Número Extraordinario 2023
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

5. Fomento del autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad: Su concreción en Andalucía

Francisco Vila Tierno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0001-5718-4160

Miguel Ángel Gómez Salado
Profesor Ayudante Doctor (acreditado como Profesor Contratado Doctor)
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0002-6003-7206

Raquel Castro Medina
Investigadora predoctoral
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0003-0604-6045

SUMARIO: I. CUESTIONES PREVIAS: TRABAJO DECENTE Y DESIGUALDAD. DOS REALIDADES EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. II. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 1. *A PROPÓSITO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.* 2. *OTROS FACTORES QUE AFECTAN A LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU REFLEJO EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ.* 3. *MODALIDAD DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS Y LOS PRINCIPALES SECTORES DE OCUPACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO.* III. A PROPÓSITO DEL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO POR PARTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO MEDIO DE INTEGRACIÓN LABORAL. 1. *UNA PRIMERA APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA.* 2. *REPERCUSIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y EL AUTOEMPLEO COMO MEDIDAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.* IV. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS MEDIDAS Y ESTÍMULOS AL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DESTINADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA. 1. *EL REFLEJO NORMATIVO DE LA LUCHA POR LA PLENA INCLUSIÓN LABORAL.* 2. *ALGUNAS MEDIDAS CONCRETAS PARA EL FOMENTO DEL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO EN ANDALUCÍA.* V. UNAS BREVÍSIMAS CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA.

I. CUESTIONES PREVIAS: TRABAJO DECENTE Y DESIGUALDAD. DOS REALIDADES EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Ciertamente, en un ámbito de globalización y con una repercusión del COVID 19 que se ha extendido de manera universal, las situaciones, circunstancias y problemática que afectan a determinados colectivos más vulnerables, no pueden analizarse de manera separada o aislada respecto a lo que acontece a nivel mundial. O, dicho de otro modo, los localismos no son, ni deben ser determinantes en esta materia, puesto que aquella vulnerabilidad, así como las medidas que deben adoptarse, no pueden plantearse de manera absolutamente diferenciada.

No debe, no obstante, interpretarse que ello deba suponer una indiferenciación absoluta, puesto que las particularidades de cada región, en lo económico, social, cultural, etc. puede implicar un distinto alcance, así como un enfoque diverso para lograr una finalidad común: la superación de las barreras que impidan acceder en igualdad de condiciones a una persona con discapacidad a un trabajo digno, sea mediante autoempleo[1], o por cuenta ajena.

[1] Sobre el trabajo autónomo y las personas con discapacidad, *vid.* Gómez Salado, M.Á., "El fomento del empleo por cuenta propia", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F. y

En esta línea, y partiendo de un planteamiento más general -aun en el ámbito ajeno a las normas jurídicas vinculantes-, son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de Naciones Unidas[2] -Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU, el 25 de septiembre de 2015 bajo el título "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". Resolución que incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas[3]-, los que marcan el punto de partida en este marco[4].

Así, de una parte, en el "Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países", que parece, en principio, destinada a reconducir las diferencias entre Estados, se reformula, en su contenido, como un objetivo dirigido a eliminar situaciones de desigualdad entre colectivos. En este sentido, "las personas con discapacidad tienen hasta cinco veces más probabilidades de enfrentarse a gastos de salud calificados de catastróficos"[5]. A estos efectos, se marcan como metas, entre otras:

— "De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

— Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

— Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad"[6]

En el mismo orden, el "Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos"[7], prevé, entre otras metas:

— "De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

— Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios"[8].

Junto a ellos, el Objetivo número 1 persigue "Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo", con las dificultades añadidas derivadas de la situación de pandemia[9]. Pero, no obstante, ello no supone el abandono de las metas que se formulan dentro de este Objetivo, en particular:

— Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.

Maldonado Molina, J.A., Dirs.; López Insua, B.M. y Ruiz Santamaría, J.L., Coords.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un efoque integral y exhaustivo*, Laborum, Murcia, 2020, págs. 477-502.

[2] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/.

[3] Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En la misma se fijan 17 Objetivos básicos: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S.

[4] *Vid. v.gr.* Vila Tierno, F., "La protección de los mayores frente a la carencia de rentas en un contexto de reformas por la sostenibilidad, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 61, 2022.

[5] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/.

[6] Ibídem.

[7] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/.

[8] Ibídem.

[9] https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_report_socio-economic_impact_of_covid19.pdf.

— Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos…

En este mismo planteamiento se sitúa la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)[10], que viene a garantizar, en el marco de los derechos humanos universales, una protección frente a las situaciones de pobreza y exclusión social a través de actuaciones concretas a tal fin[11]. Y ello implica una especial atención a los colectivos vulnerables, entre ellos, las personas con discapacidad[12].

Entre aquellas medidas o actuaciones, hemos de volver de nuevo la mirada al Trabajo decente[13], ya que, solo es trabajo decente, aquel que se realice con derechos[14]. Y es que por trabajo decente se entiende una prestación de servicios que responde a unos estándares mínimos de suficiencia. Unos estándares mínimos que se refieren a los derechos fundamentales, no ya como trabajador, sino como ciudadano, que ostenta cualquier persona física[15]. Hay, en ese sentido, que garantizar, no solo el

[10] Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General (217 A) del 10 de diciembre de 1948.

[11] "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad" (art. 22).
Lo que se completa en su art. 23 con el derecho al trabajo y a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Con una remuneración que debe ser satisfactoria, permitiéndole junto a su familia "una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social" (párr. 1 y 3)
"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad" (art. 25.1).

[12] En similares términos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (10 de diciembre de 2008).
"Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto…
Artículo 9. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social".

[13] *V.gr.* Vila Tierno, F., "Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo", en VV.AA., *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: Congreso internacional*, Laborum, Murcia, 2018, págs. 255-270.

[14] Expresamente, entre las metas perseguidas se incluyen:
- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen … la creación de puestos de trabajo decentes…
- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.
- Proteger los derechos laborales…

[15] El tratamiento doctrinal sobre el trabajo decente se ha incrementado en los últimos años, especialmente, por la proliferación de formas atípicas de prestación de servicios, así pueden citarse: Molina Navarrete, C., "¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el "empresario-empleador indirecto", la "mano invisible" que mece el mercado" (Presentación), *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 409, 2017, págs. 91-102; Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M., "La garantía internacional del derecho a un "trabajo decente", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 177, 2015, págs. 27-72; Ghai, D., "Trabajo decente: concepto e indicadores", *Revista internacional del trabajo*, Año 2003, vol. 122, núm. 2, págs. 125-160; Lozano Lares, F., "La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, págs. 1-36; Gil Gil, J.L., "Trabajo decente y reformas laborales", *Revista Derecho social y empresa*, núm. 7, 2017, págs. 21-78; Doherty, M., "Trabajo Decente y Creación de Empleo: una Visión Angloirlandesa", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, págs. 82-108.

trabajo decente en sí, sino la posibilidad de acceder al mismo, sea cual sea la persona que quiera obtenerlo, así como la situación de discapacidad que pueda afectarle.

No se trata, en cualquier caso, de un mero concepto abstracto, indeterminado, sino dotado de contenido. Un contenido que, aunque haya sido formulado en sentido genérico en el ámbito internacional, precisa de una concreción en el derecho interno. Ello supone el deber, para los poderes públicos, de articular medidas legales de carácter protector que permitan distinguir un trabajo decente, del que no lo es porque se encuentre absolutamente desprovisto de mecanismos protectores o de suficiencia. Y de ahí que, de la propia concepción y regulación legal se desprenda su configuración como digno. En conclusión, de las manifestaciones del trabajo decente, en plano nacional e internacional, un referente es su conexión con los derechos vinculados a la prestación laboral que revisten a éste de un mayor valor en tanto garanticen una vida plena.

Es, en el ámbito de la OIT en el que se ha desarrollado de un modo más avanzado el concepto de trabajo decente y sus mecanismos de protección[16]. Línea en la que ha consolidado con el desarrollo que esta materia ha experimentado en su seno en los últimos 20 años, mediante el Programa de Trabajo Decente de la OIT, apoyado sobre sus cuatro pilares esenciales: la inclusión social, la erradicación de la pobreza o la realización personal y que se caracteriza por responder a una serie de perfiles concretos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social[17].

En este contexto, el trabajo decente[18] se sitúa como un elemento de referencia en el seno de un proceso de cambio social y de desarrollo sostenible, en nuestro caso, en el ámbito de la Europa Social[19]. Más aún a partir de la crisis económica surgida de la pandemia, puesto que se hace absolutamente imprescindible garantizar un desarrollo económico sostenible e inclusivo sobre la base de empleos de calidad provistos de derechos[20].

No resulta, de este modo, un escenario distinto el que puede identificarse en el contexto andaluz, en el que las metas o finalidades deben seguir las directrices que, con carácter general, se establecen en el marco de los ODS y que, de manera específica, incluyen la referencia a las personas con discapacidad, así como la necesidad de superar los inconvenientes que les impidan acceder, en igualdad de condiciones, al ejercicio de un actividad profesional en términos de dignidad.

---

[16] *Vid.* en cualquier caso, Gil y Gil, J.L. "La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021, Iustel, págs. 27 y ss.

[17] Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. *Vid.* en sentido amplio: http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm.

[18] Se centra en el "trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales… ni el que se lleva a cabo sin protección social…" - Levaggi, V.- o dicho de otro modo, "sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social…" http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm.

[19] Sobre la profunda transformación del Derecho Social y sus propuestas de evolución futura, vid. Monereo Pérez, J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.

[20] Pero esta apuesta por el trabajo decente ha rebasado ya los límites de la propia OIT, hasta llegar, como se ha advertido, a considerarse como un objetivo universal que se ha integrado en el conjunto de instrumentos que contribuyen a la regulación y desarrollo de los derechos humanos. Todo ello en el contexto de los ODS. La propia OIT se ha hecho eco del impacto de sus políticas en esta materia, de manera que refleja que se ha integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015).

II. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Indudablemente, en el actual contexto socioeconómico, y al hilo de lo anteriormente expuesto, optar a un puesto de trabajo digno a través del cual los individuos puedan obtener una remuneración adecuada y cuya permanencia en el tiempo posibilite cierta estabilidad es uno de los objetivos más anhelados para la gran mayoría de la población española en edad de trabajar. Y, es que, desarrollar una actividad laboral satisfactoria suele alimentar el sentimiento de utilidad y de pertenencia además de mejorar nuestra autoestima entorno a un reconocimiento social que retroalimenta todo lo anterior. De esta forma, el empleo, desde una dimensión ética, se convierte en un instrumento de vital importancia tanto a nivel personal como a nivel comunitario. No obstante, dicha reflexión esconde también una realidad mundialmente reconocida contra la que las políticas de empleo, las iniciativas legisladoras y los actores sociales se esfuerzan por combatir. Esta es; las opciones para eludir las dificultades en el acceso y continuidad en el mercado laboral parten de situaciones del todo desigualdades especialmente para las personas con discapacidad.

1. A propósito de la discriminación salarial y en el acceso al empleo

Una rápida revisión de la literatura disponible sobre la materia nos muestra fielmente la crudeza sobre la cual versan las distintas construcciones sociológicas, psicológicas y antropológicas dirigidas tradicionalmente a asociar discapacidad con dependencia sin mirar más allá. Desde esta posición histórica fuertemente arraigada, especialmente en las sociedades industrializadas, es todo un reto abrir paso a una nueva óptica más esperanzadora cuyo eje central quede al servicio de la integración social plena de las personas con discapacidad a través del empleo. Por lo tanto, es menester partir de una autoreflexión previa que nos permita romper con el imaginario generalizador, prejuicioso y asociativo que equipara discapacidad con imposibilidad de participar en el mercado de trabajo.

En general, aquellas personas que no han vivido de cerca ninguna experiencia con la discapacidad suelen percibirla como una tragedia, una pérdida o una deficiencia. Por ello, al partir de estas apreciaciones, acostumbramos generar sentimientos de miedo, lástima o admiración según interpretemos, desde nuestra propia construcción especulativa, las interacciones que, en particular, la persona con discapacidad que tengamos de referencia realice con el entorno que nos rodea. De forma similar, aun si nos alejamos del caso concreto, la influencia legitimadora de las representaciones sociales fuerza una proyección de las personas y de las situaciones dentro de un imaginario colectivo, más o menos inflexible, que comúnmente nos es útil como primer mecanismo facilitador en nuestras relaciones. Lamentablemente, el resultado de todo este proceso de categorización social acostumbra ser una trágica desvalorización estigmatizante, muy especialmente en lo que concierne a la identidad de las persona con discapacidad que, desde este enfoque, trae consigo una connotación negativa en el constructo del anteriormente nombrado imaginario colectivo[21].

Por ende, los prejuicios enraizados en la idea de discapacidad en sí misma se sustentan por medio de tales creencias instaurando solidas barreras mentales fruto, principalmente, del desconocimiento. Ello incide negativamente en las vidas de las personas con discapacidad, dadas las claras implicaciones sociales, educativas, políticas y legales, entre otras, que de las mismas se derivan. A este respecto, numerosos estudios sobre la participación de este colectivo en el mercado laboral coinciden en afirmar que tener alguna discapacidad afecta desfavorablemente tanto a la tasa de paro como a la de actividad. Los últimos datos proporcionado por el Instituto Nacional de Estadística evidencian que la tasa de paro para este colectivo en el 2020 fue del 22,2 %, 6,8 puntos superior a la de la población sin discapacidad[22]. En Andalucía, también cae la contratación de personas con discapacidad. Ese mismo año se registraron 18.161 contratos menos que en 2019, es decir, nuestra

[21] Vargas Dengo, M.C., "Miradas epistemológicas desde distintas perspectivas teóricas sobre discapacidad" *Revista electrónica EDUCARE*, vol.16, núm.3, 2012, págs. 145-155.

[22] Instituto Nacional de Estadística, "El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2020 [Comunicado de prensa] https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf.

Comunidad Autónoma experimentó un descenso de al menos el 26,35%, posicionándose 2,4 puntos porcentuales por encima de la caída registrada en la contratación total cifrada en un 23,95% menos.[23]

En efecto, tal y como muestran los datos, el entramado de confabulaciones prejuiciosas y estereotipadas expuestas en los párrafos anteriores, también se ve reflejado dentro el ámbito laboral. Es más, habitualmente, una empresa, ante dos trabajadores aparentemente iguales salvo en el hecho de que uno de ellos tiene discapacidad, presumirá una divergencia en la productividad del discapacitado aun reconociendo a ambos el mismo esfuerzo promedio. En otras palabras, incluso si el empresario considerase factible que el trabajador con discapacidad cumpliera con las cifras de productividad, el temor inducido por un escenario hipotético caracterizado por periodos de bajo rendimiento o absentismo a causa de su condición, le haría preferir contratar a otro trabajador cuya productividad tenga menor varianza que la esperada[24].

Sea como fuese, la realidad es que el fin de toda empresa es maximizar las ganancias, por ello es de esperar que, bajo esta premisa, el empleador tienda a contratar al trabajador con la productividad más alta por el mismo salario. De ahí que, si se basasen en falsos estereotipos al fijarse en las características asociadas a un determinado colectivo como forma de examinar los atributos de los trabajadores individuales que lo conforman en un mundo de información limitada, estarían enfrentando una desventaja competitiva similar a la de los empleadores que proceden con gusto de forma discriminatoria puesto que no estarán contratando a los trabajadores más productivos[25].

Con todo, como es de esperar, estas brechas en los indicativos de participación no encuentran una explicación absoluta e integral únicamente atendiendo a factores circunstanciales como son las características físicas y/o cognitivas de cada grupo. Al respecto, un análisis efectuado sobre el tema en el mercado de trabajo americano evidenció la existencia de desigualdades salariales a pesar de que el hecho de tener una discapacidad no era percibido negativamente para la mayoría de las personas. Así pues, aun cuando la oferta de salarios para hombres discapacitados era muy similar a los ofertados para hombres sin discapacidad, las investigaciones constataban que, salvaguardando aspectos como las diferencias en la experiencia laboral, el primer grupo habría ingresado nóminas más altas que el segundo si no existiera discriminación[26].

A tal efecto, es fundamental no perder de vista que el éxito de la participación de las personas con discapacidad en empleo o en un programa de fortalecimiento económico sí es posible y dependerá en mayor medida de la calidad de los apoyos que reciba. Consecuentemente, es crucial que el personal esté libre de prejuicios sobre la capacidad o aptitud de una persona para participar en la actividad empresarial y que busque los medios, las facilidades o los ajustes necesarios dentro de los recursos que tenga a su alcance. De no ser así, la discapacidad puede llegar a desembocar en la exclusión social y está en la marginación, la falta de estudios, el desempleo y un largo etcétera que finalmente aumentaran el riesgo de pobreza en este colectivo.

2. Otros factores que afectan a la participación laboral de las personas con discapacidad y su reflejo en el mercado de trabajo andaluz

De forma transversal, variables como el tipo de discapacidad, el género o la inversión en el capital humano a menudo inciden, ya sea positiva o negativamente, en la probabilidad de sumarse a

[23] Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

[24] Ocaña Malo, M.A., "Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo" Panorama Social, núm. 26, 2017, pág. 69-78.

[25] Stewart Schwab, J., "Employment discrimination" Encyclopedia of law and economics. Edward Publishing Limited, 1999.

[26] Baldwin, M., & Johnson, W.G., "Labor market discrimination against men with disabilities." *Journal of Human Resources,* vol. 29, núm. 1, 1994, págs. 1-19.

la población activa. Por ejemplo, las discapacidades de tipo sensorial son las que presentan mayor tasa de participación mientras que, en el otro extremo, encontramos aquellas de carácter psicosocial. Asimismo, el grado de discapacidad también juega un papel similar en este plano, pero de forma inversa, es decir, a mayor grado, menor tasa de actividad[27].

Igualmente, el momento en el que aparece la discapacidad puede suponer variaciones en cuanto al acceso a la educación formal o al grado de exposición a la vulnerabilidad y/o aislamiento social. Esto puede llegar a magnificar las posibilidades de estigmatización de la persona así como minar el grado de confianza y seguridad necesario para planificar una actividad que le sirva como sustento. Si analizamos conjuntamente las últimas cifras de contratación de personas con discapacidad y el nivel de estudios cursado para Andalucía verificaremos que menos de la mitad de los contratos a personas con discapacidad se celebraron con trabajadores que poseían estudios secundarios (25.299 contratos) y 37,03% a trabajadores con estudios primarios[28].

A la luz de estos datos, el nivel formativo emerge como un factor claramente determinante para la contratación en tanto que, a mayor nivel de estudios alcanzado mayor tasa de actividad laboral. De hecho, a medida que se amplía la formación de las personas con discapacidad, se reduce la brecha con la población en general en lo referente a los principales indicadores de empleo como son las tasas de actividad, paro y ocupación. La reducción de esta disparidad demanda un esfuerzo por concienciar e inculcar la importancia de cursar estudios poniendo sobre la mesa las ventajas que proporciona de cara a la búsqueda de empleo. Más aún cuando, a nivel nacional, el abandono escolar entre las personas con discapacidad supone un 43,2% frente al 25,2% calculado para la población sin discapacidad[29].En este contexto, las mujeres con discapacidad encabezan los rankings formativos al situarse por encima de los ratios logrados por los hombres del colectivo tanto a nivel autonómico como nacional. Además, las cifras muestran una mayor aspiración formativa entre las ellas, contribuyendo así a potenciar la media en términos académicos del conjunto de personas con discapacidad. A pesar de ello, en Andalucía, la presencia de la mujer en las cifras de paro es superior a la de los hombres en todos los niveles formativos a excepción de aquellas que no poseen estudios. Es destacable por tanto que, en 2020, el 58,06% de las personas registradas con discapacidad paradas con un nivel de estudios postsecundarios sean mujeres[30].

Figura 1: Distribución y variación interanual de los contratos registrados a personas con discapacidad por sexo en el año 2020

		Variación interanual	
Sexo	Contratos a personas con discapacidad	Absoluta	Relativa
Hombre	33.548	-11.468	-25,48%
Mujer	17.221	- 6.693	-27,99%
Total	50.769	-18.161	-26,35%

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.

[27] Fundación ONCE, "La Situación laboral de las personas con discapacidad" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Fundación ONCE* , 2016. Enlace web: https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo.

[28] Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

[29] Fundación ONCE, "Las mujeres con discapacidad elevan el nivel formativo del colectivo" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España Fundación ONCE.* https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo.

[30] Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

Por añadidura, aun con el matiz propio de las desastrosas repercusiones provocadas por el impacto de la crisis sanitaria y socioeconómica del COVD-19, el decremento de la contratación femenina con discapacidad duplica la caída masculina si atendemos a cifras absolutas. Es más, en 2020 quedaron registrados 3.548 contratos a hombres con discapacidad y 17.221 a mujeres, esto es; tan sólo uno de cada tres contratos se celebró con mujeres[31]. En consecuencia, es de esperar que las mujeres con discapacidad hagan un mayor uso de las pensiones no contributivas en detenimiento de las contributivas debido al desequilibro en el acceso al mercado de trabajo.

La parcialidad de la jornada laboral de las mujeres con discapacidad es una de las principales característica que distingue la contratación femenina. Aproximadamente más de la mitad de los contratos formalizados con este colectivo son a jornada parcial. Este dato suele considerarse un indicador de la precariedad laboral femenina cuando el contrato es por un número de horas menor del que se está dispuesta a trabajar con motivo de conciliar la vida laboral con la familiar.

De cualquier forma, para las mujeres con discapacidad lo más destacable probablemente sea la denominada doble discriminación. Con este término se pretende dar explicación a la situación marcadamente más desfavorable que sufre este colectivo respecto a los hombres como resultado de la suma de la discriminación por género y por discapacidad[32]. Hay que tener presente que, "cuando se habla de doble, triple o cuádruple discriminación (si se diese), lo que se está realizando es un ejercicio de mera descripción de las desigualdades, ignorando que cada uno de estos ejes de desigualdad se construye de manera relacional, es decir, interconectadamente"[33]. Tal es la repercusión de esta realidad que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas[34], aprobada en 2006 y ratificada por nuestro país en 2008, reafirma la existencia de "múltiples formas de discriminación" (art. 6) junto con un mayor riesgo de ver vulnerados sus derechos y de ser violentadas. Así pues, requerirán de medidas más intensas especialmente dirigidas a ellas en la lucha contra la discriminación.

3. Modalidad de los contratos celebrados y los principales sectores de ocupación a nivel autonómico

Las modalidades más utilizadas en la contratación a personas con discapacidad durante este año fueron la de "Obra o servicio a tiempo completo" (31,20 %) y la "Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo" (21,15%), estas dos tipologías suman más de la mitad de la contratación registrada distinguiéndose notablemente del resto. Como vemos, es contratación temporal la que cuenta con mayor representación si nos fijamos exclusivamente en los inicios. Lo cual es bastante alarmante teniendo en cuenta que el 44,92% de los contratos registrados con personas con discapacidad son de duración determinada y que el 34,40% no exceden en el tiempo más de un mes. Problema que se acentúa dadas las restricciones que la nueva reforma laboral - Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo- introduce para la contratación temporal, haciendo desaparecer el contrato por obra o servicio determinado y reduciendo el campo de

[31] Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

[32] Malo, M.A y Pagán, R., ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. *Moneda y Crédito*, núm. 225, 2007, págs. 7-137.

[33] Caballero Pérez, I., "La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad", en AA.VV. (Pérez Bueno, L.C y Lidón Heras, L., Dirs.), *La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad- 2006/2016: una década de vigencia.*, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Madrid, 2016, págs. 93-127.

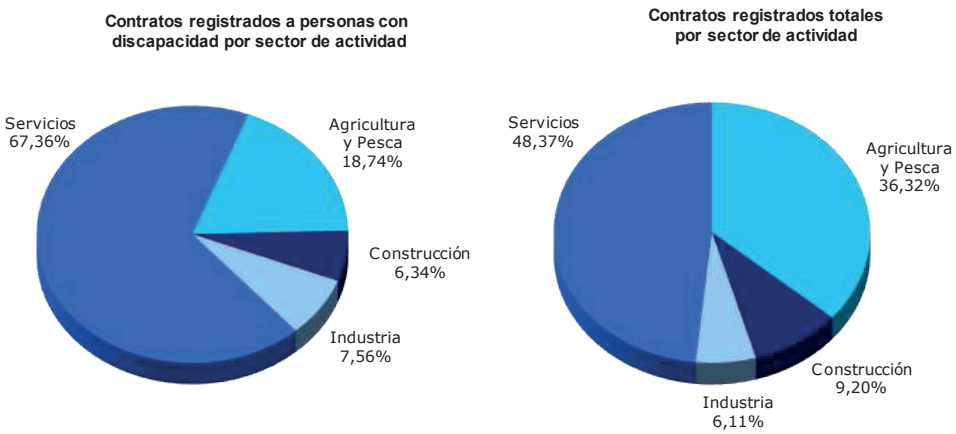
[34] Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006, Serie de Tratados de las Naciones Unidas, vol. 2515, pág. 5, disponible en: https://treaties.un.org/doc/Publication/MTDSG/Volume%20I/Chapter%20IV/IV-15.en.pdf.

acción de los contratos temporales, en general[35]. Se une, de este modo, un doble dato: la precariedad existente en la contratación de este colectivo y la dificultad añadida de acceder a un contrato de duración determinada tras la reforma laboral. Ello implica, necesariamente, la necesidad de arbitrar mecanismos más adecuados al empleo para las personas con discapacidad, sea a nivel estatal, mediante la formulación de incentivos legales -competencia exclusiva en materia de legislación laboral-, o de incentivos económicos en los que también puede adquirir protagonismo las CC.AA. a través de la ejecución de las políticas de empleo. Pero, al tiempo, fomentando otras vías como el emprendimiento.

Por otro lado, si analizamos los sectores económicos de las empresas que han celebrado contratos con este colectivo, se observa que es el sector Servicios el que absorbe la gran mayoría de los contratos registrado, concretamente dos de cada tres (67,36%). Seguidamente, el sector de la agricultura y la pesca acumulan el 18,74% de los contratos durante ese mismo año mientras que tanto el sector industrial como el de la construcción tan solo registran el 7,56% y el 6,34% respectivamente.

En cuanto a comparativa relativa a la distribución de los contratos registrados por sector de actividad económica de las personas con discapacidad respecto al total de la contratación registrada, observamos que, para ambos casos, la mayoría de los trabajadores han sido contratados por empresas del sector Servicios, seguidos por las de la Agricultura y la Pesca, en defecto del sector Industrial y de la Construcción.

Figura 2: Distribución de los contratos registrados a personas con discapacidad y del total de contratos en centros de trabajo andaluces por sector de actividad. Año 2020.



Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.

III. A PROPÓSITO DEL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO POR PARTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO MEDIO DE INTEGRACIÓN LABORAL

Forjar una sociedad que permita la inclusión de todos sus integrantes no debe ser visto como un acto de caridad ni únicamente como un derecho, sino que también es una oportunidad para promover la innovación y la creatividad en el mercado de trabajo. Desde esta óptica, crear y ofertar servicios accesibles se convierte tanto en atractivo social como empresarial debido al crecimiento del número de consumidores[36]. Todo ello, sin perder de vista que la incorporación del colectivo con discapacidad

[35] *Vid. v.gr.* VV.AA., *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico* (Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Dirs.), Laborum, Murcia, 2022.

[36] Hernández Días, J. y Millán Tapia, J.M., "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica" *Revista Española de Discapacidad (REDIS),* vol. 3, núm. 1, 2015, págs. 29-56.

a un puesto de trabajo, tal y como se ha dejado constancia en apartados precedentes, supone para la persona una forma de socialización otorgándole mayor independencia y autonomía.

1. Una primera aproximación terminológica

— *Emprendimiento*

El origen de la palabra "*emprendimiento*" en castellano deriva del latín "*in prendere*" que significa coger o tomar. El término se asocia con "el perfeccionamiento de un proyecto que pretende concretar un fin económico, político o social, entre otros, y tiene innegables características, esencialmente entre ellas, una asignación de incertidumbre y de innovación"[37]. Por su parte, el verbo "*emprender*" se recoge por primera vez en el Diccionario de las Autoridades de la Real Academia Española en 1732 con el siguiente sentido: "determinarse a tratar y hacer alguna cosa ardua y dificultosa como una facción militar, una conquista etc." y, aún en la actualidad, se sigue considerando una labor gravosa de acuerdo a la vigente edición del 2014 que la define como "acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro". De ahí que no sorprenda que, etimológicamente tuviera sus orígenes en la voz francesa "*entrepreneur"* (pionero) el cual aparece a principios del siglo XVI como forma de dirigirse a aquellos que encabezan expediciones militares, capitanes de fortuna que reclutan tropas mercenarias para ponerse al servicio de príncipes, ligas o ciudades[38]. De hecho, el ideal de emprendedor se hacía palpable en dos tipos de individuos: en primer lugar, el guerrero arriesgado que emprendía una lucha o hazaña, reconocido por sus características personales; y el rey o jefe de Estado, reconocido por sus funciones, que trazaba sus estrategias y medidas políticas para obtener con éxito sus intereses[39].

Por asociación, resalta la forma en la que se empareja la singularidad característica de todo aventurero que afronta una conquista con iniciativa, empeño e incertidumbre con la noción propia del emprendedor. Además, en el transcurso de la historia, durante la conquista del Nuevo Mundo, el uso de esta expresión amplió su significado para abarcar a los llamados "maestros de obras" o "contratistas". El cometido de estas personas no era otro que efectuar por encargo real la producción de un bien. De ahí que, el término emprendedor auné ambas apreciaciones aunque despojados, en estos momentos de riesgo[40].

En definitiva, "emprender es una forma de enfrentarse al mundo, es una manera de entender la vida con la que no todo el mundo se siente a gusto. ¿Y cuál es esa forma de vida? Es aquella en la que la persona disfruta con la incertidumbre y la inseguridad de qué pasará mañana. El verdadero emprendedor es aquel a quien lo incierto procura un especial placer" (Trias de Bes, 2007)[41]

Justamente esa peculiaridad de actuar bajo riesgo o incertidumbre resulta ser el principal rasgo distintivo que caracteriza hoy a un emprendedor. No obstante, si bien tal destreza se asocia fundamentalmente a quien inicia una empresa comercial, también es usual relacionarlo con cualquier persona que tenga como propósito llevar a término un proyecto, aunque no persiga fines económicos. De hecho, no es otra cosa que la actitud lo que distingue a una persona emprendedora de cualquier otro sujeto. El emprendedor tiene la habilidad y la destreza de crear, de impulsar acciones concretas para llevar a cabo sus ideas y genera así bienes o un servicio con los recursos y las oportunidades que

[37] Tulio Carmen, C. y Guerrero, L.M., "El emprendimiento y sus tenciones desde la política pública" Cali: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, 2012.

[38] Pérez-Sánchez, B., "Reseña crítica del empresario en la fisiocracia y la economía clásica." *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, vol. 17, núm. 47, 2011, págs. 27-38.

[39] Rodríguez Ramírez, A., "Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial" Pensamiento y gestión, núm. 26, 2009, págs. 94-119.

[40] Azqueta Díaz de Alda, A., "Análisis del concepto emprendedor y su incorporación al ámbito educativo." *Análisis del concepto emprendedor y su incorporación al ámbito educativo*, 2019, págs. 57-80.

[41] De Bes F.T., "El libro negro del emprendedor" *Guia il· lustrada on es mostra els principals problemes que tenen els emprenedors a la hora de passar de la idea al desenvolupament de la mateixa*, 2005.

encuentre a su alrededor. Y, es que, ser emprendedor también significa tener la capacidad de crear algo nuevo o diseñar nuevos enfoques algo ya existente generando beneficios para sí mismo y para la comunidad[42]. Todo ello, como decimos, bajo un clima de riesgos e incertidumbres.

En este sentido, la literatura reitera continuamente algunos atributos que suelen agruparse en la figura del emprendedor, y que tienden a influir en el éxito de su iniciativa. A modo ilustrativo podemos enumerar los siguientes: la propensión a asumir riesgos y la inexistencia de miedo al fracaso, la necesidad de realización personal, el control interno o la necesidad de autonomía e independencia, entre otros. Igualmente, la persona emprendedora posee un espíritu especial, confía en sí misma y posee una gran necesidad de existo respaldada por su alta autoestima. Trabaja ardua y eficientemente sin limitar las oportunidades de su proyecto en el corto plazo, sino que siempre mantiene una visión positiva de futuro. En concreto, de entre todos estos atributos, la evidencia ha demostrado que la la inclinación a asumir riesgos y, por ende, la ausencia del temor al fracaso es un factor especialmente determinante del espíritu del emprendedor[43].

Por su parte, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización[44], se aventuró a esbozar una definición de emprendedor que, en la propia exposición de motivos se calificó como "amplia". Así pues, el art. 3 de la ley con cierta falta de rigor técnico-jurídico[45] dispone que: "se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley".

Finalmente, para que un individuo se plantee si quiera la idea de poner en marcha un proyecto deberá sentirse cualificado, con las habilidades o aptitudes para ello y en posesión de los conocimientos necesarios. En este sentido, aquellos emprendedores a los que se le puede atribuir una formidable creencia en sí mismos, en sus capacidades y conocimientos para crear y liderar una nueva empresa, suelen tener una propensión mayor a generar expectativas favorables u optimistas respecto de los resultados a alcanzar.

— *Autoempleo*

En la actualidad, el autoempleo es objeto de especial atención dada su relevancia dentro de los procesos de creación de empleo y su vinculación con las crecientes en popularidad nuevas formas de organizar los procesos de trabajo. A decir verdad, son numerosas las iniciativas impulsadas con el objetivo de fomentar esta figura en aras de la lucha contra el desempleo y la inclusión en el mercado laboral de los colectivos más vulnerables. De hecho, se trata de una actividad que se inicia de forma independiente, sin relación alguna con ningún empleador, y cuyo fin es proporcionar a quienes la realiza una retribución mensual más cercana a un salario que a una rentabilidad real propia de una empresa[46]. Esta concepción es un claro reflejo de la redacción recogida en el Diccionario del Español Jurídico (DEJ, RAE) que, desde un punto de vista semántico, define al trabajador por cuenta propia, como aquel "trabajador que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas" partiendo de lo establecido en el art. 2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por

[42] Formichella, M., "El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local", *Buenos Aires, Argentina*, 2004.

[43] Constantino García, R., Martínez Campillo, A. y Fernández Gago, R., "Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado", *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, vol. 19, núm. 2, 2010, págs. 31-47.

[44] BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013.

[45] *Vid.* para más información Roldan Martínez, A., "Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad" *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 5, núm. 2, 2017.

[46] Alles, M.A., *Autoempleo*, Ediciones Granica SA, 2005, pág. 11.

el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Así pues, lo que realmente delimita el concepto de autoempleo o trabajo por cuenta propia es que el interés primario por el cual se impulsa la creación de ese negocio es, en definitiva, lograr la ocupación misma de las personas comprometidas con la actividad. Y es, precisamente, este hecho lo que le proporciona cierta diferenciación con otras situaciones, en apariencia semejantes, como puede ser la intencionalidad de una persona de emprender y crear o poner en marcha un proyecto. No obstante, el autoempleo puede desembocar en el nacimiento de una empresa si se requiere de otras personas ajenas para llevarlo a término con éxito debido a, por ejemplo, una ampliación de las actividades. De esta forma, quien inició una actividad por su cuenta como autoempleo puede transformarse en empresario, generando nuevos puestos de trabajo.

Por su parte, esta delimitación de lo que se entiende por trabajadores autónomos es muy similar a la que aparece en el Glosario de Conceptos del Instituto Nacional de Estadística - en lo sucesivo, INE- que los define como "aquellas personas que llevan su propia empresa o ejercen por su cuenta y con autonomía una profesión liberal, para lo cual pueden a su vez contratar empleados a los que remuneran mediante un sueldo"[47]. Desde esta óptica, adquiere cierto protagonismo los matices aportados por la actual versión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) que incorpora las siguiente apreciación sobre los trabajadores por cuenta propia afirmando que: "son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «empleados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)[48]".

En consecuencia, conviene diferenciar entre autoempleo individual por un lado y autoempleo colectivo por otro. El primero de ellos consiste en la puesta en implementación de una actividad productiva y/o profesional por parte de un individuo que habitualmente la realiza de forma autónoma e individual. En cambio, el conocido como autoempleo colectivo o asociado consiste en la colaboración de varios sujetos que aúnan sus esfuerzos para la puesta en marcha de una actividad generalmente mediante el uso de la fundación de una sociedad que ostentará la titularidad de la empresa y dará empleo a los socios.

Finalmente, debemos destacar que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo[49] - en lo sucesivo LETA- establece en su art. 1 una delimitación positiva de lo que deba entenderse por trabajador por cuenta propia. Para ello, se sirve de una cláusula genérica acompañada de una referencia expresa a ciertos colectivos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de esta norma. Estos son: a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias. b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común. c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto

[47] Instituto Nacional de Estadística, *Glosario de Conceptos*, INE. Enlace web: https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5198&tf=&op=30209.

[48] Organización Internacional del Trabajo, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,* OIT, 1993. Enlace web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf.

[49] BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

refundido de la Ley General de la Seguridad Social. d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley. Y e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el art. 1.1 de la presente Ley.

Por otra parte, el art. 2 de la LETA fija también la delimitación negativa, enumerando un conjunto de supuestos que se consideran excluidos del ámbito de aplicación de esta norma y, por ende, de la consideración de trabajo por cuenta propia. A saber: a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el art. 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. Y, c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Repercusión del emprendimiento y el autoempleo como medidas de integración laboral de las personas con discapacidad

Tal y como hemos tenido oportunidad de estudiar uno de los colectivos más afectados por las dificultades del mercado de trabajo son las personas con discapacidad que, históricamente, han presentado tasas de participación y ocupación menores que el resto de la población en edad de trabajar. De ahí que, debido a ese escenario acentuado por el actual panorama de crisis en el que nos vemos inmersos, la transición hacia un empleo de calidad capaz de fomentar su desarrollo profesional y personal, se ha convertido en una meta mucho más complicada de alcanzar.

Sin embargo, con el tiempo, cada vez son más notables los indicios que apuntan hacia los emprendedores con discapacidad en nuestro país como actores principales del nuevo motor para empleo y la inclusión social dentro de este colectivo. Como sabemos, al emprendimiento se le ha asignado la difícil tarea de constituir una alternativa profesional distinta a las tradicionales áreas ocupacionales, permitiéndoles así participar en el desempeño de una actividad productiva bajo la perspectiva del empleo autónomo[50]. En la práctica cotidiana, esta fama es fruto de la capacidad manifestada por esta figura para favorecer el tránsito de la vida "pasiva" a "activa" con las incontables ventajas que ello supone para las personas con discapacidad y, también, para la ciudadanía en general.

A su vez, resulta de interés tener presente que el trabajo por cuenta propia es igualmente una reconocida medida generadora de empleo para este colectivo que históricamente ha tenido un gran apoyo legislativo[51]. En un primer momento, ya la Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se constituían una serie de programas destinados a la creación de empleo[52], otorgaba especial atención a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad "bien mediante subvenciones a los centros especiales de empleo para que en ellos presten servicios los (discapacitados) o mediante subvenciones que les permitan a los mismos realizar un trabajo por cuenta propia en aquellas profesiones para las que estén capacitados".

Así pues, en términos similares, durante los últimos años, el trabajo por cuenta propia también ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia como medio para corregir las deficiencias laborales, máxime dadas las desmesuradas tasas de desempleo que sufre el colectivo. No obstante, aún queda un largo camino por recorrer para que esta alternativa generadora de empleo sea una opción realista para las personas con discapacidad. En España tan solo hay 55.400 personas con discapacidad trabajando bajo esta modalidad, lo que equivale a una tasa del 12% de los cuales muchos más de la mitad, el 69,1%, son autónomos sin asalariados. Si comparamos estos datos con los propios para la población

[50] Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Asociación accesibilidad para todos "La ciudad accesible", Madrid, 2020.

[51] Laloma García, M., *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Cinca, Madrid, 2007, pág. 44.

[52] BOE núm. 50, de 27 de febrero de 1986.

sin discapacidad podremos observar que existe una diferencia de 4,7 puntos porcentuales entre ambos grupos. Llegados a este punto, también es interesante observar que, indistintamente tanto en un colectivo como en el otro, la predisposición de los hombres hacia el empleo por cuenta propia tiene una incidencia más alta. Igualmente, otro punto en común lo encontramos en indicadores como la edad; a mayor edad y experiencia mayor representación en los registros de trabajo autónomo, o el nivel formativo; de forma que los estudios secundarios favorecen en mayor medida la inclinación por el trabajo por cuenta propia. De forma similar, la discapacidad física y los grados de dependencia menos graves, también parece motivar la situación de autoempleo de manera similar a la ausencia de percepción de prestaciones y/o pensiones[53].

Sobre este particular, algunos autores señalan entre las posibles barreras que ponen freno al progreso del autoempleo o el empleo por cuenta propia entre las personas con discapacidad las siguientes:

— o bien la persona con discapacidad "ha descartado esta opción, al pensar que no va a disponer de los recursos necesarios y los apoyos suficientes como para convertirse en emprendedor(a)";

— o bien "la sociedad no ha contado con las posibilidades y el talento existentes entre las personas con discapacidad, cada vez más presentes en las aulas universitarias y, por tanto, cada vez son más numerosas las personas con discapacidad con estudios universitarios, sin llegar de esta manera a arbitrar las medidas suficientes que permitan que el colectivo de personas con discapacidad participe de la opción del emprendimiento como opción laboral"[54].

En cualquier caso, la realidad es que de entre las causas que incitan a las personas con discapacidad a optar por el trabajo autónomo la menos frecuente es la propia voluntariedad. Dicho de otra manera, un porcentaje ínfimo deciden emprender este camino sin otro motivo que el deseo por desarrollar y aprovechar la oportunidad que le ofrece esta modalidad para crear un negocio interesante e innovador y menos aún bajo la premisa de obtener unas condiciones más ventajosas que las ofertadas por cualquier otro puesto asalariado. A sensu contrario, las razones más frecuentes son aquellas que quedan relacionadas con la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria que les permita subsistir[55]. Con todo, el trabajo por cuenta propia en nuestro país siempre se ha visto respaldado por programas de generación de empleo de gran embargadora, orientados tanto únicamente a las personas con discapacidad como destinados a un grupo más amplio de colectivos vulnerables[56].

---

[53] Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas…*, op. cit.

[54] Tejada Cruz, A. y Moreno Rodríguez, R., "Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad: situación actual, factores de interés y resultados de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta", en AA.VV., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2020, pág. 33.

[55] Al respecto, *vid.* el trabajo de Tejada Cruz, A. y Moreno Rodríguez, R., "Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad…", op. cit., pág. 28, donde se afirma lo siguiente: "Atendiendo específicamente a las actividades productivas, son aquellas que se dirigen a la prestación de servicios o generación de bienes o productos, directamente relacionados con el desempeño de un trabajo o la participación en un empleo. Y precisamente el trabajo (y el empleo) son bienes escasos en la actualidad en nuestro entorno, reduciendo las posibilidades de participar de forma autónoma en el mismo y que, al estar presente una condición de discapacidad, se torna en un bien aún más escaso, ya que la obtención de un puesto de trabajo acorde al nivel formativo de un profesional con discapacidad, como ya sabemos, es doblemente complicado en la empresa ordinaria como consecuencia de las falsas creencias y estereotipos instaurados en el tejido de las grandes empresas".

[56] Laloma García, M., *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y…*, op. cit., pág. 45.

IV. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS MEDIDAS Y ESTÍMULOS AL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DESTINADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

1. El reflejo normativo de la lucha por la plena inclusión laboral

En las últimas décadas, no sin mediar un admirable y persistente esfuerzo tanto individual, fundamentalmente las propias personas con discapacidad, y colectivo, mediante el apoyo de las asociaciones u organismos defensores de sus derechos e intereses, hemos comenzado a dar cabida a sus reivindicaciones incluyéndolas en nuestras agendas políticas y sociales, viéndose, al fin, reconocidas algunas de ellas en textos normativos y en iniciativas concretas.

A este respecto, la entrada en vigor de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en mayo de 2008, incentivó gratamente la creación de un marco jurídico de carácter vinculante y un referente para el planteamiento de políticas respetuosas con un encuadre positivo del colectivo por el que deberán velar los países ratificantes. Acorde tal empresa, el art. 1, la Convención proporciona una conceptualización de las personas con discapacidad definiéndolas como: "aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" antes lo cual especifica previamente en su preámbulo que: "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás". De esta forma, al subrayar el carácter marcadamente evolutivo deja claro que en sí la definición no puede ser entendida como algo permanente en el tiempo siendo el entorno sociocultural, político-legislativo y económico de los cuales depende el encuadre y la noción que tenga el concepto de discapacidad en cada momento histórico aspectos altamente cambiantes.

Análogamente, en el plano nacional, la creciente implicación que vivimos en la actualidad respecto a la articulación y toma de consideración de las pretensiones demandadas por las personas con discapacidad también encuentra respaldo en la Constitución Española de de 1978[57] - en adelante, CE-, concretamente dentro Título Preliminar en su art. 9: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". La configuración del Estado Social exige categóricamente la intervención de los poderes públicos para que la igualdad proclamada en el precepto sea real y efectiva. En palabras del Tribunal Constitucional: "el art. 9.2 de la CE es un precepto que compromete la acción de los poderes públicos a fin de que puedan alcanzarse la igualdad sustancial entre los individuos, con independencia de su situación social"[58]. De ahí que, la significativa relevancia de tal mandato justifica que "no podrá reputarse de discriminatoria y constitucionalmente prohibida - antes al contrario - la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial"[59].

En esta línea, en lo referente a nuestro objeto de estudio, los denominados principios rectores de la política social y económica juegan un papel fundamental en tanto que, del 49 CE se desprende una especial concreción del principio de igualdad para las personas con discapacidad. Así pues, dicha disposición normativa fija las bases de un tratamiento jurídico diferenciado con el fin de conseguir

[57] BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
[58] STC 39/1986, de 31 de marzo.
[59] STC 216/1991, de 14 de noviembre.

cierta equiparación. Lo cual, casa de manera directa con lo anteriormente señalado respecto al art. 9.2 de la CE en aras de consecución efectiva de la condición de ciudadano para estas personas[60].

En suma, podemos afirmar que el art. 49 de la CE, en relación con lo dispuesto en los arts. 9.2, 35.1[61], 40.1 y 41[62] de la CE, reconoce de forma particular, sin rodeos, la igualdad de derechos de las personas discapacitadas extensible al empleo (incluido el empleo por cuenta propia), "lo que pone de manifiesto la existencia de una realidad discriminatoria que los poderes públicos están llamados a combatir, pero lo hace adoptando una lógica de tipo paternalista -"ampararán" - y un lenguaje que es reflejo de una concepción hoy superada -"disminuidos" - que apunta hacia la integración (adaptación de la persona a una sociedad que le excluye), en lugar de la conformación de una sociedad inclusiva y sin barreras, sean cuales sean las características de las personas"[63]. Sin embargo, si bien la fundamentación de los derechos de este colectivo se construye alrededor del valor de igualdad, solo gozarán de un sentido absoluto y completo si los vinculamos al ideal de la dignidad humana conforme a los valores de libertad y solidaridad en la cultura de los derechos fundamentales[64].

De cualquier forma, llegados a este punto, es preciso hacer alusión - de manera breve y sin entrar en mayor profundidad por no ser ese el objetivo del presente trabajo - al desarrollo legislativo consecuencia de los imperativos establecidos en nuestra Carta Magna. En primer lugar, ya mencionada la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo[65] incorpora, dentro de su Título V, un Capítulo I que se ocupa del fomento y la promoción del trabajo autónomo. En concreto, el art. 27 proclama la necesidad de prestar una especial atención a los colectivos de "personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente". Este compromiso se reafirma de facto en el art. 29 por el que se dispone que las ayudas económicas establecidas en el marco de la política de autoempleo, deberán estar orientadas precisamente a aquellos que cuentan "con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo", entre los cuales se engloban las personas con discapacidad.

En segundo lugar, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social[66] -en adelante, TRLGDPD- refunde, aclara y armoniza en un único texto, las principales leyes en materia de discapacidad, a saber; la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad[67] -LISMI-, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad[68] -LIONDAU-, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad[69]. Además, esta norma

[60] Palomo Ruiz, L., *Promoción del trabajo autónomo: Análisis jurídico-crítico y propuestas de mejora*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2017, pág. 99; y Menéndez Calvo, M.R., "Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012", *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 5, 2012, pág. 224.

[61] "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

[62] "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres".

[63] Olarte Encabo, S., "Empleo y discapacidad: ¿Ante un cambio cultural?", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. y Márquez Prieto, A., Dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo (libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura)*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2016, pág. 871.

[64] Campoy Cervera, I., "Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad", Revista telemática de filosofía del derecho (RTFD), núm. 8, 2004-2005.

[65] Al respecto, resulta recomendable el siguiente trabajo: García Ninet, J.I., "Acerca de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 199, 2007, págs. 5-13.

[66] BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

[67] BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

[68] BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

[69] BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2007.

dedica de manera concreta su art. 47 al empleo autónomo encomendado nuevamente a los poderes públicos la puesta en marcha de políticas dirigidas personas con discapacidad para el establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia o mediante entidades de la economía social.

Y, en tercer lugar, aunque el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo[70], no hace una mención expresa a la política de fomento del autoempleo de las personas con discapacidad, sí incluye algunas disposiciones dedicadas al fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora (como los arts. 10.4[71] y 37.1[72]), y otros que nombran a las personas con discapacidad entre los colectivos prioritarios (*v.gr.* art. 30.1[73]).

Por su parte, en el plano autonómico, el Estatuto de Autonomía de Andalucía[74] contempla en su art. 10.3.16, como uno de los objetivos básicos y deseables a alcanzar: "la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad". Adiconalmente, entre los principios rectores de las políticas públicas, el art. 37.1.5 refiere "la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras" y, específicamente en materia laboral, el art. 169.2 y 3 enuncia que los poderes públicos "recogerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable" y "diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social". Siendo esta disposición de suma importancia en lo concerniente al emprendimiento y autoempleo puesto que las políticas a las que refiere engloban una serie de servicios y programas de orientación, empleo y formación tanto para el fomento del empleo de las personas desocupadas como para el manteniendo de las ocupadas.

A la vista de estas predisposiciones surge, como piedra angular del futuro entramado emprendedor andaluz, la Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento[75] - en adelante LAFE- por la que se regula los instrumentos y servicios para el impulso y desarrollo de la actividad emprendedora. Esta ley, en la que nos detendremos más adelante, anuncia como principio rector: "la atención a especiales circunstancias de las personas emprendedoras, y en particular a aquellas con algún tipo de discapacidad o riesgo de exclusión social, a fin de asegurar su acceso en igualdad de oportunidades a los instrumentos del Sistema Andaluz para Emprender recogidos en

[70] BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

[71] Que dispone lo siguiente: "La Estrategia Española de Activación para el Empleo se articulará en torno a los siguientes Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo: (…) "e) Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local".

[72] En este precepto se indica que "en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo han de estar presentes los siguientes principios generales: (…) c) El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial".

[73] Esta disposición, dedicada a los denominados "Colectivos prioritarios", establece que "el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo".

[74] BOE núm. 68 de 20 de marzo de 2007.

[75] BOE núm. 127 de 25 de mayo de 2018.

la presente ley, de forma que puedan a través de la vía del emprendimiento conseguir su inclusión laboral y social".

2. Algunas medidas concretas para el fomento del autoempleo y el emprendimiento en Andalucía

Con el objetivo de favorecer y reforzar el autoempleo como puerta de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad se han instaurado ciertas acciones de discriminación positiva para incrementar la presencia de empresarios dentro de este colectivo. Así pues, el sujeto beneficiario de tales acciones será la persona emprendedora con discapacidad que contará, en Andalucía, con la asistencia de los Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial. Estos centros, dependientes del Servicio Andaluz de Empleo y de la Conserjería de Economía, Innovación, Ciencias y Empleo, brindan servicios de información, asesoramiento sobre la viabilidad del proyecto y su tutorización, alojamiento empresarial gratuito y el contacto con otras empresas u organismos que puedan ser útiles como vías de cooperación.

Sobre este particular, el Sistema Andaluz para Emprender, entendido como el conjunto de actuaciones destinadas a promover el derecho al emprendimiento, mediante el establecimiento de servicios de información, asesoramiento, asistencia técnica, formación, tutorización, preincubación e incubación para la creación de una empresa y el inicio de la actividad económica, cubrirá todas y cada una de las fases del desarrollo de una idea emprendedora, desde el acceso a la investigación y la innovación hasta el consolidación de la empresa pasando por los trámites oportunos para la creación, ejecución, desarrollo y, e irán destinados a aumentar la probabilidad de supervivencia de tales iniciativas. Empero, si bien todas estas medidas están dirigidas la ciudadanía en general, tienen gran dedicación en la asesoría y acompañamiento de las personas con discapacidad que deseen comenzar su emprendimiento, ofreciendo para ello un amplio abanico de medidas para que ellas mismas puedan llevar a término sus ideas y constituirse como empresarias bajo cualquier modalidad.

Esta iniciativa nace en el marco del Plan General de Emprendimiento de Andalucía 2021-2027[76] con el propósito de servir como instrumento práctico facilitador para el cumplimiento de las ambiciones proclamadas por la LAFE. La norma, como adelantábamos, tiene por objeto blindar el derecho al emprendimiento de cualquier persona en condiciones de igualdad de oportunidades. Para ello, y con fin de impulsar un cambio social y el reconocimiento de la importancia que tiene la actividad emprendedora en una sociedad moderna pone a disposición de la ciudadanía servicios de primera y segunda oportunidad o medidas para la remoción de obstáculos que permitan el emprendimiento de personas con algún tipo de discapacidad o riesgo de exclusión social, entre otros.

Además, se inaugura y desarrolla el Portal Andaluz del Emprendimiento, plataforma digital dirigida a facilitar a las personas emprendedoras la información, las herramientas y el conocimiento de los instrumentos necesarios para llevar a término su actividad emprendedora o empresarial. Junto al portal se publicitará el Mapa de Servicios y de Procedimientos para Emprender y el Programa Andaluz de Formación para Emprender, para así lograr construir un sistema integral de formación para el emprendimiento.

De hecho, otro de los elementos esenciales para la LAFE es la erradicación de obstáculos y la consecución de un planteamiento legislativo que amplié la capacidad de inversión en nuestra Región. Al efecto, fue diseñada la Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas[77] destinada a mejorar la regulación de las actividades económicas y simplificar los procedimientos de autorización que afecten a las mismas. Adicionalmente, a modo de refuerzo, la reciente aprobación por parte de la Junta del Decreto-Ley 3/2021, de 16 de febrero, por el que se adoptan medidas de agilización administrativa y racionalización de los recursos para

[76] BOJA núm. 111 de 11 de junio de 2021.
[77] BOJA núm. 4, de 12 de marzo de 2020.

el impulso a la recuperación y resiliencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía[78], atiende a los mecanismos de absorción de los fondos de los planes que el Gobierno de España para la programación, gestión y ejecución del Instrumento de Recuperación de la Unión Europea.

Ulteriormente, a través del Decreto-Ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía, se venían adoptando algunas medidas de carácter extraordinario y urgente[79], se proponen actuaciones para hacer frente a la deceleración económica propia de la crisis actual y marcar las bases que permitan dotar de mayor competitividad y sostenibilidad al modelo productivo andaluz. El Decreto entra a modificar las normas que traban el acceso y/o el ejercicio de la actividad emprendedora, agilizando los trámites y atenuando los requisitos administrativos.

En esta línea, el Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad (regulado por la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio[80]), de ámbito nacional y gestionado por las Comunidades Autónomas, tiene como finalidad principal dotar de financiación a los proyectos propuestos por personas con discapacidad reconocida que deseen convertirse en trabajadores autónomos. Además de los servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, y de las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, podemos nombrar, entre muchas otras, las siguientes ayudas contempladas en la citada Orden:

— Subvención inicial por el establecimiento como trabajador autónomo: hasta un máximo de 10.000 euros.

— Subvención financiera con la finalidad de reducir los intereses de los préstamos que sean necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo: reducción de hasta 4 puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo, y ayuda máxima de 10.000 euros.

— Subvención para asistencia técnica para contratar, durante la puesta en marcha de la empresa, los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la nueva actividad empresarial, así como para realizar los estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga: el 75% del coste de los servicios prestados con un tope de hasta 2.000 euros.

— Subvención para la formación con el objeto de financiar actuaciones formativas (relacionadas con la dirección, la gestión empresarial, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, etc.) dirigidas a satisfacer las necesidades formativas del trabajador por cuenta propia con discapacidad: el 75% del coste de los cursos con un tope de hasta 3.000 euros.

Por otro lado, junto con estas iniciativas autonómicas, a nivel estatal, podemos destacar también medidas de capitalización de la prestación por desempleo y exención de la misma en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, las bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y las ayudas directas destinadas al inicio y al ejercicio de la propia actividad

[78] BOJA núm. 35 de 22 de febrero de 2021.

[79] BOE núm. 255 de 21 de octubre de 2014.

[80] BOE núm. 136, de 7 de junio de 2007. *Vid.* SEPE, "Guía de integración laboral de las personas con discapacidad", 2020, pág. 6, disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html. Sobre esta cuestión, *vid.* también Ferrando García, F.M., "Incentivos laborales al emprendimiento o autoempleo individual (I)", en AA.VV. (Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M. Dirs.), *Fomento de trabajo autónomo y la Economía Social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Thomson Reuters Aranzadi, 2015, págs. 185-188.

empresarial. Ahora bien, no debemos olvidar la existencia de la iniciativa privada, que financia multitud de acciones incentivadoras de autoempleo para personas con discapacidad. En este sentido, se puede mencionar por ejemplo el trabajo de la Fundación Once que, junto Andalucía Emprende e Inserta realiza para promover el emprendimiento en andaluces con discapacidad[81].

V. UNAS BREVÍSIMAS CONCLUSIONES

Partiendo del mandato constitucional a los poderes públicos, de asumir políticas que eliminen las situaciones de desigualdad, desde el contexto andaluz, deben asumirse actuaciones concretas que faciliten el acceso a un empleo digno a las personas con discapacidad.

En cualquier caso, la globalización y sus efectos, han supuesto, de una parte, que los problemas también se observen de un modo universal, pero, de otra, que los problemas que afectan a colectivos vulnerables, no se circunscriben a zonas concretas, sino que se extienden de manera generalizada. En este sentido, la pandemia que ha repercutido de manera significativa en todos los sustratos sociales, ha podido tener una especial incidencia en los colectivos más vulnerables, entre los que cabe reconocer a las personas con discapacidad. Y si hay un elemento sustancial, es el acceso a una actividad profesional. Si a ello se une la nueva crisis energética, incrementada de manera exponencial por la invasión de Ucrania y sus consecuencias económicas, sociales y en el empleo, así como la espiral inflacionista que ralentiza e imposibilita el crecimiento y el desarrollo; se reconoce una potenciación del reto al que deben enfrentarse los poderes públicos en la puesta en marcha de las políticas finalistas que atiendan al objeto de eliminar las situaciones de desigualdad.

En este marco, adquiere particular transcendencia la función que pueden asumir cada Comunidad Autónoma que más allá de las políticas activas dirigidas a la creación de empleo -que para este colectivo, cuando ha sido por cuenta ajena, se ha caracterizado, en gran medida, por la precariedad y temporalidad-, ha apostado por el éxito de las medidas dirigidas al emprendimiento y el autoempleo, bien como alternativa para evitar los escenarios en los que no resulta fácil la creación de aquél, bien como opción idónea para el desarrollo personal, profesional y crecimiento económico.

Esta posibilidad encuentra su reflejo en las políticas de la Comunidad Autónoma andaluza, con diferentes vías en las que confluyen, respecto a la personas con discapacidad, sujetos privados, públicos y entidades sin ánimo de lucro, y cuyo éxito siempre es relativo ante la dificultad que este colectivo presenta para su desarrollo pleno por las barreras que se encuentran en muy diversos ámbitos. No obstante, cualquier actuación encaminada para facilitar la integración social y laboral de la persona con discapacidad no solo es una obligación de nuestros poderes públicos, sino un esfuerzo que, en nuestro Estado del Bienestar, resulta absolutamente imprescindible y que, en la medida en la que consiga o facilite aquella integración, un éxito no mensurable en lo cuantitativo, sino en lo cualitativo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Alles, M.A., *Autoempleo*, Ediciones Granica, 2005.

Azqueta Díaz de Alda, A., "Análisis del concepto emprendedor y su incorporación al ámbito educativo." *Análisis del concepto emprendedor y su incorporación al ámbito educativo*, 2019.

Baldwin, M., & Johnson, W.G., "Labor market discrimination against men with disabilities." *Journal of Human Resources,* vol. 29, núm. 1, 1994.

[81] Andalucía Emprende, Fundación ONCE e Inserta se suman para promover el emprendimiento en andaluces con discapacidad, (19 de octubre de 2021), Europapress. Leer más en: https://www.europapress.es/esandalucia/malaga/noticia-andalucia-emprende-fundacion-once-inserta-suman-promover-emprendimiento-andaluces-discapacidad-20211019140150.html

Caballero Pérez, I., "La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad", en AA.VV. (Pérez Bueno, L.C y Lidón Heras, L., Dirs.), *La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad- 2006/2016: una década de vigencia.*, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Madrid, 2016.

Campoy Cervera, I., "Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad", Revista telemática de filosofía del derecho (RTFD), núm. 8, 2004-2005.

Constantino García, R., Martínez Campillo, A. y Fernández Gago, R., "Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado", *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, vol. 19, núm. 2, 2010.

De Bes F.T., "El libro negro del emprendedor" *Guia il· lustrada on es mostra els principals problemes que tenen els emprenedors a la hora de passar de la idea al desenvolupament de la mateixa*, 2005.

Doherty, M., "Trabajo Decente y Creación de Empleo: una Visión Angloirlandesa", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016.

Ferrando García, F.M., "Incentivos laborales al emprendimiento o autoempleo individual (I)", en AA.VV. (Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M. Dirs.), *Fomento de trabajo autónomo y la Economía Social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

Formichella, M., "El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local", *Buenos Aires, Argentina*, 2004.

Fundación ONCE, "Las mujeres con discapacidad elevan el nivel formativo del colectivo" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España Fundación ONCE.* https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo.

Fundación ONCE, "La Situación laboral de las personas con discapacidad" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Fundación ONCE*, 2016. Enlace web: https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo.

García Ninet, J.I., "Acerca de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 199, 2007.

Ghai, D., "Trabajo decente: concepto e indicadores", *Revista internacional del trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003.

Gil Gil, J.L., "Trabajo decente y reformas laborales", *Revista Derecho social y empresa*, núm. 7, 2017.

Gil Gil, J.L., "La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021.

Gómez Salado, M.Á., "El fomento del empleo por cuenta propia", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F. y Maldonado Molina, J.A., Dirs.; López Insua, B.M. y Ruiz Santamaría, J.L., Coords.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un efoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020.

Hernández Días, J. y Millán Tapia, J.M., "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica", *Revista Española de Discapacidad (REDIS),* vol. 3, núm. 1.

Instituto Nacional de Estadística, "El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2020 [Comunicado de prensa], https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística, *Glosario de Conceptos*, INE. Enlace web: https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5198&tf=&op=30209.

Laloma García, M., *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Cinca, Madrid, 2007.

Lozano Lares, F., "La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016.

Malo, M.A y Pagán, R., ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. *Moneda y Crédito*, núm. 225, 2007.

Menéndez Calvo, M.R., "Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012", *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 5, 2012.

Molina Navarrete, C., "¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el "empresario-empleador indirecto", la "mano invisible" que mece el mercado" (Presentación), *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 409, 2017.

Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M., "La garantía internacional del derecho a un "trabajo decente", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 177, 2015.

Monereo Pérez, J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.

Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Asociación accesibilidad para todos "La ciudad accesible", Madrid, 2020.

Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

Ocaña Malo, M.A., "Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo" *Panorama Social*, núm. 26, 2017.

Olarte Encabo, S., "Empleo y discapacidad: ¿Ante un cambio cultural?", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. y Márquez Prieto, A., Dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo (libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura)*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2016.

Organización Internacional del Trabajo, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,* OIT, 1993. Enlace web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf.

Palomo Ruiz, L., *Promoción del trabajo autónomo: Análisis jurídico-crítico y propuestas de mejora*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2017.

Pérez-Sánchez, B., "Reseña crítica del empresario en la fisiocracia y la economía clásica." *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, vol. 17, núm. 47, 2011.

Rodríguez Ramírez, A., "Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial" *Pensamiento y gestión*, núm. 26, 2009.

Roldan Martínez, A., "Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad" *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 5, núm. 2, 2017.

SEPE, "Guía de integración laboral de las personas con discapacidad", 2020, disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html.

Stewart Schwab, J., "Employment discrimination" *Encyclopedia of law and economics*. Edward Publishing Limited, 1999.

Tejada Cruz, A. y Moreno Rodríguez, R., "Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad: situación actual, factores de interés y resultados de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta", en AA.VV., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2020.

Tulio Carmen, C. y Guerrero, L.M., "El emprendimiento y sus tenciones desde la política pública" *Cali: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium,* 2012.

Vargas Dengo, M.C., "Miradas epistemológicas desde distintas perspectivas teóricas sobre discapacidad" *Revista electrónica EDUCARE*, vol. 16, núm. 3, 2012.

Vila Tierno, F., "La protección de los mayores frente a la carencia de rentas en un contexto de reformas por la sostenibilidad, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 61, 2022.

Vila Tierno, F., "Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo", en VV.AA., *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: Congreso internacional*, Laborum, Murcia, 2018.

VV.AA., *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico* (Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Dirs.), Laborum, Murcia, 2022.