

3. FOMENTO DEL EMPLEO ORDINARIO POR CUENTA AJENA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESPECIAL REFERENCIA A LA REALIDAD ANDALUZA¹

JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

Profesor Ayudante Doctor (acreditado a Contratado Doctor)
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

 <https://orcid.org/0000-0002-9814-4429>

SUMARIO: I. CUESTIONES PRELIMINARES. II. HACÍA UN EMPLEO DIGNO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: RETOS PARA UN FUTURO INCIERTO. III. ANÁLISIS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO ANDALUZ POR CUENTA AJENA. IV. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA: ESPECIAL ATENCIÓN A LAS AYUDAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN EL SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO. V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA

“Los hombres construimos demasiados muros y no suficientes puentes”

ISAAC NEWTON

I. CUESTIONES PRELIMINARES

En la actualidad, el tratamiento de la discapacidad² se ha convertido en un tema de especial relevancia e interés a nivel global. El nacimiento de un nuevo hito jurídico de máximo nivel, protagonizado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Nueva York) el 13 de diciembre de 2006, imprime a la discapacidad una nueva perspectiva que la eleva a la categoría de derecho humano. Dicha idea tiene sus raíces en el modelo social, aunque sus fundamentos éticos están estrechamente ligados al modelo de la diversidad funcional³, que es una evolución del modelo social. Es decir, nace un nuevo paradigma que entienden que el modelo de la diversidad funcional va más allá del modelo social y propone la aceptación de la diversidad funcional como parte de la enriquecedora diversidad humana y la consecución de la plena dignidad en la diversidad funcional. Para ello formulan dos ideas

¹ El presente trabajo está enmarcado en la actividad investigadora llevada a cabo por el autor, con ORCID ID.: 0000-0002-9814-4429, miembro del Grupo de investigación consolidado sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social” (financiado por la Junta de Andalucía, PAIDI SEJ-347), y dentro del Proyecto de I+D+i del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020) orientado a los Retos de la Sociedad Andaluza, “Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y el desarrollo económico. Un análisis de la realidad andaluza” (ref. P18-RT-2585), cofinanciado por la Unión Europea (FEDER) y por la Junta de Andalucía. Asimismo, se lleva a cabo este capítulo a raíz de una estancia investigadora postdoctoral en la Universidad de Granada (2022).

² Un tratado muy completo y actual sobre la discapacidad puede consultarse en VV. AA.: *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., VILA TIerno, F., MALDONADO MOLINA, J.A. (dirs.), LÓPEZ INSUA, B.M. y RUIZ SANTAMARÍA, J.L. (coords), Granada, Laborum, 2020.

³ Matizamos en este sentido que el modelo de la diversidad funcional se diferencia del modelo social por poseer una perspectiva de análisis tridimensional, abarcando el plano jurídico, social y bioético; además, los principios fundamentales sobre los que se sustentan son: la diversidad, la igualdad y la dignidad -tanto en su dimensión intrínseca como la extrínseca- y la clave para delimitar la pertenencia a este grupo no está en la diversidad funcional sino en la discriminación. Vid. RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: *Vacios e Insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2019, pp. 39-42.

o valores fundamentales: dar el mismo valor a las vidas de todos los seres humanos y garantizar los mismos derechos y oportunidades a todas las personas⁴.

Martha Nussbaum, profesora y filósofa estadounidense iniciadora, junto con Amartya Sen⁵, del “enfoque de las capacidades”, afirma que este enfoque va estrechamente ligado al “enfoque de los derechos humanos⁶”. De hecho, esta profesora concibe su enfoque como una especificación del enfoque de los derechos humanos⁷. Destaca la citada autora que “las capacidades, al igual que los derechos humanos, aportan un conjunto de objetivos humanamente ricos para el desarrollo⁸, en lugar de ‘la riqueza y la pobreza de los economistas’, como tan acertadamente dijo Marx⁹”. En este sentido, la profesora haciendo un análisis comparativo de su enfoque -junto al seniano-, en relación al de los economistas tradicionales, llega a la conclusión de que el enfoque de las capacidades abarca tanto los derechos calificados de “primera generación” -las libertades políticas y civiles- como los derechos de “segunda generación” -derechos económicos y sociales-; y que, van a servir para aportar una justificación para unos derechos fundamentales de gran importancia que pueden servir como base tanto para el pensamiento constitucional en el nivel nacional como para el pensamiento sobre la justicia en el nivel internacional.

En el Informe Mundial sobre la Discapacidad¹⁰, emitido conjuntamente por la OMS y el Banco Mundial en 2011, ya se divisaba un futuro desalentador expresándolo en los siguientes términos: “Más de mil millones¹¹ de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi doscientos millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental”. El citado informe sigue diciendo que: “(...) En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados académicos, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios indispensables, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información”. Precisamente, estos peores resultados académicos son el reflejo de

⁴ Vid. GUZMÁN CASTILLO, F., TOBOSO MARTÍN, M. y ROMAÑACH CABRERO, J.: “Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía: hacia una ética de la independencia”, *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 2010, n. 17, p. 20.

⁵ Vid. SEN, A.: “Discapacidad y justicia”, en *Conferencia Internacional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo*, Banco mundial, Washington (Estados Unidos), 2004, *passim*.

⁶ Vid. NUSSBAUM, M.: *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, Editorial Paidós, Barcelona, 2007, p. 281.

⁷ Además, junto al elenco de capacidades aportada por Nussbaum, también existe otra lista de derechos que presenta Amartya Sen en su planteamiento sobre el enfoque de las capacidades, en la que se incluyen muchos de los derechos sobre los que insiste el movimiento de los derechos humanos: las libertades políticas, la libertad de asociación, la libertad de trabajo y otros derechos económicos y sociales. Vid. SEN, A., “Discapacidad y justicia”, *op. cit., passim*.

⁸ Sobre el desarrollo humano véase MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho humano al Desarrollo (Artículo 1 PIDESC y concordantes)”, VV.AA.: *El Sistema universal de los derechos humanos*, MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir. y Coords.), Granada, Comares, 2014, pp. 951-983. También puede consultarse NUSSBAUM, M.: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona, Ed. Paidós, 2012.

⁹ Vid. NUSSBAUM, M., *Las fronteras de la justicia, op. cit.*, p.282.

¹⁰ Este informe de fecha 9 de junio de 2011, emitido conjuntamente por la OMS y el Grupo del Banco Mundial y que lleva por título: “Informe mundial sobre la discapacidad: rompiendo barreras [New World report on disability: Breakind down barriers]”, reúne la mejor información disponible sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas que la padecen. También, ofrece a los gobiernos y a la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles, y recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional. La visión que nos impulsa, es la de un mundo inclusivo en el que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad. Vid. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD y BANCO MUNDIAL: *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, Organización Mundial de la Salud (OMS), Malta, 2011.

¹¹ Lo que supone un 15% de la población mundial.

los impedimentos y barreras que se presentan para este colectivo, derivándose de dicha consecuencia un importante obstáculo en el proceso de búsqueda de empleo.

Una dinámica análoga se puede apreciar en el ámbito regional europeo. Según consta en los datos estadísticos de EUROSTAT, hay 37 millones de europeos con alguna discapacidad. Aunque representan al menos un 16% de la población del territorio de la UE en edad laboral, solamente el 40% están trabajando, cifra muy distante del 64,2 % del resto de personas sin discapacidad. Dicha situación ha tenido como resultado que, en marzo de 2021, la Comisión Europea adoptara la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad (2021-2030)¹².

Con respecto a nuestro país¹³ la situación es muy similar, concretamente en la actualidad hay 3.528.221 personas con alguna discapacidad¹⁴, de las cuales 1.933.400 están en edad de trabajar -de 16 a 64 años-, lo que supone el 6,3 % de la población total en edad laboral. En Andalucía -comunidad autónoma objeto de nuestro estudio-, la cifra es de 380.100 personas con discapacidad en edad laboral.

II. HACÍA UN EMPLEO DIGNO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: RETOS PARA UN FUTURO INCIERTO

Al hilo de lo expuesto con anterioridad, y en relación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el art. 27 que regula el trabajo y empleo de este colectivo, se dispone expresamente que:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas (...)”.

Desde la propia OIT el derecho a un trabajo decente -digno¹⁵- constituye un elemento esencial para el desarrollo integral de las personas. Concretamente, esta inquietud, que fue manifestada por el chileno Juan Somavía en calidad de Director General de la OIT, se integraría en el Informe de la 87ª reunión (1999) en el que proponía el “Programa de Trabajo Decente”. En dicho programa se establecían los siguientes objetivos estratégicos:

- La promoción de los derechos laborales.
- La promoción del empleo.
- La protección social contra las situaciones de vulnerabilidad.

¹² Bajo el título: “Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad (2021-2030), se basa en los resultados alcanzados con la anterior Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), que ha facilitado iniciar un camino hacia una Europa sin barreras, posibilitando que las personas con discapacidad en el espacio europeo puedan ejercer todos sus derechos y participar plenamente en la sociedad. El objetivo primordial se centra en alcanzar una situación que, con independencia de su orientación sexual, origen racial o étnico, religión o creencias, edad, etc, todas las personas con discapacidad en Europa puedan hacer valer sus derechos humanos, en igualdad de condiciones con el resto de ciudadanos y sin sufrir discriminación alguna. También, y para facilitar dicho logro, La Comisión Europea apoyará a los Estados miembros en la elaboración de sus estrategias y planes de acciones nacionales para avanzar en la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación de la Unión Europea en este ámbito.

¹³ Datos extraídos de los últimos estudios estadísticos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España: Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE. Dichos estudios se corresponden con el año 2020.

¹⁴ Implica una tasa global de prevalencia del 9%.

¹⁵ Sobre este tema se puede consultar en extenso en MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Ed. Laborum, 2019.

- El fomento el diálogo social.

Respecto a la noción de trabajo decente, la OIT en 1999 lo definía como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social¹⁶” indicándose que debía orientarse hacia los cuatro objetivos mencionados. Con el transcurso del tiempo, la idea de trabajo decente ha ido evolucionando y, simultáneamente, experimentando una profunda influencia, sobre todo, en las políticas sociales de los distintos estados¹⁷.

En el caso de las personas con discapacidad¹⁸, este derecho se hace aún más necesario y se materializa en la oportunidad de poder ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible¹⁹. Por lo tanto, el derecho al trabajo de este colectivo, se configura como un derecho dual porque, por un lado, es una libertad²⁰ -la persona es libre para trabajar- y, por otro, es un derecho social -la persona puede y debe exigir que se establezcan las condiciones reales y efectivas para poder acceder al empleo-, y que además como se ha puesto de manifiesto con acierto por parte de García Presas: “(...) no vale cualquier empleo; es necesario incorporarse a empleos de mayor calidad²¹”. Este autor ha dirigido, por mandato del Club de Roma a nivel mundial, el informe titulado: El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y discapacidad, en el que se realiza un profundo análisis del conjunto de problemas que afectan a la discapacidad a nivel global, desde la perspectiva de la integración y el reconocimiento pleno de los derechos inherentes a la dignidad de la persona, y desde la óptica del respeto a la diversidad. A través de la experiencia y aportaciones del referido informe, el autor aborda en este trabajo específico la cuestión concreta de la inserción laboral de las personas con discapacidad como factor determinante para una plena integración social. Sin embargo, una revisión de los estudios estadísticos realizados a nivel mundial nos desvela que las personas con discapacidad obtienen peores resultados académicos como consecuencia de los impedimentos y barreras que se presentan para este colectivo, y, por tanto, esta situación implica a su vez un lastre en el proceso de búsqueda de empleo²². Consecuentemente, el propio marco normativo de la OIT establece que las personas con discapacidad tendrían que disfrutar en igualdad de oportunidades respecto al acceso, conservación y promoción en el empleo. Además, se añade que siempre que sea posible, estas condiciones de empleo deberían responder a la elección libre y a las aptitudes de esta persona²³. Con el transcurso del tiempo, estos principios promulgados por la OIT se verán reforzados y completados por la Convención de Nueva York de 2006. De esta forma, se exhorta a los Estados Partes a reconocer “(...) *el derecho de*

¹⁶ Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1999, p. 4.

¹⁷ Producto de esta evolución, el propio director general de la OIT recoge en la siguiente publicación un estudio muy detallado; véase SOMAVÍA, J.: *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2014, *passim*.

¹⁸ Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2015.

¹⁹ Condiciones indispensables para este colectivo que se podrán asegurar cuando se garantice la no discriminación por discapacidad en la libre circulación de trabajadores en la UE. En la misma línea, véase el art. 27.1 CDPD. Vid. RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, v. 7 n. 4, pp. 112-136.

²⁰ Sobre la idea de desarrollo humano y libertad, consúltese en SEN, A.: *Desarrollo y libertad*. Barcelona, Ed. Planeta, 2000, pp. 20-25.

²¹ GARCÍA PRESAS, I.: “El acceso al trabajo de las personas discapacitadas”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña*, 2013, n. 17, p. 303. También, y con referencia especial a la mujer con discapacidad puede consultarse en FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico”, *Iuslabor*, 2021, n. 2, pp. 1699-2938.

²² *Ib.*, pp. 73-90.

²³ Nos referimos concretamente a los instrumentos normativos de la OIT: *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, núm. 159 y a la *Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas*, núm. 168.

*las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos inclusivos y accesibles (...)*²⁴. No obstante, la realidad nos muestra que las únicas oportunidades de empleo disponibles para este colectivo están limitadas -y a menudo segregadas- a empleos protegidos, descartándose la verdadera inclusión que se produce con el acceso al empleo ordinario²⁵.

Desde la propia perspectiva de la OIT, enmarcada conceptualmente sobre la idea de trabajo decente de las personas con discapacidad, se establecen cuatro grandes categorías de empleo²⁶ para las personas con discapacidad: empleo abierto o competitivo -incluido el trabajo por cuenta propia²⁷-, empleo protegido, empleo con apoyo y empresas sociales. Ahora bien, siendo nuestro interés el empleo ordinario, abordaremos de manera muy breve, y a modo de preámbulo, el denominado por la OIT empleo abierto o competitivo.

El acceso al empleo abierto o competitivo, contextualizado en la discapacidad, presenta un rasgo común en la mayoría de los países que es la enorme dificultad del colectivo para incorporarse a esta modalidad de trabajo. Las conclusiones de los estudios estadísticos²⁸ realizados muestran que las personas con discapacidad tienen menos probabilidad que las personas sin discapacidad de tener un empleo abierto o competitivo y, por consiguiente, estable. Al mismo tiempo, estos datos estadísticos también nos revelan que en los escasos supuestos que los miembros de este colectivo puedan acceder a este tipo de empleo lo hacen bajo la modalidad de tiempo parcial, mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y en condiciones de trabajo poco óptimas²⁹. Igualmente, debemos destacar que, dentro del colectivo, las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de tener un trabajo decente que las mujeres sin discapacidad. Lo mismo ocurre con ciertos tipos de discapacidad -especialmente los relativos a salud mental y discapacidad intelectual- observándose tasas de empleo muy bajas.

En referencia a los posibles motivos causantes de estas elevadas tasas de inactividad podemos destacar varios de ellos. En primer lugar, se ha observado que esta tasa varía según los países y, consecuentemente, no existe un perfil homogéneo; no obstante, se aprecia en general unas altas tasas de inactividad para este colectivo respecto de las personas sin discapacidad. En segundo lugar, el

²⁴ Art. 27.1, párrafo 1º CDPD. Además, es importante subrayar que en dicho precepto se contempla también aquellos supuestos de discapacidad sobrevenida durante el empleo; estableciéndose por el legislador internacional la necesidad indispensable de que se adopten a tal efecto las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. *Vid.* Organización de Naciones Unidas, *Convención internacional y Protocolo Facultativo sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 13 de diciembre de 2006, pp. 54-55.

²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2015, p.73.

²⁶ Advértase que ante la enorme diversidad de modalidades de empleo existentes en cada país -determinada por factores tan diversos como la cultura, la disponibilidad del personal cualificado, las condiciones económicas y sociales, etc.- la OIT ha llevado a cabo una loable tarea armonizadora y de síntesis reagrupando las distintas modalidades en las cuatro categorías propuestas.

²⁷ El trabajo por cuenta propia, conforme a los criterios de clasificación adoptados por la OIT para el establecimiento de las distintas categorías de empleos, no se ha tratado como otra categoría diferente, ya que puede estar presente en todas las demás. *Vid.* Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, *op. cit.*, pp. 72 - 98.

²⁸ Respecto a los datos estadísticos, debemos subrayar que la dificultad que existe a la hora de encontrar datos adecuados y comparables sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo hace difícil la generalización. No obstante, la información que nos proporciona el citado *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, en el capítulo 8º titulado “Trabajo y empleo”, nos va a permitir extraer conclusiones -al menos provisionales- sobre la situación actual del empleo abierto y competitivo en el mercado mundial. *Vid.* ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD y BANCO MUNDIAL: *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, *op. cit.*, pp. 263-291.

²⁹ Concretamente, un 44 por ciento de los trabajadores con discapacidad trabaja en un contexto de modalidades de empleo contingentes o a tiempo parcial, frente a un 22 por ciento en el caso de personas sin discapacidad. *Vid.* SCHUR, L., KRUSE, D. y BLANCK, P.: *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?*, Cambridge University Press, Nueva York (USA), 2013, pp. 125-126.

efecto disuasorio que produce el inicio de un trabajo y la pérdida de las posibles prestaciones que se estuvieran recibiendo por razón de la discapacidad. En tercer lugar, la reticencia de los empleadores a la hora de emplear a personas con discapacidad por miedo a tener que realizar ajustes muy costosos en el puesto de trabajo. En cuarto lugar, hay empleadores que todavía piensan que las personas con discapacidad no están cualificadas o no son productivas³⁰. Por último, también se apunta como causa genérica la dificultad de despedir a estas personas una vez contratada en esta modalidad de empleo³¹.

III. ANÁLISIS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO ANDALUZ POR CUENTA AJENA

Una vez asentados, con carácter previo, los principios y fundamentos esenciales sobre los que se sustenta la nueva percepción de la discapacidad y el derecho al empleo digno de las personas con discapacidad, nos adentramos en el estudio concreto del mercado andaluz, centrándonos en aquellos aspectos más significativos que nos permitan una aproximación a la situación actual. Para llevar a cabo dicho estudio, se ha realizado un análisis de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía - Observatorio Argos, SAE, IECA- y, de forma complementaria, en España -INE, DISMET y SEPE- que corresponden al año 2020.

En referencia a las características de la contratación de las personas con discapacidad en el empleo ordinario de Andalucía, como se puede observar en la Tabla nº1, el mayor número de contrataciones se sitúa en la franja de edad entre los 50 y 54 años, tanto para las mujeres como para los hombres, con una tasa porcentual del 16,71 %. A sensu contrario, la menor tasa se ha registrado en el colectivo más joven que corresponde a los menores de 20 años.

Tabla 1. Distribución por grupo de edad y sexo de la contratación de personas con discapacidad en Andalucía (año 2020)

Grupo de edad	Nº contratos Hombres	Nº contratos Mujeres	Tasa porcentual	Totales ambos sexos
Menor de 20	277	46	0,64 %	323
[20-24]	1.864	660	4,97 %	2525
[25-29]	2.999	1.483	8,83 %	4.482
[30-34]	3.262	1.703	9,78 %	4.965
[35-39]	4.054	2.062	12,05 %	6.116
[40-44]	5.168	2.689	15,54 %	7.887
[45-49]	5.463	2.877	16,42 %	8.340
[50-54]	5.557	2.925	16,71 %	8.482
[55-59]	3.615	2.039	11,13 %	5.654
60 y más	1.259	737	3,93 %	1.996
Andalucía	33.548	17.221	100,00 %	50.769

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Desde la perspectiva de género se aprecia una notable diferencia entre las 33.548 contrataciones realizados a hombres, respecto a las 17.221 contrataciones efectuadas a mujeres; duplicándose prácticamente dicha cantidad. Advértase que, dicha diferencia, está presente en todos los segmentos de las diferentes edades.

³⁰ Vid. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD y BANCO MUNDIAL: *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, op. cit., p. 266.

³¹ Vid. SCHUR, L., KRUSE, D. y BLANCK, P.: *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?*, op. cit., pp. 203-206.

Otra característica esencial a tener en cuenta en materia de contratación, es la relativa el nivel formativo de las personas con discapacidad contratadas. Como ya se había apuntado con anterioridad, las personas con discapacidad tienen peores resultados académicos, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios indispensables, en particular la salud y la educación repercutiendo, a su vez, en el acceso al empleo. En el caso del mercado andaluz, como se puede observar en las Tablas nº2 y 3, se corrobora lo expresado con anterioridad para el ámbito global, registrándose un total de 25.299 contratos en el nivel formativo de “Estudios Secundarios”, siendo ésta la cifra mayor de todas las contrataciones realizadas, y que representa una tasa porcentual de 49,83%.

Tabla 2. Distribución por nivel formativo y sexo de la contratación de personas con discapacidad en Andalucía (año 2020)

Nivel formativo	Nº contratos Hombres	Nº contratos Mujeres	Tasa porcentual	Totales ambos sexos
Sin estudios	2.750	1.124	7,63 %	3.874
Estudios Primarios	12.654	6.144	37,03 %	18.798
Estudios Secundarios	16.827	8.472	49,83 %	25.299
Estudios Postsecundarios	1.317	1.481	5,51 %	2.798
Andalucía	33.548	17.221	100,00 %	50.769

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

No obstante, el segmento que ha experimentado un número menor de contrataciones, concretamente 2.798, ha correspondido al nivel de “Estudios Postsecundarios”, lo que representa una tasa porcentual de 5,51 %. Estos datos nos muestran un comportamiento por parte del empresariado atípico, pues lo habitual es que se experimenten las menores contrataciones en el nivel formativo “sin estudios”. De otra parte, y en referencia a la distribución por sexos, se observa una preferencia por la contratación de mujeres, con 1.481 contrataciones, respecto de los hombres que ha sido inferior, registrándose 1.317 en el segmento del nivel formativo de “Estudios Superiores”. Adviértase que en el resto de las distribuciones la preferencia por la contratación masculina ha duplicado prácticamente en todos los segmentos.

Tabla 3. Distribución por nivel formativo de la contratación de personas con discapacidad comparada con el número total de contrataciones realizadas en Andalucía (año 2020)

Nivel formativo	<i>Nº contratos personas con discapacidad</i>	<i>Tasa porcentual personas con discapacidad</i>	<i>Nº total de contratos realizados</i>	<i>Tasa porcentual del total de contratos</i>	
No especificado	0	0,00 %	2.555	0,06 %	
Sin estudios	3.874	7,63 %	456.314	11,53 %	
Estudios Primarios	18.798	37,03 %	1.308.125	33,06 %	
Estudios Secundarios	E. Gral.	23.093	45,49 %	1.727.968	43,67 %
	F.P	2.206	4,35 %	153.188	3,87 %
	Total E.S.	25.299	49,83 %	1.881.156	47,54 %
Estudios postsecundarios	1er. Ciclo	513	1,01 %	64.121	1,62 %
	2ºy3ª Ciclo	911	1,79 %	139.924	3,54 %
	CFGS	1.031	2,03%	79.441	2,01 %
	Otros	343	0,68 %	25.305	0,64 %
	Total EP	2.798	5,51 %	308.791	7,80 %
Andalucía	50.769	100,00 %	3.956.941	100,00 %	

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Por consiguiente, la tasa porcentual que refleja la cualificación de la contratación de personas con discapacidad se equipara a la de la contratación total que corresponde a personas con discapacidad que han cursado al menos estudios secundarios.

En referencia a las contrataciones de personas con discapacidad en Andalucía en relación a la distribución correspondiente según los Grupos de Ocupación, analizaremos dichos resultados en base a los últimos datos disponibles que se reflejan en las Tablas nº 4 y 5 que a continuación se exponen.

Tabla 4. Distribución de los Grupos Primarios de Ocupación según contratación de personas con discapacidad en Andalucía³² (año 2020)

Grupo Primario de Ocupación (CNO 11)	Nº contratos pers. con discapacidad	Tasa porcentual ³³	Tasa de contratación ³⁴
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.	7.802	15,37 %	5,05 %
Otro personal de limpieza	1.424	2,80 %	3,59 %
Conserjes de edificios	1.289	2,54 %	16,08 %
Teleoperadores	1.032	2,03 %	4,26 %
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	939	1,85 %	7,43 %
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	901	1,77 %	4,44 %
Otras ocupaciones elementales	791	1,56 %	5,08 %
Barrenderos y afines	763	1,50 %	4,35 %
Empleados de venta de apuestas	532	1,05 %	56,78 %
Ordenanzas	530	1,04 %	10,74 %
Recogedores de residuos	471	0,93 %	7,45 %
Trabajadores de servicios personales no clasificados bajo otros epígrafes	446	0,88 %	7,30 %
Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	350	0,69 %	17,69 %
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	313	0,62 %	26,44 %
Limpiadores en seco a mano y afines	173	0,34 %	5,50 %
Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	139	0,27 %	3,69 %
Telefonistas	136	0,27 %	3,28 %
Supervisores de la construcción	135	0,27 %	5,29 %

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

³² Con más de cien contratos registrados y con tasas de contratación de personas con discapacidad superior o igual al 3 por ciento.

³³ Tanto por ciento obtenido sobre el total de contratos realizados a personas con discapacidad.

³⁴ Tanto por ciento obtenido de la relación existente entre los contratos realizados a personas con discapacidad sobre la totalidad de los contratos realizados (con discapacidad y sin ella).

Tabla 5. Distribución de ocupaciones con mayores crecimientos interanuales del número de contratos registrados a personas con discapacidad en Andalucía³⁵ (año 2020)

Grupo Primario de Ocupación (CNO 11)	Nº contratos pers. con discapacidad	Variación interanual	
		Absoluta	Relativa
Teleoperadores	1.032	223	27,56 %
Conductores asalariados de camiones	960	34	3,67 %
Recogedores de residuos	471	171	59,12 %
Profesionales del trabajo y de la educación social	134	13	10,74 %
Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	90	40	80,00 %
Técnicos en laboratorio de diagnóstico clínico	54	23	74,19 %
Técnicos en construcción	41	14	51,85 %
Filólogos, intérpretes y traductores	30	11	57,89 %
Mayordomos del servicio doméstico	29	10	52,63 %
Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas	21	12	133,33 %
Directores y gerentes de restaurantes	17	14	466,67 %
Técnicos en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	15	11	275,00 %
Ingenieros técnicos en electricidad	10	10	-

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Según los datos recabados en la Comunidad autónoma de Andalucía para la contratación de personas con discapacidad en referencia a los Grupos Primarios de Ocupación, la mayor contratación se ha registrado en el grupo correspondiente a “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares” con un número total de contrataciones de 7.802, tasa porcentual de 15,37 %. y con una tasa de contratación con respecto al total de contratos realizados a personas con discapacidad de 5,05 %. Otros Grupos que registraron también un alto número de contrataciones fueron “Otro personal de limpieza” (1.424) y “Conserjes de edificios” (1.289), que representan 2,80 % y 2,54 % de tasa porcentual, y con una tasa de contratación con respecto al total de contratos realizados a personas con discapacidad de 3,59 % y 16,08 % respectivamente. En contraste, el Grupo que ha registrado un menor número de contrataciones ha sido el de “Supervisores de la construcción”, con un número total de contrataciones de 135, tasa porcentual de 0,27 %. y con una tasa de contratación con respecto al total de contratos realizados a personas con discapacidad de 5,29 %.

Otros datos de interés, que hemos considerado de especial relevancia para nuestro estudio sobre el número de las contrataciones de personas con discapacidad en Andalucía, son los relativos a la “Distribución de ocupaciones con mayores crecimientos interanuales”, es decir, se mide el crecimiento o descenso del número de contratos entre 2019 y 2020, permitiendo detectar aquellas profesiones en

³⁵ Con diez o más contratos.

las que han aumentado o disminuido las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo andaluz. En la Tabla nº 5 se puede apreciar que el Grupo con mayor crecimiento interanual en Andalucía ha sido el de “Teleoperadores”, registrándose un total de 1.032 contrataciones a personas con discapacidad. Representan una variación interanual absoluta de 223 contrataciones más que en el año anterior, lo que supone una variación interanual relativa del 27,56 %. Siguiendo el análisis por sectores, en puestos sucesivos se sitúan los “Recogedores de residuos” e “Instaladores y reparadores en tecnologías de la información”, con 175 y 40 contrataciones más respectivamente. Se cierra el listado, de aquellas profesiones que han registrado al menos un aumento de 10 contrataciones, con el Grupo correspondiente a los “Ingenieros técnicos en electricidad”.

Por lo que respecta a la distribución por provincias andaluzas de las contrataciones realizadas a personas con discapacidad, se muestra en la Tabla nº 6 los últimos datos recabados y disponibles.

Tabla 6. Distribución provincial de la contratación realizada a personas con discapacidad en Andalucía (año 2020)

Provincia	Nº contratos a pers. con discapacidad	Distribución de la contratación a pers. con discapacidad	Tasa de contratación
Almería	3.281	6,46 %	1,11 %
Cádiz	7.319	14,42 %	1,47 %
Córdoba	5.451	10,74 %	1,22 %
Granada	4.184	8,24 %	1,04 %
Huelva	4.364	8,60 %	1,06 %
Jaén	6.498	12,80 %	1,34 %
Málaga	7.604	14,98 %	1,39 %
Sevilla	12.068	23,77 %	1,39 %
Andalucía	50.769	100,00 %	1,28 %

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Como se puede observar, han sido Sevilla (12.068), Málaga (7.604) y Cádiz (7.319) las tres provincias andaluzas que han registrado un mayor número de contrataciones a personas con discapacidad. Lo que representa una distribución porcentual del 23,77 %, 14,98 %, 14,42 % respectivamente. Sin embargo, han sido Almería, Granada y Huelva las provincias con menor contrataciones a este colectivo, sin alcanzar el 9%.

Respecto al registro de la “tasa de contratación³⁶” ha sido Cádiz la provincia andaluza que ha experimentado esta mayor tasa (1,47 %), seguida de Málaga y Sevilla con el mismo porcentaje (1,39 %) y Jaén (1,34 %). Todas estas provincias han superado la media de Andalucía (1,28 %). En cambio, las menores tasas de contratación de personas con discapacidad provinciales han sido Granada (1,04 %) y Huelva (1,06 %).

Otros aspectos de gran interés, necesarios para completar el estudio de la participación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo andaluz por cuenta ajena, son aquellos relativos al paro registrado del colectivo objeto de nuestro estudio. Para una mejor aproximación a la realidad actual, se aportan los datos correspondientes en las siguientes tablas (desde la nº 7 hasta la

³⁶ La “Tasa de contratación”, según el Observatorio Argos, refleja la relación existente entre el número de contratos realizados a personas con discapacidad respecto al total de contrataciones registradas. Es decir, se trata de una medición porcentual relativa.

nº 11) que nos permitirán una mejor aproximación y conocimiento de la realidad actual mediante el análisis de los mismos.

Tabla 7. Distribución de las personas con discapacidad en paro en relación al tiempo que permanecen demandando empleo en Andalucía (año 2020)

Tiempo de permanencia demandando empleo	Nº de personas con discapacidad	Totales por segmentos temporales
Menos o igual a 3 meses	3.103	167.027
De 3 a 6 meses	2.597	115.146
De 6 a 9 meses	2.138	105.785
De 9 a 12 meses	4.718	147.945
Más de 12 meses	23.377	433.534
Andalucía	35.933	969.437

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Tabla 8. Distribución porcentual por sexos de las personas con discapacidad en paro en relación al tiempo que permanecen demandando empleo en Andalucía (año 2020)

Tiempo de permanencia demandando empleo	Tasa porcentual de hombres con discapacidad	Tasa porcentual de mujeres con discapacidad
Menos o igual a 3 meses	10,02 %	7,34 %
De 3 a 6 meses	8,29 %	6,23 %
De 6 a 9 meses	6,22 %	5,70 %
De 9 a 12 meses	13,37 %	12,91 %
Más de 12 meses	62,10 %	67,82 %
Andalucía	100%	100,00 %

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

La primera característica a analizar es la relativa es la duración de la demanda³⁷. La primera aseveración que se extrae del análisis es que las personas con discapacidad permanecen más tiempo que el resto en situación de demandantes de empleo. Casi dos de cada tres personas con discapacidad paradas registradas (65,06 %) llevan demandando empleo más de 12 meses, frente al 44,72 % del total del paro registrado en Andalucía.

Si dicha duración de la demanda se analiza desde la segmentación por sexos, se puede apreciar una mayor duración de permanencia del colectivo femenino con discapacidad en situación de paro registrado. Así para el periodo de más de 12 meses representan el 67,82 % del total de mujeres con discapacidad paradas y registradas en Andalucía, situándose en más de 5 puntos porcentuales por encima de la misma situación para el colectivo masculino (62,10 %). A sensu contrario, adviértase que en el resto de los segmentos temporales la tasa porcentual presenta un comportamiento totalmente distinto, rebasando siempre el colectivo masculino al femenino.

Otra característica de interés es la relativa a las ocupaciones más demandadas que se recoge en la Tabla nº 9. Como es sabido, al registrarse una persona como demandante de empleo en una oficina

³⁷ Según el Observatorio Argos es el tiempo transcurrido en meses desde que la persona se inscribe como demandante en una oficina de empleo del SAE, hasta la fecha de referencia más actualizada, en este caso, es el 31 de diciembre de 2020.

del SAE, puede solicitar una o varias ocupaciones, según sus cualificaciones, con preferencia para trabajar, aunque se debe entender cada ocupación de forma independiente. A efectos estadísticos, hay que tener en cuenta que una misma persona podrá contabilizarse varias veces, según las ocupaciones solicitadas.

Tabla 9. Distribución de las ocupaciones más demandadas por las personas con discapacidad en paro registradas en el Servicio Andaluz de Empleo (año 2020)

Grupo Primario de Ocupación (CNO 11)	Nº de personas con discapacidad paradas registradas en la ocupación	Tasa porcentual de personas con discapacidad paradas registradas en la ocupación respecto al total
Personal de limpieza	15.473	14,97 %
Ordenanzas	10.610	10,26 %
Conserjes	10.374	10,04 %
Jardineros	7.332	7,09 %
Administrativos	6.089	5,89 %
Dependientes de comercio	5.821	5,63 %
Peones en horticultura	5.243	5,07 %
Barrenderos	5.034	4,87 %
Peones de la construcción	4.504	4,36 %
Pintores y/o empapeladores	4.064	3,93 %
Reponedores de hipermercado	3.849	3,72 %
Vigilantes	3.634	3,51 %
Peones de obras públicas	3.529	3,41 %
Mozos de almacén	3.050	2,95 %
Recepcionistas/telefonistas	2.950	2,85 %
Peones en la industria manufacturera	2.900	2,80 %
Pinches de cocina	2.829	2,74 %
Camareros	2.205	2,13 %
Asistentes domiciliarios	1.960	1,90 %
Cocineros	1.940	1,88 %
Andalucía	103.390	100,00 %

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Según el Grupo Primario de Ocupación CNO 11, en Andalucía las profesiones más solicitadas han sido (de la selección de las 20 que se reflejan en la Tabla nº 9) los “Personal de limpieza” (15.473), “Ordenanzas” (10.610) y “Conserjes” (10.374); correspondiéndolo una Tasa porcentual con respecto al total de personas con discapacidad paradas registradas en la ocupación de 14,97 %, 10,26 % y 10,04 % respectivamente. Según consta en el Observatorio Argos, SAE e IECA, si se amplía el estudio a las profesiones solicitadas por al menos 50 personas con discapacidad paradas y registradas (además de las profesiones que se presentan en la Tabla nº 9), debemos resaltar las siguientes: “Empleados de venta de cupones”, “Aparcacoches”, “Empleados de fincas urbanas”, “Porteros de

viviendas” y “Operadores de máquinas lavadoras y/o secadoras de prendas (lavanderías)”, cuyas tasas correspondientes son 86,85 %, 32,58 %, 21,77 % y 21,33 %, respectivamente.

Tabla 10. Distribución provincial de personas con discapacidad paradas y registradas en el Servicio Andaluz de Empleo (año 2020)

Provincia	Nº pers. con discapacidad paradas/registradas	Tasa de las pers. con discapacidad paradas/registradas sobre el total del paro registrado	Tasa de la distribución provincial
Almería	2.560	3,73 %	7,12 %
Cádiz	7.518	4,10 %	20,92 %
Córdoba	3.225	4,03 %	8,98 %
Granada	3.217	3,15 %	8,95 %
Huelva	2.623	4,14 %	7,30 %
Jaén	2.454	4,92 %	6,83 %
Málaga	6.855	3,49 %	19,08 %
Sevilla	7.481	3,31 %	20,82 %
Andalucía	35.933	3,71 %	100,00 %

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Otra distribución que interesa en nuestro estudio sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo andaluz por cuenta ajena, en situación de paro y registrado en la oficina del SAE, es el relativo a la residencia. Según se desprende del análisis de la Tabla nº 10, las tres provincias andaluzas con mayor número de personas con discapacidad en situación de paro ha sido Cádiz (7.518), Sevilla (7.481) y Málaga (6.855), con una tasa porcentual del 20,92 %, 20,82 % y 19,08 % respectivamente. Ocupando las posiciones más bajas, se encuentran Jaén (2.454), Almería (2560) y Huelva (2.623) y con unas tasas porcentuales de 6,83 %, 7,12 % y 7,30 % respectivamente.

En lo referente a la Tasa de las personas con discapacidad paradas y registradas sobre el total del paro registrado en Andalucía se ha situado en el 3,71 %. Tomando este parámetro como referente, las provincias de Málaga, Sevilla y Granada se han situado por debajo de la media. Por el contrario, Jaén (4,92 %), Huelva (4,14 %) y Cádiz (4.10) han registrado los porcentajes más altos³⁸.

³⁸ Desde el Observatorio Argos y el registro del SAE, se ha constatado que, en 270 municipios andaluces, aproximadamente el 34,7 % del total, el porcentaje de personas en paro con discapacidad y registradas en el SAE supera la tasa del 3,71 % que ha sido la media de la Comunidad autónoma andaluza. Adicionalmente, se ha detectado que en al menos 90 municipios de Andalucía no hay personas de este colectivo paradas y registradas en el SAE.

Tabla 11. Distribución según la nacionalidad de las personas con discapacidad extranjeras en paro registradas en el Servicio Andaluz de Empleo (año 2020)

Nacionalidad	Nº de personas con discapacidad extranjeras paradas/registradas	Tasa de personas con discapacidad extranjeras paradas/registradas
Marruecos	258	27,86 %
Rumanía	170	18,36 %
Italia	44	4,75 %
Colombia	32	3,46 %
Portugal	30	3,24 %
Argentina	29	3,13 %
Resto de nacionalidades	363	39,20 %
Total personas extranjeras	926	100,00 %

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Finalmente, y en referencia concreta al estudio de las personas con discapacidad paradas y registradas según la nacionalidad de origen, solamente el 2,58 % del total son de origen extranjero. Siendo las nacionalidades con una mayor presencia, y en orden decreciente, las siguientes: marroquí (27,86 %), rumana (18,36 %), italiana (4,75 %), colombiana (3,46 %), portuguesa (3,24 %) y argentina (3,13 %).

IV. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA: ESPECIAL ATENCIÓN A LAS AYUDAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN EL SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO

En la comunidad autónoma andaluza, a través del Servicio Andaluz de Empleo, las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad, en el ámbito del empleo ordinario por cuenta ajena, han sido diversas. No obstante, y con carácter previo al estudio concreto de la materia, dedicaremos unas breves líneas a la aproximación conceptual de determinadas nociones.

El primer término que conviene precisar es el relativo al empleo ordinario que, en estos supuestos, abarca tanto a las empresas privadas como a las Administraciones Públicas, incluyendo a los servicios de empleo con apoyo³⁹.

Otra noción que, si bien hemos hecho referencia a la misma con anterioridad, creemos que conviene reiterar por la importancia que conlleva; nos referimos al concepto técnico-jurídico de persona con discapacidad. Para que las mismas se puedan beneficiar de estas medidas es necesario que tengan reconocida tal condición, según los baremos establecidos en la normativa vigente⁴⁰ y, además, se debe alcanzar el reconocimiento de un porcentaje de, al menos, el 33% o más.

³⁹ Quedando excluidos en el presente estudio el “empleo protegido” y el “empleo autónomo”.

⁴⁰ Véase el Anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. «BOE» núm. 22, de 26/01/2000. Según esta norma, los baremos que se establecen valoran las discapacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales que se deduzca de los reconocimientos y evaluaciones correspondientes. Junto a aquellas, también adquieren una gran relevancia los factores sociales complementarios que, entre los más significativos, se destacan los concernientes al entorno familiar, situación laboral, social, cultural, educativa, etc., que se presentan como barreras que impiden o dificultan la integración social de estas personas. Esta valoración por los factores sociales complementarios se sumará al porcentaje obtenido por las discapacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales, sin que pueda rebasar los 15 puntos. Como se desprende de lo

Respecto al empleo ordinario en empresas de 50 trabajadores o más, se establece la obligación de una reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad. Este cumplimiento de las cuotas de reserva se puede sustituir por acciones alternativas, como el establecimiento de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo (CEE) o un trabajador autónomo con discapacidad o la realización de donaciones o acciones de patrocinio.

También, y en Andalucía a partir de la entrada en vigor de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía⁴¹, para las ofertas de empleo público y las bolsas de trabajo temporal se reserva un cupo no inferior al 10% del número de plazas para personas con discapacidad, destinándose por primera vez el 1% de los puestos para personas con enfermedad mental. Otra novedad destacable que se introduce mediante esta ley, es la reserva del 5% para personas con discapacidad, en los cursos de formación para el empleo organizados por la Administración de la Junta de Andalucía. Junto a estas reservas, otra novedosa es la relativa al conjunto del Programa de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, para la que también se establece una reserva del 5% de las plazas.

En referencia concreta a las ayudas destinadas a las empresas ordinarias andaluzas que tengan contratadas o quieran contratar a personas con discapacidad son las siguientes:

Ayudas por concurrencia no competitiva:

-Incentivos dirigidos a financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

-Incentivos para financiar la adaptación de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal con la finalidad de evitar accidentes laborales o eliminación de barreras en empresas ordinarias que tengan contratadas a personas con discapacidad.

Estas ayudas se encuentran recogidos en la Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Dirección de la Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo (por concurrencia no competitiva)⁴².

El objeto de estos incentivos previstos para el fomento del empleo estable de las personas con discapacidad en Andalucía y en el marco del sistema de empleo ordinario (que se establecen paralelamente también para el empleo protegido de los CEE) es financiar la creación de dicho empleo indefinido de este colectivo y potenciar la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo, y/o dotación de equipos de protección personal, ocupados por personas con discapacidad que, con carácter indefinido, sean contratadas por las empresas ordinarias andaluzas.

dispuesto en el artículo 5.3 Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, se requiere que el porcentaje mínimo de valoración de la discapacidad alcance, al menos, un porcentaje del 25%. Teniendo en cuenta que el mínimo exigido en la actualidad para poder acceder a los beneficios que establece el ordenamiento jurídico es del 33 %. Por lo que respecta a la competencia del órgano administrativo para reconocer el grado de discapacidad corresponde las comunidades autónomas que les han sido transferidas dichas competencias (funciones y servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales) que comprende a todas, excepto Melilla y Ceuta (IMSERSO del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030). El dictamen técnico facultativo, según el Real Decreto 1971/1999, será elaborado conjuntamente por un equipo compuesto por un médico, un psicólogo y un trabajador social, conforme a criterios interdisciplinarios. Por todo ello, adviértase que no basta con que una persona padezca una discapacidad y esta le provoque limitaciones, sino que es necesario que haya un reconocimiento legal de tal condición para poder solicitar ayudas o algún tipo de protección social pública. Ver también en este sentido el artículo 2.a) 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.

⁴¹ Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. «BOE» núm. 250, de 17 de octubre de 2017, páginas 100718 a 100755 (38 págs.).

⁴² Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2021 de las subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad, reguladas en la Orden de 7 de febrero 2017. «BOJA» núm. 97, de 24 de mayo de 2021.

El número de personas destinatarias de las ayudas se sitúa en torno a 16.150 personas con discapacidad.

El porcentaje de participación en la financiación por parte de la Administración General del Estado es del 100%.

En relación a las entidades beneficiarias, la Resolución de 7 de mayo de 2021 establece que podrán solicitar estos incentivos, “*las personas trabajadoras autónomas, las empresas válidamente constituidas e inscritas en el correspondiente registro, las entidades de economía social, incluidas las entidades sin ánimo de lucro y las entidades sin personalidad jurídica, ubicadas en Andalucía*”.

Respecto a los requisitos, se remite al apartado 4.a) 2.º del correspondiente cuadro resumen de las bases reguladoras de cada una de las ayudas en régimen de *concurrentia no competitiva* reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017⁴³.

El régimen jurídico se concreta en la concesión de estas ayudas en un régimen de *concurrentia no competitiva* al amparo de esta convocatoria establecida a través de la Resolución de 7 de mayo de 2021 y que se regirán en todos sus aspectos por lo establecido en la Orden de 7 de febrero de 2017 citada anteriormente.

Ayudas por concurrentia competitiva:

-Subvenciones para el empleo con apoyo de las personas con discapacidad en Andalucía como medida para su integración laboral en el sistema ordinario de empleo.

Estas ayudas se encuentran recogidos en la Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Dirección de la Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo (por concurrentia competitiva)⁴⁴.

El objeto de las ayudas dirigidas a proyectos de empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo es facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes, incentivando el desarrollo de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados.

Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social derivados de las contrataciones de los preparadores laborales, por un periodo de duración de 12 meses de trabajo efectivo, el cual deberá desarrollarse en el plazo de ejecución previsto en la resolución de concesión.

El número de personas destinatarias de las ayudas contempladas en esta convocatoria se sitúa en torno a 850 personas con discapacidad.

El porcentaje de participación en la financiación por parte de la Administración General del Estado es del 100%.

En relación a las entidades beneficiarias la Resolución de 7 de mayo de 2021 establece que podrán solicitar las ayudas convocadas en el apartado b) del resuelto primero de la presente Resolución las siguientes entidades (en el mercado ordinario de trabajo):

⁴³ Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrentia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad. «BOJA» núm. 27, de 9 de febrero de 2017.

⁴⁴ Resolución de 7 de mayo de 2021, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2021 de las subvenciones en régimen de concurrentia competitiva dirigidas a personas con discapacidad, reguladas en la Orden de 7 de febrero 2017. «BOJA» núm. 97, de 24 de mayo de 2021.

“a) Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo.

c) Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos las personas trabajadoras autónomas, que contraten a las personas trabajadoras con discapacidad destinatarias de dichas acciones”.

Respecto a los requisitos, se remite al apartado 4.a) 2.º del correspondiente cuadro resumen de las bases reguladoras de cada una de las ayudas en régimen de *concurrencia competitiva* reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017⁴⁵.

El régimen jurídico se concreta en la concesión de estas ayudas en un régimen de *concurrencia competitiva* al amparo de esta convocatoria establecida a través de la Resolución de 7 de mayo de 2021 y que se regirán en todos sus aspectos por lo establecido en la Orden de 7 de febrero de 2017 citada anteriormente.

A continuación, analizaremos a través de los últimos datos disponibles para Andalucía (en el Observatorio Argos y SAE) los incentivos a la contratación indefinida, las medidas de fomento y apoyo al empleo ordinario y el impacto de los programas de las acciones experimentales dirigidos a las personas con discapacidad en Andalucía.

En relación a los incentivos correspondientes a nuevas contrataciones o conversión en indefinidos de contratos temporales realizados a personas con discapacidad que tengan un reconocimiento de un grado igual o superior al 33%, segmentados por provincias y sexos (Tabla nº 12), se deduce que, en Andalucía durante el año 2020, las entidades empleadoras recibieron incentivos a la contratación de 32 trabajadores con discapacidad de los cuales 22 eran hombres y 10 mujeres, representando una tasa porcentual de 68,75 % frente al 31,25 % respectivamente. Observándose que el sector masculino ha superado el doble de contrataciones con incentivos respecto al femenino.

Tabla 12. Distribución provincial de la contratación realizada a personas con discapacidad a través de los incentivos a la contratación indefinida en el ámbito del empleo ordinario en Andalucía (año 2020)

Provincia	Nº contratos Hombres	Nº contratos Mujeres	Tasa porcentual	Totales por provincias
Almería	2	0	6,25 %	2
Cádiz	0	0	0,00 %	0
Córdoba	2	0	6,25 %	2
Granada	2	0	6,25 %	2
Huelva	5	10	46,88 %	15
Jaén	0	0	0,00 %	0
Málaga	11	0	34,38 %	11
Sevilla	0	0	0,00 %	0
Andalucía	22	10	100,00 %	32

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

De los datos aportados, y atendiendo a la distribución provincial, el mayor número de beneficiarios de esta medida se ha producido en Huelva con 15 contratos celebrados que representan

⁴⁵ Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de *concurrencia competitiva* dirigidas a personas con discapacidad. «BOJA» núm. 27, de 9 de febrero de 2017.

46.88 %, acumulando casi la mitad de todos los contratos realizados en Andalucía. La segunda provincia ha sido Málaga, registrándose 11 contratos con un porcentaje del 34,8 % que supera la tercera parte del total de contratos celebrados en la comunidad autónoma andaluza.

Otra de las acciones positivas integradas en las políticas activas en el empleo ordinario para las personas con discapacidad en Andalucía son las medidas de fomento y de apoyo a la creación de empleo estable que a continuación se presentan en la Tablas nº 13 y nº 14.

Tabla 13. Distribución provincial de las personas con discapacidad beneficiarias de las medidas de fomento de empleo estable en Andalucía (año 2020)

Provincia	Tasa porcentual	Totales por provincias
Almería	6,13 %	1.063
Cádiz	8,61 %.	1493
Córdoba	10,34 %	1792
Granada	6,55 %	1136
Huelva	4,51 %	781
Jaén	13,27 %	2300
Málaga	19,20 %	3328
Sevilla	31,38 %	5438
Andalucía	100,00 %	17.330

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Según los datos registrados para el 2020, la provincia andaluza con mayor número de personas con discapacidad beneficiarias de las medidas de fomento de empleo estable ha sido Sevilla con un total de 5.438 personas beneficiarias y un porcentaje de 31,38 %, lo que representa casi la tercera parte del total de la comunidad autónoma andaluza. La segunda provincia destacada ha sido Málaga con 3.328 personas beneficiarias y un porcentaje del 19,20 %. En el extremo opuesto, se sitúan las provincias con menos personas beneficiarias que han sido, por orden de menor a mayor, Huelva (781), Almería (1.063) y Granada (1.136), con una tasa porcentual de 4,51 %, 6,13 % y 6,55 % respectivamente.

Tabla 14. Distribución de las personas con discapacidad beneficiarias de las medidas de apoyo a la creación de empleo ordinario comparada con las de apoyo en los CEE en Andalucía (año 2020)

Tipo de medida de apoyo	Tasa porcentual	Totales según medidas
Incentivos a la contratación para personas con discapacidad en el empleo ordinario	0,18 %	32
Incentivos a la creación de puestos de trabajo en CEE	3,92 %	680
Incentivos para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE	95,89 %	16.618
Andalucía	100,00 %	17.330

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

En relación al análisis comparado de los datos disponibles de las personas beneficiarias de otras medidas de apoyo realizadas en Andalucía, se ha computado un total de 17.330, de las cuales,

solamente 32 corresponde a Incentivos a la contratación para personas con discapacidad en el empleo ordinario, mientras que para la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo en los CEE se han registrado 17.298 (680 de creación de nuevos puestos y 16.618 de mantenimiento de los ya creados). Obsérvese que se produce una gran distorsión (una tasa porcentual del 0,18 % correspondiente al empleo ordinario, frente al 99,82 % de los CEE).

Finalmente, analizaremos el impacto de las Acciones Experimentales para el empleo ordinario en Andalucía que se presenta en la siguiente Tabla nº 15.

Tabla 15. Distribución provincial de las personas con discapacidad beneficiarias del Programa de Acciones Experimentales según sexo en Andalucía (año 2020)

Provincia	Nº contratos Hombres	Nº contratos Mujeres	Tasa porcentual	Totales por provincias
Almería	6	5	2,19 %	11
Cádiz	49	53	20,32 %	102
Córdoba	2	4	1,20 %	6
Granada	3	2	1,00 %	5
Huelva	4	4	1,59 %	8
Jaén	32	28	11,95 %	60
Málaga	81	72	30,48 %	153
Sevilla	77	80	31,27 %	157
Andalucía	254	248	100,00 %	502

FUENTE: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles sobre discapacidad en el empleo en Andalucía y España. [Observatorio Argos, SAE, IECA, INE, DISMET y SEPE].

Según los últimos datos disponibles por el SAE y otros referenciados, en Andalucía durante 2020, el 18,23% de las personas beneficiarias del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo fueron personas con discapacidad. En concreto, y a través del citado programa, 698 personas con discapacidad realizaron prácticas en empresas con tutorías que les acercaron al mundo laboral, proporcionándoles el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que aspiraban.

Un análisis comparado de estos datos respecto a 2019 nos desvela que el número de personas con discapacidad beneficiarias de este Programa se ha reducido en 92 personas, ha decrecido un 11,65% respecto al año anterior.

Diferenciando por sexo, los hombres ascienden al 58,17% del total de personas con discapacidad beneficiarias de este Programa, lo que equivale a 406 hombres. Las mujeres con discapacidad representan el 41,83% restante (292 mujeres con discapacidad).

Por provincias, destaca el peso de las personas con discapacidad en este Programa principalmente en Cádiz, Málaga y Sevilla, acumulando entre estas tres provincias el 57,3% del total de personas beneficiarias pertenecientes a este colectivo.

Por otro lado, en las provincias de Almería (54,17%), Cádiz (25,80%), Jaén (21,53%) y Málaga (20,26%) la representación de las personas con discapacidad supera el valor de referencia para Andalucía (18,23%).

También y comparando los datos estadísticos respecto a 2019, se pueden observar descensos en el número de personas con discapacidad beneficiarias del Programa en todas las provincias andaluzas, excepto Cádiz, Granada y Huelva, dándose el más cuantioso en la provincia de Málaga con

54 personas menos, seguido por el registrado en la provincia de Sevilla con 27 personas beneficiarias menos.

Estos descensos producidos en el año 2020, reflejan el impacto negativo en el empleo que se ha producido como consecuencia de los efectos causados por la reciente pandemia por COVID-19.

V. CONCLUSIONES

Primera. La especial relevancia que ha cobrado en la actualidad el tratamiento de la discapacidad, configurándose como un nuevo paradigma concretado en el modelo social, y el nuevo sistema normativo informado y liderado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, conforman los pilares básicos sobre los que se sustenta un nuevo marco que tenga la capacidad de derribar las posibles barreras que obstaculicen la inclusión, proporcione un nuevo impulso para eliminar la discriminación por razón de discapacidad y promueva de manera activa la verdadera integración de las personas con discapacidad, con especial atención a la consolidación de la independencia y dignidad del trabajo que realiza este colectivo.

Segunda. Se ha podido verificar que la OIT ha sido una de las primeras organizaciones internacionales en reconocer la protección de las personas con discapacidad frente a la discriminación en empleo, estableciéndose como una de las medidas más eficaces para lograr combatirla, la readaptación profesional de este colectivo. Dicho reconocimiento se remonta más allá de la propia adopción del Convenio núm. 159 (1983), registrándose entre sus antecedentes más significativos e inmediatos la Recomendación núm. 99 (1955) sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos y la Recomendación núm. 150 (1975) sobre el desarrollo de los recursos humanos.

Tercera. El derecho a un trabajo decente, constituye un elemento esencial para el desarrollo integral de las personas que, en el caso de las personas con discapacidad, este derecho se hace aún más necesario y se materializa en la oportunidad de poder ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Desde la propia perspectiva de la OIT, enmarcada conceptualmente sobre la idea de trabajo decente de las personas con discapacidad, se establecen cuatro grandes categorías de empleo: empleo abierto o competitivo, empleo protegido, empleo con apoyo y empresas sociales. Del estudio conjunto de las mismas, como instrumentos favorecedores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se puede concluir que para que se puedan llevar a cabo las mismas, se necesitará contar con la implicación de los gobiernos en el apoyo y asesoramiento especializado; creación de medidas jurídicas y políticas que favorezcan la accesibilidad y contribuyan a la creación de un entorno favorable; además, deberán proporcionar una adecuada formación a los directivos y personal de estas modalidades empresariales.

Cuarta. En relación a la participación de las personas con discapacidad en Andalucía en el mercado de empleo ordinario (según los últimos datos oficiales disponibles). En 2020 se registraron en Andalucía 50.769 contratos a 23.444 personas con discapacidad; cifras que representan el 1,28% de la contratación registrada y el 1,57% de las personas trabajadoras contratadas en la Comunidad Autónoma en el mismo periodo. Esto implica que el número de contratos registrados a personas con discapacidad ha experimentado un descenso respecto a 2019 de 18.161 contratos, un 26,35% menos. La segmentación por edad y sexo se ha caracterizado con las siguientes tendencias: el 16,71% de los contratos a personas con discapacidad fue suscrito por personas con edades entre 50 y 54 los años y el 16,43% de 45 a 49 años, seguido por los contratos a personas con edades entre 40 y 44 años que alcanzan el 15,54% de la contratación de este colectivo. Según el sexo, se realizaron 33.548 contratos a hombres con discapacidad y 17.221 a mujeres, es decir, solo uno de cada tres de estos contratos se formalizó con mujeres. Atendiendo a la duración de los contratos, debemos destacar que el porcentaje de contratos indefinidos registrados a personas con discapacidad es de un 6,23%, más de un punto y medio porcentual superior al valor de referencia para la contratación indefinida total (4,70%). Otra variable muy determinante ha sido el nivel de estudios de los contratados, constatándose que el 55,34%

de los contratos a personas con discapacidad realizados en este periodo se formalizaron a trabajadores que poseían al menos estudios secundarios (28.097 contratos). Otro dato significativo ha sido el registro de un número menor de contratos a personas con discapacidad y estudios postsecundarios en comparación con el total de contratos registrados. Si atendemos a la nacionalidad, la representación de trabajadores con discapacidad extranjeros es mínima, sólo constituyen el 2,68% del total de contratos formalizados. Si se atiende a los Grupos de Ocupación, predomina el número de contratos registrados a trabajadores con discapacidad para desempeñar labores como Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (15,37% de los contratos). También se ha detectado que el 67,36% de los contratos que se realizaron a personas con discapacidad se suscribieron al sector Servicios, concretamente el 16,68% se llevó a cabo por empresas dedicadas a los Servicios a edificios y actividades de jardinería. En el extremo opuesto se sitúa el sector de la Construcción con un 6,34%.

Quinta. Respecto al número de personas con discapacidad en paro y registradas como demandantes de empleo ordinario en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, y según últimos datos estadísticos (2020), asciende a 35.933, lo que representa un porcentaje del 3,71% sobre el total del paro registrado en Andalucía. Respecto a 2019, el número de personas con discapacidad paradas registradas ha aumentado en 3.720 personas, un crecimiento porcentual del 11,55%. Dos de cada tres de estas personas con discapacidad paradas y registradas proceden del sector Servicios y el 16,78% carece de experiencia profesional. La mayoría de las personas paradas registradas con experiencia profesional desempeñaron su último trabajo en actividades relacionadas con la Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria, los Servicios a edificios y actividades de jardinería y los Servicios de comidas y bebidas.

El análisis de la segmentación por sexos desvela que la mayoría de las personas con discapacidad paradas registradas en Andalucía son mujeres y aunque no se observan diferencias relevantes con la población masculina, supone el 51,66% del total de personas con discapacidad en esta situación.

La distribución provincial muestra que Cádiz (7.518), Sevilla (7.481) y Málaga (6.855) son las provincias andaluzas con mayor número de personas con discapacidad inscritas como paradas registradas, representando el 20,92%, 20,82% y 19,08%, del total de personas con discapacidad paradas registradas en Andalucía, respectivamente.

Sexta. En referencia a las acciones positivas derivadas de las políticas activas en el empleo ordinario para las personas con discapacidad en Andalucía, según los últimos datos disponibles por el Servicio Andaluz de Empleo y el Observatorio ARGOS, un total de 17.330 personas con discapacidad se beneficiaron de las medidas de apoyo a la creación de empleo dirigidas a este colectivo. Concretamente, 32 personas fueron contratadas a través de los incentivos a la contratación para personas con discapacidad en empresas ordinarias.

El programa de Experiencias Profesionales para el Empleo registró 698 personas de este colectivo que realizaron prácticas en empresas con tutorías que les acercaron al mundo laboral, proporcionándoles el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que aspiraban. Un análisis comparado de estos datos respecto a 2019 nos desvela que el número de personas con discapacidad beneficiarias de este Programa se ha reducido en 92 personas, ha decrecido un 11,65% respecto al año anterior.

Diferenciando por sexo, los hombres ascienden al 58,17% del total de personas con discapacidad beneficiarias de este Programa, lo que equivale a 406 hombres. Las mujeres con discapacidad representan el 41,83% restante (292 mujeres con discapacidad).

VI. BIBLIOGRAFÍA

GARCÍA PRESAS, I.: "El acceso al trabajo de las personas discapacitadas", *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña*, 2013, n. 17, p. 299-318.

- GUZMÁN CASTILLO, F., TOBOSO MARTÍN, M. Y ROMAÑACH CABRERO, J.: “Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía: hacia una ética de la independencia”, *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 2010, n. 17, pp. 45-61.
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico”, *Iuslabor*, 2021, n. 2, pp. 1699-2938.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho humano al Desarrollo (Artículo 1 PIDESC y concordantes)”, VV.AA.: *El Sistema universal de los derechos humanos*, MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2014, pp. 951-983.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Ed. Laborum, 2019.
- NUSSBAUM, M.: *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, Editorial Paidós, Barcelona, 2007.
- NUSSBAUM, M.: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona, Ed. Paidós, 2012.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Convención internacional y Protocolo Facultativo sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 13 de diciembre de 2006.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1999.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2015.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y BANCO MUNDIAL: *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, Organización Mundial de la Salud (OMS), Malta, 2011.
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: *Vacios e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Aranzadi Thomson Reuters, 2019.
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, v. 7 n. 4, pp. 112-136.
- SEN, A.: *Desarrollo y libertad*. Barcelona, Ed. Planeta, 2000.
- SEN, A.: “Discapacidad y justicia”, en Conferencia Internacional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo, Banco mundial, Washington (Estados Unidos), 2004.
- SCHUR, L., KRUSE, D. Y BLANCK, P.: *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?*, Cambridge University Press, Nueva York (USA), 2013.
- SOMAVÍA, J.: *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2014.
- VV.AA.: *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., VILA TIERNO, F., MALDONADO MOLINA, J.A. (dirs.), LÓPEZ INSUA, B.M. Y RUIZ SANTAMARÍA, J.L. (coords), Murcia, Laborum, 2020.