptación en el trabajo es buena, el mayor problema es que la actividad laboral todavía no se encuentra en la misma proporción que en las personas con discapacidad, para ello los gobiernos fomentan las políticas de integración ofreciéndoles a las empresas diversas ayudas y subvenciones, y en algunos casos está regulado por ley que ciertas empresas como las públicas tengan que tener un mínimo de participación por parte de las personas discapacitadas. Cada día la sociedad está más concienciada con esta situación por lo que las instituciones públicas ofrecen una mayor cantidad de ayudas y con una remuneración mayor, no sólo a nivel económico sino que a nivel social encontramos muchos proyectos para informar y mentalizar a los ciudadanos que

cada vez se implican más en ayudarles a la adaptación tanto en el ámbito laboral como en el ámbito social.

A través de las diversas tablas de datos y estadísticas (tabla 1.2) representadas en los gráficos hemos podido observar las diferencias en las proporciones de tasa de actividad y paro de las personas discapacitadas, tanto teniendo en cuenta si había diferencias por el sexo, o por edades, con diferentes gráficos bien especificados, aunque en los últimos años las diferencias por sexo no son significativas sabemos que esto no era así hace unos años, en cambio cuando hablamos del subgrupo de edades por intervalos que hemos observado aquí si vemos que las proporciones no se mantienen constantes en todas las edades sino que en los extremos encontramos unas diferencias notables en las proporciones, en las edades comprendidas entre los 16 y 19 años encontramos tasas de actividad muy bajas y tasas de paro muy altas (Gráficos 1.3 y 1.4), es cierto que esto también se produce porque en la población sin discapacidad también estas tasas son muy parecidas, lo que si nos sorprende más son los resultados obtenidos en el intervalo entre los 60 y 64 años en los que las tasas de actividad son mínimas y las de paro muy altas, en comparación con las de las personas sin discapacidad las diferencias son abismales, ya es difícil para una persona sin discapacidad encontrar trabajo a una avanzada edad, cuanto más a una persona que tenga una discapacidad, sería un punto clave que solucionar para los gobiernos, intentando que las cifras se igualen y estas personas puedan encontrar trabajo bien mediante políticas que “obliguen” a tener persona con discapacidad con una edad elevada o bien mediante subvenciones más elevadas que animen a los empresarios a contar con estas personas en sus empresas.

Al realizar el estudio a niveles provinciales en España, hemos observado que los resultados obtenidos sufren una notable variación según que provincia sea objeto de estudio, en provincias como Cantabria los resultados son positivos ya que poseen la más alta tasa de actividad con un porcentaje de 41,4%, en cambio, provincias como La Rioja nos muestra una clara diferencia respecto a Cantabria (25,4 puntos porcentuales) con una tasa de actividad de 16 %, en los resultados obtenidos de tasa de paro encontramos también unas diferencias importantes, como podemos observar en la Tabla 1.6, en primer lugar con la mayor tasa de paro se encuentra Extremadura con un porcentaje de 42,3, muy por encima del porcentaje de las Islas Baleares que posee el nivel más bajo de cada de paro con un 8,7% , observamos una variación de 33,6 puntos porcentuales. Llegando a la conclusión de intentar implantar unas políticas laborales iguales en la medida que sea posible para poder igualar los resultados entre las distintas provincias, ya que al encontrarnos con unas diferencias tan significativas llegamos a la conclusión de que no se debe a un factor de aleatoriedad sino a que las políticas que esta instaurando algunas comunidades autónomas no son las adecuadas.

En este estudio también hemos visto como hay algunas organizaciones como la OCDE que luchan día a día en defensa de estas personas, mediante iniciativas y políticas que faciliten tanto su inclusión social como laboral. Los principales objetivos que presenta la OCDE son: reconocimiento de la discapacidad, potenciar la tasa de actividad, reestructuración de las prestaciones económicas, introducir obligaciones mutuas, implicar a las empresas.

Ciertos estudios presentados por la OCDE muestran que las personas con discapacidad que trabajan (sin incluir los CEEs) en puestos similares a otras personas sin discapacidad poseen remuneraciones similares, con lo que concluimos que el problema no es las diferencias salariales sino que la gran diferencia se manifiesta en las tasas de actividad, por lo tanto, la OCDE pretende solucionar esto mediante su políticas de empleo.

En Europa en cuanto al nivel educativo según la tabla 1.7 observamos diferencias menores al diferenciar entre estudios primario, estudios secundarios, estudios universitarios y personas que siguen estudiando, comparando a las personas sin discapacidad con las de discapacidad leve o severa vemos que sus porcentajes son menores, encontrando una variación cercana al 1% en personas que no estudian o no ha podido ser aplicado, variando entre un 3 y 7 % en las personas que poseen estudios superiores, en el punto en que los porcentajes se igualan serían en los estudios secundarios donde la mitad de la población tanto discapacitada (moderada o severa) como la que no tiene discapacidad han obtenido dichos estudios, en cuanto a los niveles de estudios primarios vemos como aquí el porcentaje de los discapacitados con un grado severo es de 57%, lo que muestra que la mayoría de las personas que poseen cierta discapacidad suelen acabar su formación educativa en este nivel, bien por no ser apoyados por el entorno o bien por conformarse con la ayuda correspondiente que poseen.

Nombrar la importancia del empleo protegido fomentado por los CEEs que mediante leyes reguladas por la legislación española hacen que las personas con discapacidad puedan conseguir una remuneración adecuada y participen en la vida laboral, mediante el respaldo de los gobiernos con ayudas y subvenciones, y diversas facilidades para el progreso futuro. Aunque es necesario la obtención de varios documentos necesarios para poder optar al puesto.

La satisfacción de las personas discapacitadas, analizadas en la tabla 1.8, que trabajan es un resultado positivo manifestado en nuestro estudio, aunque cabe aclarar que no se encuentran satisfechos en todos los aspectos, en aspectos como las posibilidades de promoción un 52% de la población se encuentran insatisfechas ya que normalmente encuentran muchas barreras a la hora de poder escalar a través de la escala jerárquica, este no es sólo el único aspecto en el que no se encuentran satisfechos, otros como pueden ser la remuneración recibida o la presión psicológica a la que están sometidos afectan negativamente al desarrollo laboral de los discapacitados, pero si se encuentran satisfechos en porcentajes que llegan a rondar el 85% en otros aspectos como el contenido, la relación con los jefes, su horario o las condiciones materiales, aunque existen factores de satisfacción como de insatisfacción observamos como la diferencia de porcentajes hace que sea mucho mas importantes los puntos de los aspectos en los que se encuentran satisfechos.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

Aoma, A. (16 de Agosto de 2010). <http://www.asociaciondeostomizados.com>. Recuperado el 13 de Noviembre de 2017, de <http://www.asociaciondeostomizados.com>: <http://www.asociaciondeostomizados.com/pdf/documentos/diferencia-y-minusvalia.pdf>

Casas, I. N. (2015). *Impacto de la aplicación de la convención de las naciones unidas para los derechos de las personas con discapacidad en la regulación de los centro especiales de empleo*.

Casey, C. (14 de Abril de 2011). Para integrar la discapacidad en la sociedad hay que cambiar la mentalidad, no las leyes. (C. Empresarial, Entrevistador)

Dyson, A. (2001). *Dilemas, contradicciones y variedades de la inclusión*. Salamanca: Colección Psicología.

OCDE. (2004). *Trasformando la discapacidad en capacidad*.

OIT. (1955). Recomendación 99 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos.

Perron, R. (1973). *Actitudes e ideas respecto a las deficiencias mentales*. Fonatella: ZZAZO.

Unidas, N. (2000). *Programa de acción mundial para las personas con discapacidad y normas uniformes para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Madrid: Naciones unidas.

### Referencias documentales:

-Eurostat, European Unión Labour Survey, Modulo ad hoc del Empleo de Personas con Discapacidad. “Tasa de actividad de la población con discapacidad”. [www.odismet.es](http://www.odismet.es)<http://www.odismet.es/es/datos/1integracin-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/103a-tasa-de-actividad-de-la-poblacin-con-discapacidad/1-4/>

-Slideplayer.es. Discapacidad e inserción laboral. <http://slideplayer.es/slide/34705/1/images/24/Discapacidad+e+inserción+laboral.jpg>

-www.discapnet.es. La discapacidad en el ámbito laboral. <http://www.discapnet.es/Areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral#1>

-www.ine.es. Consecuencias del envejecimiento de la población. [http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/infosoc\\_envej.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/infosoc_envej.pdf)

-www.odismet.es. Tasa de actividad de la población con discapacidad. <http://www.odismet.es/es/datos/1integracin-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/103a-tasa-de-actividad-de-la-poblacin-con-discapacidad/1-4/>

## Referencias de tablas y gráficos:

-Tabla 1 : PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y EL GÉNERO. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Tabla 1. 2 : TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN LA POBLACIÓN TOTAL DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS SEGÚN EDAD Y GÉNERO. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Tabla 1. 3 : PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Tabla 1 .4 : PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y EL GÉNERO, POR TIPO DE DISCAPACIDAD. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Tabla 1. 5 : TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO EN PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD, SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO (Población de entre 16 y 64 años). ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Tabla 1. 6 : TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. ESPAÑA, 1999. Distribución por Comunidades Autónomas. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Tabla 1. 7 : EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD EN FUNCIÓN DE LA DISCAPACIDAD. 2008-2016. *Odismet, Integración laboral y tendencias del mercado, 2010*

-Tabla 1.8 : GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO SEGÚN SEXO Y EDAD (EN %). *Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la CAPV 2006.*

-Gráfico 1: TASAS DE ACTIVIDAD POR EDAD. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN TOTAL. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Gráfico 1.2 : TASAS DE PARO POR EDAD. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN TOTAL. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Gráfico 1.3 : TASAS DE ACTIVIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO. PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Gráfico 1.4 : TASAS DE PARO POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO. PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Gráfico 1.5 : TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS. DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. ESPAÑA, 1999. *Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.*

-Gráfico 1.6 : DISTRIBUCIÓN POR NIVELES EDUCATIVOS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEVERA, MODERADA Y SIN DISCAPACIDAD EN 14 PAÍSES DE LA UE (PERSONAS DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS). *EUROSTAT, Panel de Hogares de la Unión Europea, 1996.*

-Gráfico 1.7 : TASA DE ACTIVIDAD ESTIMADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA (2011). *Odismet, Integración laboral y tendencias del mercado, 2010.*

-Gráfico 1.8 : COMPARACIÓN DE LA EVOLUCION DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD ENTRE PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD A NIVEL EUROPEO. *Odismet, Integración laboral y tendencias del mercado, 2010.*

