



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Alumna: Soraya Guzmán Lorite

Tutor: Francisco Alcalá Olid
Departamento: Economía

Septiembre, 2022

RESUMEN

La inserción social, laboral y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad de forma general, ha presentado numerosas barreras respecto a la población sin discapacidad, por ello dicho colectivo se ha sentido discriminado, teniendo multitud de efectos negativos, tanto directos como indirectos que han recaído en la calidad y nivel de vida de las personas discapacitadas.

Por tanto, su integración y participación en el mercado de trabajo español constituye un paso fundamental para su adecuada intervención social, siendo uno de los grandes retos para garantizar una igualdad de trato y oportunidades que el resto de la sociedad. De este modo, se considera importante realizar una investigación sobre la verdadera situación laboral de las personas discapacitadas y comprobar si están totalmente integrados o si, por el contrario, el avance se encuentra en un estado ralentizado, en el que existen grandes diferencias entre las personas con discapacidad y sin ella.

Palabras clave: inserción, social, laboral, personas con discapacidad, mercado de trabajo, participación y situación laboral.

ABSTRACT

The social and labor insertion and full participation of people with disabilities in society, in general, has presented numerous barriers with respect to the population without disabilities, which is why this group has felt discriminated against, with a multitude of negative effects, both direct and indirect, that have affected the quality of life and standard of living of the disabled people.

Therefore, their integration and participation in the Spanish labor market is a fundamental step for their adequate social intervention, being one of the great challenges to ensure equal treatment and opportunities with the rest of society. In this way, it is considered important to carry out an investigation on the real labor situation of disabilities people and to check if they are totally integrated or, on the contrary, if the progress is in a slowed state, in which there are great differences between people with and without disabilities.

Key words: insertion, social, labor, people with disabilities, labor market, participation and labor situation.

ÍNDICE	Pg.
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA	10
2.1 TEORÍA NEOCLÁSICA: OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO	10
2.2 TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	14
2.3 TEORÍA DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	17
2.4 LOS NUEVOS KEYNESIANOS: TEORÍA DE LOS CONTRATOS IMPLÍCITOS	19
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA, OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	22
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	24
4.1 NORMATIVA RELACIONADA CON LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN ESPAÑA.....	24
4.2 SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, 2016-2020	26
4.2.1. <i>Personas activas con discapacidad en el mercado de trabajo de España....</i>	27
4.2.2. <i>Personas ocupadas con discapacidad en el mercado de trabajo de España</i>	30
4.2.3 <i>Personas paradas con discapacidad en el mercado de trabajo de España...</i>	33
4.3 TASA DE EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO DE ESPAÑA	35
4.4 TASA DE ACTIVIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	38
4.5 TASA DE PARO EN EL MERCADO DE TRABAJO DE ESPAÑA.....	42
4.6 CONTRATACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	44
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pg.

Gráfico 1. Evolución de las personas discapacitadas en edad laboral, 2016-2020	26
Gráfico 2: Evolución de la población activa con discapacidad por sexo en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	27
Gráfico 3: Evolución de la población activa por edades con discapacidad en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	28
Gráfico 4: Evolución de la población activa con discapacidad en el mercado de trabajo español por nivel de estudios 2016-2020	29
Gráfico 5: Evolución de personas ocupadas con discapacidad por sexo en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	30
Gráfico 6: Evolución de personas ocupadas con discapacidad por edad en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	31
Gráfico 7: Nivel de estudios de personas con discapacidad ocupadas en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	32
Gráfico 8: Evolución de personas con discapacidad paradas por sexo en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	33
Gráfico 9: Evolución de personas discapacitadas paradas por edades en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	34
Gráfico 10: Nivel de estudios de personas discapacitadas paradas en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	35
Gráfico 11: Evolución de la tasa de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020	36
Gráfico 12: Evolución de la tasa de empleo en España según sexo de personas con discapacidad y sin ella, 2016-2020.....	37
Gráfico 13: Evolución de la tasa de actividad de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020	39
Gráfico 14: Evolución de la tasa de actividad en España según sexo de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020	40
Gráfico 15: Evolución de la tasa de actividad por CCAA de personas con discapacidad, 2016 y 2020	41
Gráfico 16: Evolución de la tasa de paro de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020.....	42
Gráfico 17: Evolución de la tasa de paro en España según sexo de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020	43
Gráfico 18: Evolución de la contratación en España según sexo en personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020	44

Gráfico 19: Evolución de personas contratadas por edades con discapacidad y sin discapacidad en el mercado de trabajo español, 2016-2020.....	45
Gráfico 20: Evolución de la distribución de la contratación en España por sectores económicos de las personas discapacitadas y no discapacitadas, 2016-2020	46

ÍNDICE DE FIGURAS	Pg.
Figura 1: El mercado de trabajo neoclásico.....	12
Figura 2: La tasa de empleo en España	36
Figura 3: La tasa de actividad en España	38
Figura 4: La tasa de paro en España	42
Figura 5: La contratación en el mercado de trabajo en España	44

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

De forma general, tanto la situación de las personas con discapacidad¹ como la búsqueda de soluciones para mejorar su calidad de vida ha sido objeto de preocupación en la sociedad, aunque en la actualidad, existe una mayor igualdad de trato e integración de las personas discapacitadas en la sociedad y en el ámbito laboral.

A pesar de ello, queda un largo camino por recorrer en las diferentes esferas de la vida, y una de ellas es el mercado de trabajo de las personas discapacitadas, ya que este colectivo ha sufrido importantes obstáculos que han dado lugar a numerosas desigualdades de trato respecto al resto de la población. En concreto, en lo que se refiere a su integración y situación en el mercado laboral, se enfrenta a difíciles condiciones en el puesto de trabajo y pueden suceder determinadas circunstancias donde las instalaciones no estén adaptadas para que puedan desempeñar un determinado trabajo.

A nivel nacional, según el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal, publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2021) en España, la población en edad de trabajar con discapacidad legalmente reconocida en 2020 fue de 1.933.400 personas (6,2 por 100) frente a los 30.419.400 sin discapacidad.

Según el Banco Mundial (2011), el 15 por 100 de la población mundial, o 1.000 millones de habitantes, presentan algún tipo de discapacidad, por ello, cada vez es mayor la conciencia a nivel mundial sobre el desarrollo inclusivo de la discapacidad. En concreto, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) promueve su plena integración en la sociedad. Esta Convención se refiere específicamente a la importancia que tiene el desarrollo internacional en la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

También, en la estrategia de desarrollo sostenible 2030, se establece claramente que la discapacidad no puede ser un motivo o criterio para privar a las personas de acceso a programas de desarrollo y el ejercicio de los derechos humanos y, por tanto, en su objetivo 10 establece como meta reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza y situación económica, entre otras.

¹ Según la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se define a una persona con discapacidad como cualquier persona a la que se le haya reconocido un grado de minusvalía, ya sea física, mental o sensorial, igual o mayor al 33 por 100.

Por tanto, se considera de gran importancia llevar a cabo una investigación sobre la situación en la que se encuentran las personas discapacitadas en el mercado laboral español, con el fin de conocer si ha habido una mayor integración en dicho mercado en los últimos cinco años y si la inserción laboral ha tenido un avance progresivo o ha ralentizado y, de esta forma, poder establecer o sugerir soluciones de mejora para este colectivo.

Además, se trata de un colectivo en el que se cuenta con una reducida cantidad de estudios, tal y como señalan Fullana *et al.* (2003) la integración laboral de las personas con discapacidad es un ámbito poco abordado desde la investigación, particularmente en nuestro país, y de ahí que constituya un tema de interés para la realización de una investigación.

Por último, destacar que debido a esta escasez de estudios existentes para las personas discapacitadas en el mercado de trabajo en España, se considera importante llevar a cabo un análisis del mercado laboral de este colectivo, realizando un estudio concreto en esta materia, ya que no se dispone de ningún informe donde se reúna, por un lado, el análisis del mercado laboral de estas personas con la normativa específica de la materia y la información necesaria para conocer con mayor detalle a este colectivo.

Con el fin de llevar a cabo este propósito, la presente investigación se estructura de la siguiente forma. Tras esta breve introducción, en el segundo capítulo se desarrolla tanto el marco teórico como la revisión de la literatura, mediante las diferentes teorías, relacionadas con el mercado de trabajo, tanto del colectivo de discapacitados como de la población sin discapacidad. En el tercero se expone la estrategia seguida y la metodología que se ha utilizado para la realización del trabajo, así como los objetivos e hipótesis planteadas para el desarrollo de la investigación. En el capítulo cuarto se desarrolla el análisis y los resultados, que tratan principalmente de la situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español, centrándose en el periodo 2016-2020, ya que el año 2016 es el año a partir del cual se dispone de datos de todas las variables que se van a analizar en la presente investigación, y el año 2020 es el último año del que se disponen datos. En concreto, el análisis se centra en las personas discapacitadas activas, ocupadas y paradas, según sexo, rango de edad y nivel de estudios, también se realiza el análisis de la tasa de actividad, empleo y paro, en este caso se compara en algunas cuestiones con la población sin discapacidad, así como la contratación del colectivo de

discapacitados. El trabajo se cierra con el quinto capítulo que recoge las principales conclusiones extraídas y, podemos rechazar o no la hipótesis planteada en la metodología, así como las posibles discusiones que hayan podido surgir tras la realización del análisis.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

El presente capítulo tiene por objeto exponer los principales apartados teóricos y empíricos sobre la problemática del mercado de trabajo en España de las personas discapacitadas, para posteriormente conectarlas con el objeto de la investigación planteado en el presente trabajo.

2.1 Teoría neoclásica: oferta y demanda de trabajo

Desde la posición de Cordon y García (2012), para los economistas neoclásicos el mercado de trabajo se comporta como cualquier otro mercado en el que se ofertan tanto bienes como servicios, los cuales tienen distinta procedencia y naturaleza y donde existe un precio pagado por el trabajo, denominado salario, por tanto, los elementos principales serán la oferta y demanda de trabajo y su precio (los salarios o los costes laborales). De este modo, cuanto mayor es el salario, menor es la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida de trabajo. No obstante, los neoclásicos consideran la existencia de un precio de equilibrio, que es dado por la conjunción entre la oferta y la demanda de trabajo, que asegura el pleno empleo. En éste, la cantidad de empleo que los trabajadores están dispuestos a ofrecer coincide con la cantidad de trabajo que demandan las empresas.

Entre los supuestos de partida del modelo neoclásico del mercado de trabajo, tanto para personas con discapacidad o sin ella, es importante destacar los siguientes (Cordon y García, 2012):

- Las decisiones tanto de los trabajadores como de los empleadores son tomadas de manera individual y dado que éstos representan una parte pequeña del mercado, sus decisiones individuales no influyen en los salarios.
- Las decisiones posibles consideradas por parte del trabajador son la opción de elegir entre trabajar o no trabajar.
- Existe una libre elección de cualquier combinación de trabajo y ocio, las cuales son tomadas por los individuos de forma racional.
- La existencia de un conocimiento adecuado por parte de los individuos sobre los salarios y las oportunidades de empleo. Por ello, el trabajo es considerado como un medio para conseguir un fin, el cual viene dado por la renta recibida por el trabajo realizado.

- Competencia perfecta, en la que existe gran cantidad de trabajadores y empleadores, que son racionales, que buscan la mayor utilidad posible y ninguno de ellos tiene la capacidad de influir por sí mismo en ese mercado (Ruiz, 2012).

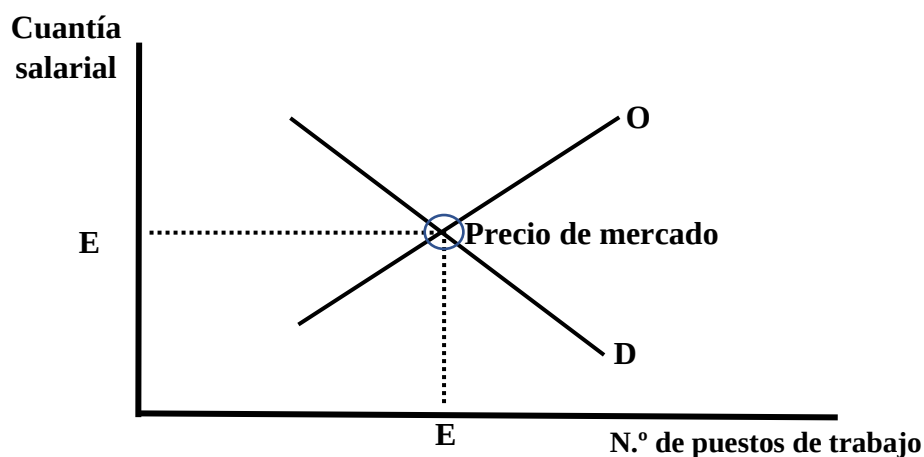
La Ley de Say, recoge un supuesto básico de la teoría neoclásica para entender el funcionamiento del mercado de trabajo donde la oferta se trata de un factor de carácter determinante (Ruiz, 2012).

Jevons (1871), hizo un aporte importante a la teoría neoclásica sobre a la oferta de mano de obra al postular que la actividad de las personas se concentra básicamente en dos modalidades: el trabajo y el ocio. Los trabajadores tienen plena libertad para decidir asignar o reasignar su tiempo entre ambas actividades y decidirán ofrecer su trabajo según sea el salario real que le ofrecen a cambio de su contribución, efectuando una comparación con la utilidad que les reporta permanecer ociosos y tomando en cuenta las condiciones y medio ambiente de trabajo y la calidad del trabajo predominante en ese puesto.

Como se ha expuesto en párrafos anteriores, igual que cualquier otro mercado, el mercado de trabajo funciona con el concurso de la oferta y demanda, y los supuestos que conlleva cada uno de estos elementos, de tal manera que en el punto donde se encuentran, se forma el precio de mercado, estando el sistema económico siempre en equilibrio o en caso de desequilibrio, existe una tendencia hacia el mismo. Por ello, siguiendo a Monereo *et al.* (2011), de acuerdo con la figura 1, el equilibrio que se establece entre las funciones de oferta (O) y demanda (D) marca un nivel equilibrado (E) de cuantía salarial y un número equilibrado (E) de puestos de trabajo. En concreto, la función de la oferta de trabajo se representa con una línea ascendente y describe la preferencia del trabajador entre dos alternativas: por un lado, obtener una renta a través del trabajo o, por otro lado, mantenerse ocioso. La función de la demanda de empleo, es representada por una línea descendente y describe como los empresarios demandan un mayor número de trabajadores en la proporción en que éstos produzcan ingresos superiores a la cuantía salarial (es decir, más trabajadores si los salarios son más bajos, porque, ante salarios altos, prefieren acometer otro tipo de inversiones). De este modo, en el punto de equilibrio, la figura 1 evidencia que encuentran empleo todos los trabajadores dispuestos a trabajar a cambio del salario de equilibrio que se haya establecido y, por consiguiente, debe entenderse que el paro es voluntario. Es decir, estarán en esa situación los

trabajadores que, en lugar de aceptar el salario de equilibrio, prefieran de forma voluntaria mantenerse ociosos.

Figura 1: El mercado de trabajo neoclásico



Fuente: Monereo *et al.*, 2011.

En el análisis neoclásico, se considera al mercado laboral como cualquier otro mercado, donde el individuo no resulta afectado por aspectos de tipo social, de espacio, de tiempo, o de recursos, ya que, desde esta perspectiva se consideran inagotables (Carrasco *et al.*, 2011). También, desde la perspectiva de los neoclásicos el mercado de trabajo tenderá al equilibrio, siempre y cuando no existan elementos institucionales que lo perturben (Cuadrado, 1995).

Según Guerrero (2001), es importante destacar que, mediante esta teoría, si se produce un exceso de oferta de mano de obra, tiene un comportamiento diferente a lo que ocurre en otros mercados, y esto es a causa de su rigidez, por el posible efecto perturbador, tanto del Estado, como de los sindicatos. Por un lado, el Estado puede imponer, por ejemplo, subsidios o salarios mínimos y, por otro, los sindicatos, derecho de huelga, contratos colectivos, etc.

El mercado de trabajo neoclásico está basado en la libre competencia y en la Ley de Say, que señala que la oferta crea su propia demanda, lo que es condición para lograr el equilibrio en los mercados, donde el empleador maximiza su utilidad en el momento en que el ingreso del producto marginal, es igual al coste marginal de contratar una unidad adicional de mano de obra, por lo que, en equilibrio, tanto oferta como demanda logran un máximo beneficio y utilidad (Carrasco *et al.*, 2011).

Es importante recordar que de acuerdo con Say, bajo los supuestos de competencia perfecta, de libre mercado, era imposible la existencia de una crisis general, ya que de manera automática el sistema económico tiende al equilibrio entre la oferta y la demanda, por lo que el traslado de este principio a los mercados laborales, llevaría al sistema a una situación permanente de pleno empleo, ya que ante la presencia de desempleo, los salarios se ajustarían a la baja, con lo que nuevamente se tendería al pleno empleo (Ruiz, 2012).

De forma implícita se tiene el supuesto de que los empleadores contratarían a todos aquellos trabajadores que aceptaran un salario igual a su productividad marginal, de tal manera que, si los salarios fueran flexibles, solamente existiría el desempleo de búsqueda, es decir, cuando los trabajadores pierden su trabajo y se encuentran en el proceso de encontrar otro que cumpla sus expectativas (Neffa y Korinfeld, 2006).

La ley de Say, aplicada al mercado de trabajo, señala que de acuerdo a la cantidad de personas que deseen trabajar, se creará una demanda (la oferta crea su propia demanda) a un precio de equilibrio que es el salario real. Por lo que en todo mercado existe un precio de equilibrio que lo vacía, lo que no significa el pleno empleo, debido a la existencia del desempleo friccional; a que no todos los mercados sectoriales encuentran el equilibrio en el mismo momento; y a la existencia de grupos que caen en el desánimo y que ya no buscan empleo. A estos factores en su conjunto, se le ha denominado como *tasa natural de desempleo* (Cuadrado, 1995).

Según la teoría neoclásica la oferta de trabajo depende de la preferencia por el ocio o de la preferencia por trabajar, obtener un salario y poder convertirlo en consumo. Por lo que el efecto sustitución, significa que, si el salario aumenta, disminuye el tiempo de ocio, por lo que se incrementará la fuerza de trabajo. El salario de equilibrio se fijaría en el punto donde coincidan oferta y demanda y el desempleo solamente existiría cuando, por ejemplo, el salario fuese fijado por encima de su nivel de equilibrio, debido a factores exógenos, como sería el caso de la intervención del estado o de los sindicatos (Neffa y Korinfeld, 2006)

Es por ello, que los neoclásicos recomiendan eliminar todo aquello que obstruya la competencia perfecta, por lo que deberá reducirse o eliminarse el poder de los sindicatos o la acción reguladora del gobierno (Carrasco *et al.*, 2011).

En el enfoque clásico, todos los trabajadores poseen las mismas cualidades para satisfacer las demandas del aparato productivo, por tanto, tendrían la misma productividad, por lo que, de ser necesario, pueden fácilmente ser sustituidos, unos por otros. En este también concurren empleadores y trabajadores, y cada uno de ellos busca la maximización de su función de utilidad. Por un lado, los trabajadores evalúan la utilidad que les aporta el trabajo y, por el otro, el coste de oportunidad que les representa el ocio y en condiciones de competencia perfecta, pueden optar por alguna de las dos alternativas, ya que no existen presiones o barreras (Neffa y Korinfeld, 2006).

2.2 Teoría del capital humano

Según Pacífico *et al.* (2014), la teoría neoclásica consideraba de forma homogénea al factor trabajo. Esta concepción, limitaba las posibilidades de explicación de las diferencias en la dotación y oferta de unidades básicas por parte de distintos trabajadores. La solución a estos problemas, desde el enfoque neoclásico, comenzó a generarse a finales de los años 50 y principios de los 60 con la teoría del capital humano. Gary Becker fue quien en 1964 publicó su obra *Human capital* y revolucionó el análisis ortodoxo con respecto al mercado de trabajo. Esta teoría proporciona el marco teórico para el análisis de la calidad del capital humano.

Parte de la premisa sobre la actuación racional y soberana por parte del trabajador y para explicar la oferta de trabajo no plantea la alternativa entre trabajar y mantenerse ocioso, sino en aceptar un empleo o invertir en la propia formación, lo que conlleva en el futuro encontrar un trabajo con una cualificación y salario superiores. La idea de capital humano sugiere que el factor trabajo no es homogéneo, sino que constituye una magnitud en la que se puede invertir aumentando la cualificación laboral y, de este modo, hacer corresponder las diferencias salariales con una mayor calidad en la prestación del trabajo en la que la educación o nivel de estudios lleva consigo un aumento de la productividad en los trabajadores (Monereo *et al.*, 2011).

En el mercado de trabajo se presentan diferentes tipos de empleadores, ya que poseen diferentes niveles académicos y perfiles profesionales, debido a la cantidad de tiempo dedicado a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano, por tanto, la hipótesis central de la teoría del capital humano presenta tres elementos fundamentales para aumentar la productividad en las personas: la educación, la formación y la experiencia, además, se considera que el rendimiento de una persona que posea un nivel

de estudios con mayor cualificación, una amplia formación y experiencia profesional, es mayor que la de otra persona que posea menos estudios y formación y que cuanto más capital humano se acumula, la productividad es mayor y, consecuentemente, la remuneración será más elevada, existiendo, por tanto, diferencias salariales importantes respecto de una persona con menor acumulación de capital humano (Cazallas, 2016).

La idea básica de esta teoría es que los sujetos acuden al mercado de trabajo con diferentes niveles de cualificación, es decir, cuanto mayor sea el nivel de estudios que presente el trabajador mayor será tanto su rendimiento como su productividad en el desempeño de la tarea a realizar. De este modo, el nivel de cualificación viene originado no sólo por las diferencias existentes entre las capacidades innatas que presente cada sujeto, sino que también es debido al tiempo dedicado en adquirir esa cualificación (Cordón y García, 2012).

La idea de la mayor relevancia de esta teoría para Albano *et al.* (2007), consiste en determinar la diferente capacidad productiva entre trabajadores. El trabajo ofrecido por los buscadores de empleo no es un bien homogéneo, sino que consta de tres factores fundamentales como son: el resultado de los diferentes niveles de educación, la experiencia profesional y la instrucción.

Tal y como señala Briceño (2011), los individuos con un determinado nivel de capital humano son más productivos si se rodean de otros con uno mayor, también es conveniente destacar que el capital físico y humano no son suficientes para lograr el crecimiento económico, porque debe existir, paralelamente, una estructura institucional sólida para explotarlo. Así, la educación es considerada como una inversión por quienes se esfuerzan en obtenerla, siendo un medio para lograr mayores ingresos y prestigio social. Por tanto, si la educación aumenta tanto la productividad de las personas en la producción de bienes y servicios, como la generación de valor agregado a los mismos, una mejora en el capital humano, puede aumentar el nivel de ingresos de la persona educada, pero al mismo tiempo, le proporciona otros beneficios como, por ejemplo, el poder comunicarse y desarrollarse integralmente en otras actividades que contribuyen a su bienestar.

También, es importante destacar la depreciación en la teoría que se está exponiendo, ya que de la misma forma que el capital físico se deprecia, el humano también y, por tanto, la depreciación disminuye la productividad y, por consiguiente, también lo harán

los salarios de los trabajadores. La pérdida de valor del capital humano es especialmente intensa en los periodos de ausencia del lugar de trabajo. Las personas con discapacidad, siguiendo esta teoría, pueden verse sometidas a dicha depreciación, ya sea por bajas médicas, dolencias de la discapacidad o ausencias a consecuencia de la misma; aunque pueden acaecer otros motivos, tales como la realización de trabajos monótonos o repetitivos, o la no recepción de formación específica, lo que lleva al trabajador a una situación en la que presente menor acumulación de capital humano en comparación a otra persona sin discapacidad. Ante este hecho, un cambio tecnológico o de las preferencias haría más susceptible a la persona con discapacidad a ser expulsada del mercado laboral (Cazallas, 2016).

Si nos centramos en las recomendaciones de política económica siguiendo la teoría del capital humano, la intervención del gobierno puede hacer que la rentabilidad de la inversión en capital humano sea más uniforme para los individuos principalmente a través de transferencias, pagos por escolaridad y préstamos especiales para educación (Becker, 1983).

Siguiendo a Albano *et.al.* (2007), las políticas igualitarias son aquellas que fomentan la igualdad y son llevadas a cabo por el gobierno (transferencias, fondos prestados para educación a bajo interés), su fin es hacer las curvas de oferta más similares entre individuos. Por tanto, la completa igualdad de oportunidades se cumpliría cuando existe una misma curva de oferta para todos, sin discriminar a ningún trabajador ya sea por discapacidad, nivel de estudios, circunstancias personales o dependencia familiar.

Becker (1983), propone dos recomendaciones de política económica que surgen de la teoría del capital humano. Por un lado, asegurar que cada participante del mercado de trabajo tenga la oportunidad de adquirir los mismos retornos ante iguales montos de inversión en capital humano, evitando de esta forma que exista algún tipo de favoritismo o discriminación. Por otro lado, conseguir que exista igualdad para acceder a la educación y oportunidades de entrenamiento y formación. En este último caso, al tratarse de una inversión elevada y presentar alguna incertidumbre, su puesta en marcha y realización dependerá en gran parte de la posición financiera familiar.

Quintero (2020), considera como un punto clave de esta teoría el proceso de adquisición de habilidades y conocimientos a través de la educación como una forma de inversión. Por tanto, invertir en la capacitación y habilidades del ser humano no sólo

incrementa la productividad individual, sino que al hacerlo sienta las bases para el proceso de crecimiento económico. En este aspecto, la concepción neoclásica del capital humano considera que el individuo, en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación tiene en consideración entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costes de la inversión.

Finalmente, en un escenario de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las desigualdades salariales reflejarán las diferencias de inversión existentes en capital humano. Las personas discapacitadas registran diferencias salariales, como consecuencia de su escasa formación y de su posiblemente reducida productividad, por tal motivo. Asimismo, las diferencias salariales entre personas con discapacidad y sin ella, se explicarían porque las primeras acumulan menos capital humano, y esto se debe porque tienen distintas expectativas, en relación a su participación tanto en la población activa, como en el empleo (Cazallas, 2016).

2.3 Teoría de la búsqueda de empleo

La premisa que da inicio a esta teoría parte de la observación de que la mayoría de las personas obtienen casi la totalidad de sus ingresos del mercado laboral, por lo que deben entrar en la búsqueda de una demanda de empleo que cumpla con sus expectativas salariales (Rangel y Martínez, 2007). Por su parte, Albano *et al.* (2007), exponen como hipótesis para esta teoría, que encontrar un buen puesto de trabajo lleva consigo un proceso que crea incertidumbre para la persona que se encuentra en un proceso activo de búsqueda. Rangel y Martínez (2007), insisten en que los individuos tienen que realizar una inversión, principalmente de tiempo, para conseguir toda la información posible de los empleos que se encuentran disponibles y para saber si dichos empleos cumplen con sus expectativas, además los empleadores también invierten parte de su tiempo en revisar las características de cada sujeto a contratar en el mercado laboral.

Cordón y García (2012), exponen que la teoría de la búsqueda de empleo tiene como objetivo explicar el funcionamiento del mercado de trabajo y las transiciones que se realizan dentro del mismo entre los diferentes estados de empleo, desempleo e inactividad. Según Lancaster (1979), “los modelos de búsqueda tratan sobre el comportamiento racional de un individuo desempleado que busca un trabajo”. También considera que “una característica universal de tales modelos es que las oportunidades de

empleo difieren con respecto a la teoría del salario ofrecido y donde el salario ofrecido es incierto para la siguiente oportunidad de empleo”.

Oviedo (2007), menciona que la teoría de búsqueda intenta comprender la racionalidad de los agentes que enfrentan el proceso de búsqueda de empleo. Por su parte, Rangel y Martínez (2007), sostienen que la persona en proceso de indagación debe adquirir la suficiente información y proceder a la toma de decisiones en una situación incierta y dinámica que es inherente al mercado de trabajo. Tal y como expone Nicholson (2004), al buscar empleo las personas con frecuencia suelen enfrentarse a una situación de demasiada incertidumbre sobre las posibilidades disponibles, por lo cual deben invertir algún tiempo para encontrar un empleo adecuado; de ello se deduce que cuanto mayor sea el salario de mercado de un individuo, más probable es que adopte técnicas de búsqueda que ahorren tiempo (como la utilización de una agencia de contratación).

Lippman y McCall (1976), destacan que los aspectos económicos de la búsqueda de empleo se encuentran en los trabajos de George J. Stigler, a partir de los cuales surgen versiones que son abordadas en la literatura teórica sobre el proceso de búsqueda, por tanto, según estos autores el modelo estándar parte de los siguientes supuestos:

a) Un individuo, en este caso, una persona con discapacidad, al que se refiere como el “buscador”, se encuentra desempleado y buscando empleo.

b) El proceso de búsqueda requiere un coste determinado y dicho proceso es igual al periodo de desempleo.

c) Cuando el buscador acepta una determinada oferta transita a un estado permanente de empleo, es decir, no se permiten ni las renunciaciones ni los despidos, sin unas consecuencias determinadas.

d) Existencia de un número crítico denominado salario de reserva a partir del cual el individuo decide aceptar o rechazar las ofertas de empleo.

Se considera que la decisión óptima para el buscador es rechazar las ofertas que se encuentren por debajo del salario de reserva, McConnell *et al.*, (2003) definen el salario de reserva como el nivel de salario más alto al que una persona decide o no trabajar, siendo una estimación del salario más bajo al que decide trabajar. Barro, Grilli y Febrero (1997), revelan que el modelo de búsqueda hace hincapié sobre el salario de reserva o salario de aceptación, debido a que es importante para los individuos al momento de comparar ofertas y decidirse por alguna, ya que la decisión para aceptar un determinado

puesto de trabajo será el salario de aceptación de la persona que vendrá a ser su salario de reserva. Por tanto, McConnell *et al.*, (2003), incorporan el salario de reserva en la búsqueda de empleo, el cual determinará el tiempo que pasa un individuo en situación de desempleo, dado que, si el nivel es muy alto, las ofertas salariales serán menores, el individuo rechazará cualquier oferta salarial que sea menor a su salario de reserva. Cazallas (2016), expone que modelos de este tipo, pueden ser útiles para determinar si las situaciones de desempleo pueden influir en los salarios de reserva, pero siempre para aquellas personas con discapacidad que han tomado la decisión de participar en el mercado laboral.

Cazallas (2016) refiere que, dependiendo de las preferencias de los trabajadores y de los precios, cada persona tomará la decisión de participar o no en el mercado de trabajo. Sin embargo, la decisión de participar no implica necesariamente que en este caso la persona con discapacidad vaya a trabajar, tal y como se observa en las bajas tasas de actividad, lo que presenta, a priori, una multiplicidad de factores que pueden influir en dicha decisión. Este enfoque estático no incorpora uno de los elementos esenciales de la definición de parado: la búsqueda activa de empleo. Esta búsqueda activa, se trata de un proceso que requiere un periodo de tiempo y que se lleva a cabo en un contexto de incertidumbre como se ha expuesto en párrafos anteriores. Los modelos de búsqueda consideran que el individuo ya ha tomado la decisión de participar en el mercado de trabajo y, por lo tanto, se centra principalmente en la duración del proceso de búsqueda, el cual se entiende como una inversión por parte del desempleado, con el objeto de obtener una renta mayor en el futuro, superior a su salario de reserva.

2.4 Los nuevos keynesianos: teoría de los contratos implícitos

Albano *et al.* (2007), exponen que la teoría de los contratos implícitos surge a mediados de los años setenta con los trabajos de Azariadis (1975), Baily (1974) y Gordon (1974). Dicha teoría se centra en los efectos de las demandas de los trabajadores relativas a la seguridad en sus ingresos sobre la rigidez de los salarios a la baja. Es decir, explica por qué en un típico ciclo de negocios, los salarios promedio fluctúan menos que la productividad de la mano de obra o que el volumen de empleo.

Desde la posición de Cazallas (2016), una de las posibles explicaciones de la situación laboral atípica entre las personas con discapacidad podría derivarse de la existencia de una vinculación entre empleadores y empleados que no se corresponden con los

postulados básicos del mercado neoclásico, sino que es más bien una relación salarial específica. Por tanto, siguiendo a Costa (2005), según esta teoría, la relación entre empresarios y trabajadores se rige, aparte de los contratos explícitos (serían los contratos firmados legalmente), por multitud de entendimientos informales y tácitos durante la relación laboral, conocidos como “contratos implícitos”. A través de dichos acuerdos la empresa ofrece al trabajador ciertas garantías de estabilidad y compromiso en el puesto de trabajo y en sus rentas salariales.

Con esta teoría se estaría poniendo de manifiesto que la relación de trabajo va más allá de la mera prestación de servicios de acuerdo con las reglas convencionales de dicho mercado, existiendo una vinculación duradera entre la empresa y los asalariados, permitiendo un salario que no sigue las evoluciones de la coyuntura económica, por lo que no se ajusta en cada momento atendiendo a la productividad marginal, sino que será a largo plazo cuando esto suceda. Por tanto, este hecho entre empresario y trabajador tendrá lugar cuando las relaciones existentes entre ambas partes tengan un carácter de largo plazo (Ruesga *et al.*, 2014).

De acuerdo con estas premisas, teniendo en cuenta a Azariadis (1975), la teoría de los contratos implícitos introduce principalmente dos explicaciones relacionadas con la rigidez salarial a la baja:

1. Los trabajadores presentan una aversión al riesgo más elevada que la de los empresarios, ya que, si los trabajadores son reacios al riesgo, no desearán que sus rentas presenten variaciones salariales a largo plazo, lo que les hace plantear el salario como un seguro ante las situaciones adversas, a costa de mantenerlo (o no aumentar las pretensiones) en etapas expansivas y superiores.
2. Los empresarios consideran importante mantener en su puesto a los trabajadores que han adquirido una cualificación, que resultaría costosa para la empresa si tuviera que contratar a nuevos empleados.

De acuerdo con la primera premisa, las personas con discapacidad asalariadas, preferirían conservar su empleo, aunque no esté acorde con su educación, experiencia o cualificación, antes de iniciar la búsqueda de otro; consecuentemente, se podrían estar limitando a moverse en un mercado secundario en línea con la dualidad institucionalista. Con relación a aquellas personas con discapacidad desempleadas o inactivas que perciben prestaciones económicas, dicha aversión al riesgo es la que les podría llevar a permanecer

al margen del mercado de trabajo. Con respecto a la segunda explicación, los empresarios optarían, a priori, más por personas sin discapacidad, ya que estas últimas son susceptibles de menores ausencias en el puesto de trabajo o que requieren periodos de formación y adquisición de cualificación más reducidos (Cazallas, 2016).

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA, OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La investigación llevada a cabo para la realización del presente trabajo ha sido mediante **el método hipotético deductivo**. Para ello, en primer lugar, se expone el problema que da origen a la investigación, a continuación, se plantea la hipótesis correspondiente, así como la realización del análisis del problema, seguido de sus consecuencias y, por último, la correspondiente contrastación de las hipótesis.

En concreto, la metodología utilizada para la realización del trabajo fin de máster, se puede agrupar principalmente en dos categorías:

1. **Revisión documental.** Se ha recurrido a publicaciones de asociaciones, fundaciones y organismos públicos, artículos de revista y libros de texto que tratan de manera concreta el mercado de trabajo de las personas discapacitadas, con el fin de conocer la situación laboral de este colectivo desde una **perspectiva cualitativa**.
2. **Análisis de datos estadísticos.** Se ha llevado a cabo mediante la estadística descriptiva, a través de la recopilación realizada de las principales fuentes de información para obtener los datos concretos, desde una perspectiva cuantitativa. Por ello, el principal objetivo del **análisis cuantitativo** trata de ofrecer tanto de forma ilustrativa, como de forma realista el estado actual en cifras de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español, mediante las siguientes fuentes utilizadas en la presente investigación:
 - El Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), destacando el informe anual del mercado de trabajo en España de las personas con discapacidad. Dicho informe recoge los datos administrativos que se encuentran registrados en la base de datos de personas con discapacidad.
 - El Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), ya que recoge diferentes aspectos de interés sobre el empleo de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo en España.
 - El informe Olivenza 2020-2021, del Observatorio Estatal de Discapacidad (OED), sobre la situación de la discapacidad en España.

Mediante estas tres fuentes se han podido obtener los datos nacionales que componen el mercado de trabajo en España sobre el colectivo de personas con discapacidad y conocer las principales variables sobre el mercado de trabajo de este colectivo, así como su interacción para poder obtener unos resultados más concretos.

Por tanto, la herramienta principal para llevar a cabo el análisis correspondiente de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español ha sido mediante el estudio de variables económicas que permiten conocer su situación laboral. En concreto, se utilizan variables, tales como, el número de personas activas, ocupadas y paradas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como, la tasa de empleo, actividad y paro y, por último, la contratación de dicho colectivo.

Una vez que se ha expuesto en la introducción del trabajo el problema que da origen a la elección del tema objeto de estudio, se recogen, a continuación, tanto los objetivos como las hipótesis que justifican el planteamiento de la presente investigación.

Los **objetivos** propuestos para el desarrollo del presente trabajo son:

El **objetivo principal** que se persigue en esta investigación es el siguiente:

Analizar la evolución de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español en el periodo 2016-2020.

A partir de este objetivo principal, se plantean dos **objetivos específicos**:

1. Identificar las desigualdades y factores de riesgo relacionadas con la inclusión/exclusión laboral de las personas discapacitadas.
2. Valorar en qué situación se encuentra la integración laboral en la actualidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español.

La **hipótesis** planteada en esta investigación es una y se expone a continuación:

Hipótesis 1: La situación laboral de las personas con discapacidad presenta una desigualdad importante respecto a la población general, teniendo una gran influencia los factores académicos, de edad y nivel de estudios.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Normativa relacionada con la integración social y laboral de las personas discapacitadas en España

Se va a realizar un breve análisis destacando las leyes más importantes relacionadas con las personas discapacitadas en España, ya que dicha normativa es la base que da sentido en la actualidad a que el colectivo de discapacitados se encuentre con una mayor integración tanto en la sociedad como en el ámbito laboral.

En primer lugar, se encuentra la Constitución Española de 1978, destacando los artículos que hacen referencia a este colectivo:

- El artículo 14, expone principalmente que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que prevalezca discriminación alguna.
- El artículo 49, trata específicamente sobre las personas con discapacidad, destacando que los poderes públicos realizarán mediante políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración, el amparo de todos los derechos de las personas discapacitadas.

Posteriormente, para llevar a cabo la integración social de las personas discapacitadas en España se aprueba la Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, fue la primera ley específica para este colectivo, por tanto, supuso un progreso social y su no discriminación, ya que fue el primer paso para reconocer los derechos de las personas con discapacidad. Es importante destacar su título VII, en concreto los artículos del 37 al 48, los cuales tratan sobre la integración laboral de las personas discapacitadas.

Pasados unos años, se aprobó la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el fin de esta ley era complementar a la anterior y en la que se encuentra un cambio fundamental, principalmente con respecto a la denominación que hace para referirse a las personas con algún tipo de discapacidad, ya que no las llama minusválidos como se hacía en la ley anterior, sino que los llama personas con discapacidad. Además, esta ley en su artículo 1 estableció un grado de minusvalía para pertenecer a este colectivo, en concreto de discapacidad igual o superior al 33 por 100. Por último, destacar de esta ley las dos grandes estrategias de intervención que recogía en su exposición de motivos:

1. La lucha contra la discriminación, para lograr la igualdad de trato y el derecho de igualdad de oportunidades, respecto a la población sin discapacidad.
2. La accesibilidad universal, ya que en el ámbito internacional existe una gran sensibilidad en torno a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal.

Con el fin de que las dos estrategias anteriormente comentadas se cumplieran, era necesario establecer un régimen de sanciones e infracciones, que quedó recogido en la Ley 49/2007 de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta norma fija sanciones a personas tanto jurídicas como físicas que lleven a cabo algún tipo de discriminación en el ámbito laboral hacia personas con algún tipo de discapacidad o que no cumplan las obligaciones que se establezcan en las empresas o centros de trabajo para eliminar las barreras de discriminación hacia las personas con discapacidad, para ello se imponen distintas sanciones que podían ir desde los 300 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.

Por último, es importante destacar que las tres leyes comentadas anteriormente fueron derogadas y refundidas en la Ley 1/2013 de 29 de noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, conocida como la “Ley General de las personas con discapacidad”. De esta disposición es conveniente resaltar el art. 2. b) ya que insiste en que dicho colectivo debe gozar de igualdad de oportunidades, con la ausencia de discriminación por motivo de discapacidad, ya sea directa o indirecta. Por tanto, para evitar discriminación alguna, se desarrollan medidas de acción positiva y son definidas en el art. 2.g) de la misma, como aquellas que presenten carácter específico y consiste en evitar o compensar las desventajas ocasionadas de la discapacidad y son destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho del colectivo de discapacitados, así como su participación en igualdad de condiciones en el ámbito económico, político, social, educativo, laboral y cultural.

Con el recorrido normativo que sienta las bases para que se lleve a cabo una mayor integración de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español, referenciadas en párrafos anteriores, se está trabajando para que dicho colectivo tenga un mayor número de oportunidades para acceder al mercado de trabajo con una menor discriminación y sin que se le presenten obstáculos debido a su situación.

4.2 Situación laboral de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español, 2016-2020

En este apartado se va a proceder a realizar el análisis de las variables relacionadas tanto con el empleo como el desempleo del colectivo de personas discapacitadas con los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística. En concreto, el análisis se va a centrar en las personas activas, ocupadas y paradas con discapacidad en el mercado de trabajo español y dicho análisis se va a dividir en cada uno de los apartados por: sexo, edad y nivel de estudios.

También es importante comentar que el análisis se va a llevar a cabo a partir del año 2016, ya que son los primeros datos disponibles de forma detallada y concreta sobre la evolución y la situación laboral de este colectivo en el mercado de trabajo, y el último año del que se disponen datos es el 2020. En el gráfico 1 se muestra la evolución de las personas con discapacidad en edad laboral.

Gráfico 1. Evolución de las personas discapacitadas en edad laboral, 2016-2020



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

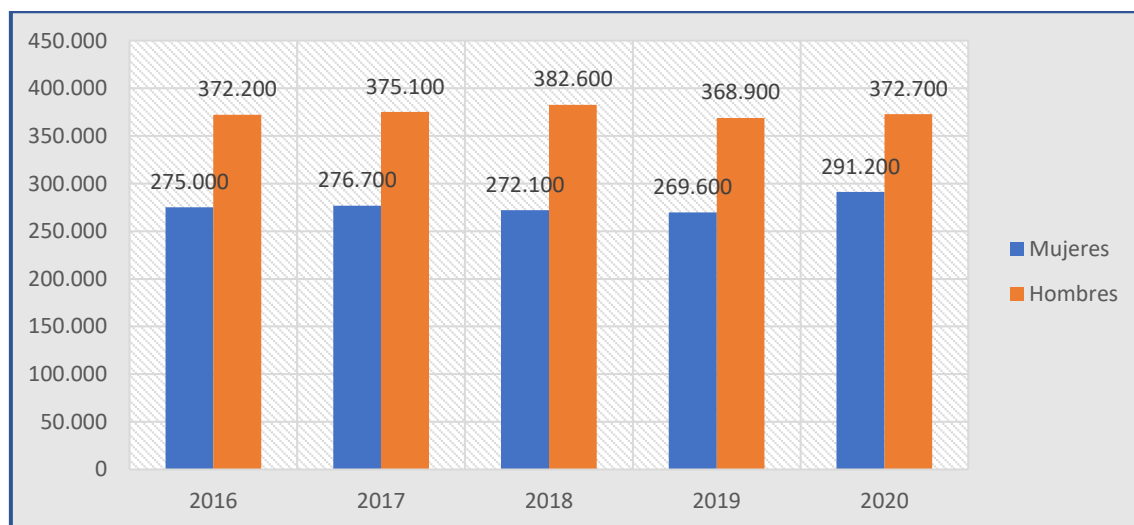
Gracias a la recopilación de datos realizada, se puede observar en el gráfico 1 que se ha producido un aumento del número de personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir, en el intervalo de edad de 16 a 64 años, que tienen reconocida algún tipo de discapacidad en España, ya que se ha pasado de 1.840.700 personas registradas en el año 2016 a 1.933.400 en el año 2020, existiendo una variación de 92.700 personas más. Esto se debe según la Organización Mundial de la Salud (2011) a que en nuestro país se está produciendo un envejecimiento de la población y un aumento de enfermedades crónicas, así como trastornos de salud mental.

4.2.1. Personas activas con discapacidad en el mercado de trabajo de España

En primer lugar, es importante tener en cuenta que de las 1.933.400 personas con discapacidad en edad laboral en el año 2020 como se ha podido ver en el gráfico 1, solamente 663.900 tienen la condición de activas, como recoge el gráfico 2, por tanto, de acuerdo con los datos recogidos del SEPE (2021), 1.269.500 personas se encontraban inactivas en el año 2020 y, se distribuyen de la siguiente forma: 46.600 eran estudiantes, 294.300 eran pensionistas, 117.800 se dedicaban a las labores del hogar, 774.800 presentaban una incapacidad permanente y, por último, 36.400 se encontraban en otra situación de inactividad. Del total de personas inactivas, poco más de 150.000 personas, que son los estudiantes y las personas dedicadas a tareas del hogar, pueden pasar a ser personas activas.

Según el sexo se podrá conocer si son las mujeres o los hombres los que tienen una mayor participación en el mercado de trabajo.

Gráfico 2: Evolución de la población activa con discapacidad por sexo en el mercado de trabajo español, 2016-2020



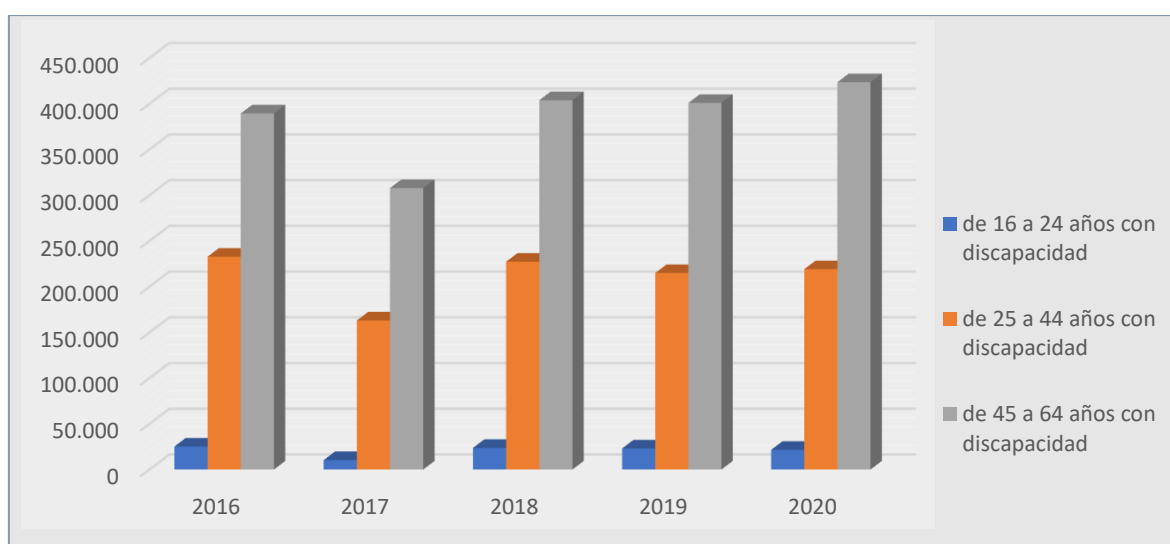
Fuente: INE. Elaboración propia.

En concreto, hay un mayor número de hombres activos con discapacidad en el mercado de trabajo español, siendo su variación muy significativa en todos los años analizados, destacando el año 2020 en el que había 372.700 hombres activos, frente a 291.200 mujeres, existiendo una variación entre ambos sexos de 81.500 mujeres menos.

Mediante el rango de edad, se concreta qué grupos de edad de personas discapacitadas tienen una mayor participación en el mercado laboral y qué grupos tienen mayor dificultad para trabajar. Se realizará el análisis en tres rangos de edad:

- El primer rango comprenderá los jóvenes de 16 años hasta los 24 años.
- El segundo rango será el comprendido entre los 25 y 44 años.
- El tercer rango de edad será el de 45 a 64 años. A partir de los 65 años, los trabajadores pueden solicitar la jubilación ordinaria, siempre que cumplan los requisitos de años cotizados correspondientes.

Gráfico 3: Evolución de la población activa por edades con discapacidad en el mercado de trabajo español, 2016-2020



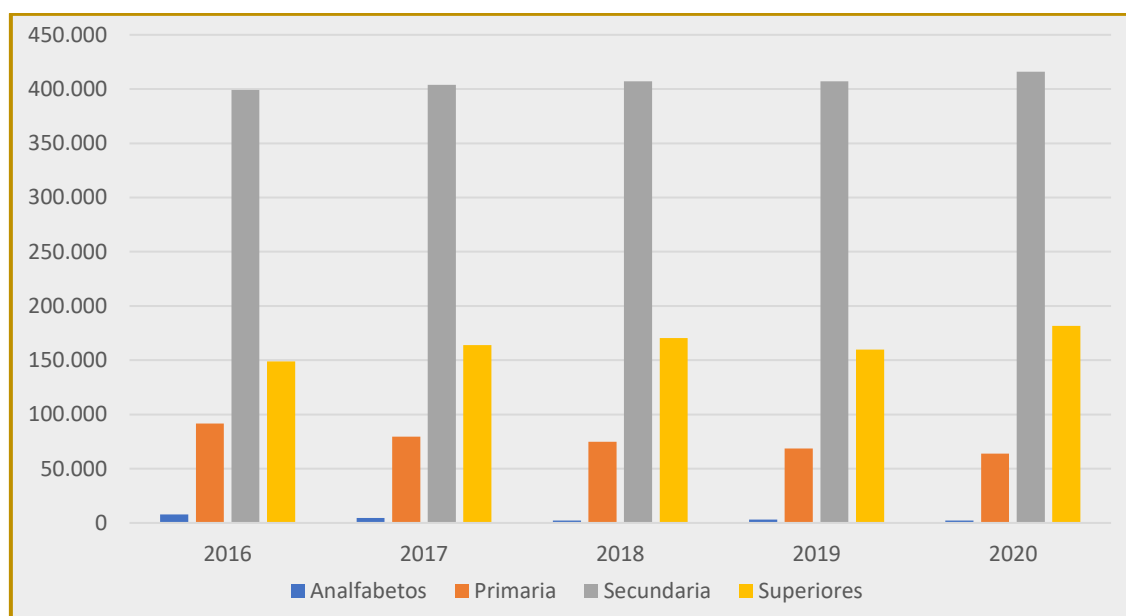
Fuente: INE. Elaboración propia.

De forma general, el gráfico 3 muestra que la evolución del rango de edad de 16-24 años ha sufrido una disminución de población activa si se toma como referencia el año 2019 respecto al año 2020 de 1.500 personas. En cambio, los otros dos rangos de edad han mostrado una evolución mayor ya que, entre 25-44 años, ha aumentado en 4.200 personas y en el rango de mayor edad, es decir, de 45-64 años ha aumentado en 22.600 personas. En definitiva, la distribución de personas activas por edad en el año 2020 se distribuye de la siguiente forma: 21.500 correspondían al tramo de 16-24 años, 219.000 tenían entre 25 y 44 años y por último 423.400 tenían entre los 45-64 años.

Con el **nivel educativo** de las personas activas con discapacidad en el mercado de trabajo español, se va a determinar en gran medida el trabajo que posteriormente va a desarrollar dicho colectivo, ya que, en función del nivel de estudios, se desempeñará un

trabajo u otro, para ello, en el gráfico 4 se muestran los datos recogidos sobre el nivel de estudios del colectivo de discapacitados.

Gráfico 4: Evolución de la población activa con discapacidad en el mercado de trabajo español por nivel de estudios, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

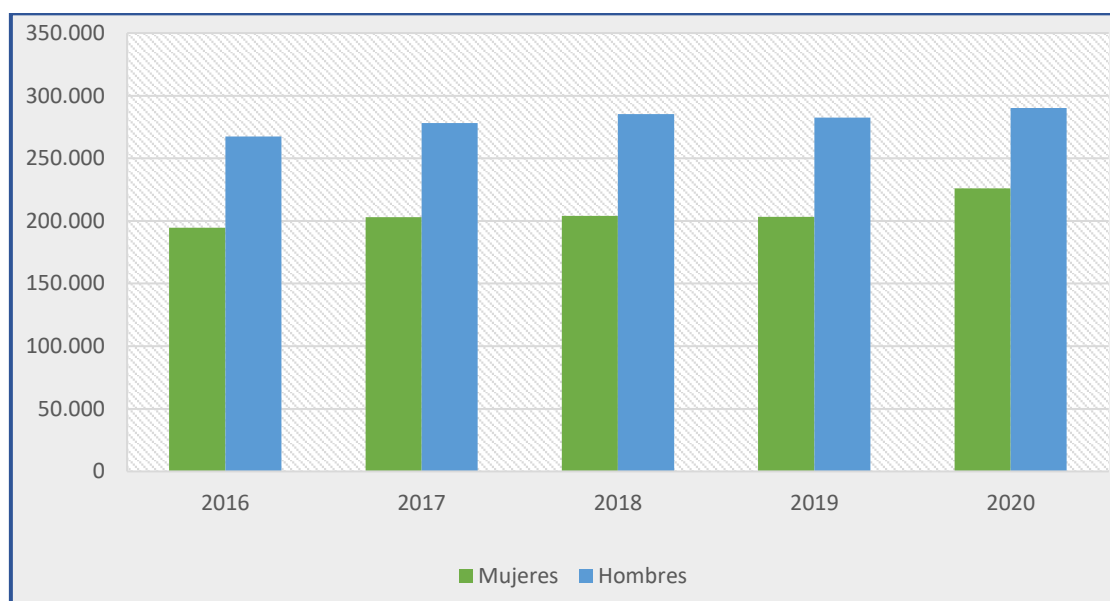
En el gráfico 4 se observa que la evolución de los datos recogidos sobre la población analfabeta del colectivo de discapacitados ha sido positiva, ya que ha disminuido, principalmente del año 2016 al año 2018, con una reducción de 5.500 personas analfabetas menos. En cuanto a las personas con estudios primarios, se ha reducido el número de personas con dichos estudios en el periodo analizado ya que en 2016 había 91.600 personas con estudios primarios y en 2020 había 64.000, por tanto, existe una variación negativa de 27.600 personas. En cambio, el número de personas tanto con estudios de secundaria como superiores ha tenido una variación positiva, sobre todo a partir del año 2018, en las que sus cifras han aumentado cada año. En definitiva, ha disminuido de forma general las personas analfabetas y ha ido aumentando el número de personas con niveles de estudios superiores, pero dicho avance se encuentra en un estado ralentizado, debido a la variación mínima existente en los datos obtenidos de los diferentes años.

4.2.2. Personas ocupadas con discapacidad en el mercado de trabajo de España

En segundo lugar, se va a analizar el número de personas ocupadas con discapacidad y, se van a dividir al igual que en apartado anterior por sexo, edad y nivel de estudios. Como dato significativo, es importante destacar el año 1996, ya que, según el INE (2000), España era uno de los países europeos que presentaba peores datos de ocupación de personas con discapacidad. Este dato mejoró según dicha encuesta, donde se estimó que 319.184 personas con discapacidad estaban ocupadas en 1999, hasta llegar al año 2020 donde la cifra se sitúa en 516.300 personas ocupadas.

Mediante la evolución de los datos recogidos según el sexo, se va a comprobar si son las mujeres o los hombres quienes presentan una mayor ocupación en el mercado laboral y verificar si su variación presenta cifras significativas.

Gráfico 5: Evolución de personas ocupadas con discapacidad por sexo en el mercado de trabajo español, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

En el mercado de trabajo español, existe un mayor número de hombres ocupados que mujeres con discapacidad, debido a que presentan diferencias entre ambos sexos, si se cogen los datos del INE (2020), en dicho año había 290.200 hombres ocupados, frente a 226.100 mujeres, por tanto, su variación es significativa entre ambos sexos, en concreto 64.100 mujeres menos ocupadas. También, como se observa en el gráfico 5, el mayor nivel de ocupación en ambos sexos se encuentra en el año 2020 y, por tanto, hay más personas con discapacidad ocupados en el último año considerado.

A través del análisis del rango de edad, se va a conocer, al igual que se ha realizado con las personas activas en el mercado de trabajo, qué grupos de edad de personas discapacitadas son los que presentan una mayor ocupación en el mercado de trabajo en España y los grupos que tienen una ocupación más reducida. Se realizará el análisis utilizando los mismos rangos de edad del apartado anterior.

Gráfico 6: Evolución de personas ocupadas con discapacidad por edad en el mercado de trabajo español, 2016-2020

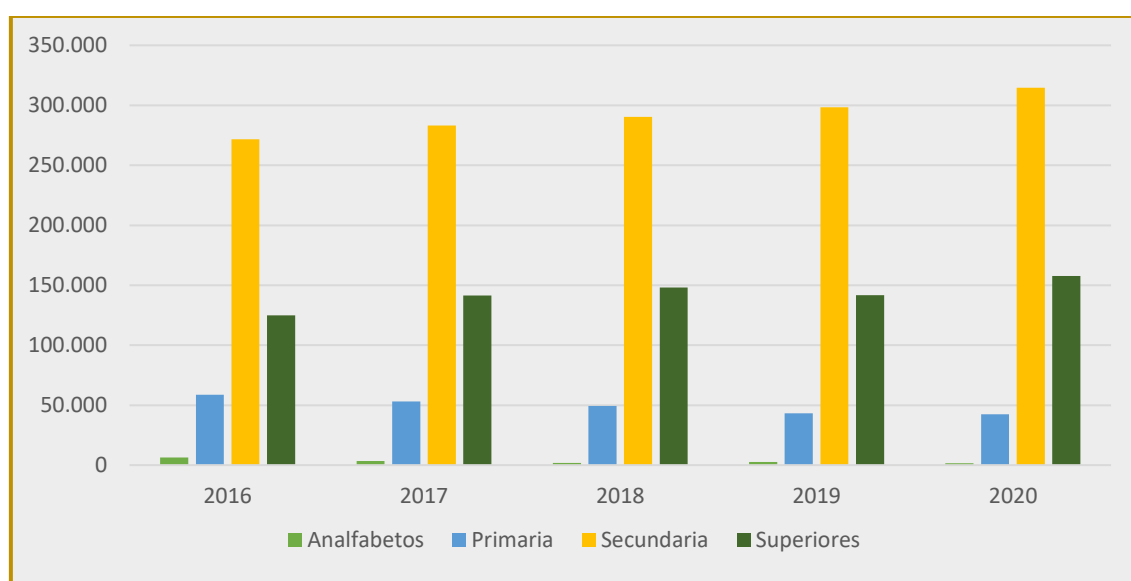


Fuente: INE. Elaboración propia.

El gráfico 6 muestra que la evolución de los datos recogidos del rango de edad de 16-24 años se ha mantenido prácticamente constante, ya que su variación ha sido mínima en los años analizados. En cambio, los otros dos rangos de edad presentan una evolución con cifras más significativas, en concreto, entre 25-44 años, la ocupación ha aumentado en 5.400 personas en el último año analizado y en el rango de mayor edad, se han incrementado en 27.500 personas ocupadas. En definitiva, de forma general el número de personas ocupadas ha ido aumentando ligeramente, con un total en el año 2020 de 516.300 personas ocupadas, de las cuales 9.500 correspondían al tramo de 16-24 años, 162.000 tenían entre 25 y 44 años y por último 344.800 tenían entre los 45-64 años, pero realmente la evolución de los datos recogidos no muestran una evolución significativa de personas con discapacidad ocupadas en el mercado de trabajo. Una de las causas podría ser que no se está trabajando lo suficiente para una plena integración de dicho colectivo en el ámbito laboral.

También, es importante tener en cuenta la **formación académica** de las personas ocupadas con discapacidad, presentando una gran influencia en la ocupación que desarrolla dicho colectivo, ya que, en función del nivel de estudios, el trabajador tendrá una ocupación u otra. Por ello, es imprescindible que las personas discapacitadas tengan las mismas oportunidades para obtener una formación académica adecuada, al igual que el resto de la población, puesto que su futuro laboral va a depender en gran medida de dicha formación.

Gráfico 7: Nivel de estudios de personas con discapacidad ocupadas en el mercado de trabajo español, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia

En el gráfico 7, se observa que la evolución de las personas con discapacidad analfabetas ha disminuido de forma notable, ya que en el año 2016 se contaba con 6.500 personas ocupadas analfabetas, y en el año 2020 esta cifra ha disminuido a 1.700 personas, existiendo una reducción de 4.800 analfabetos. También, tanto las personas con educación secundaria como con estudios superiores han tenido un ligero aumento, aunque las personas ocupadas con discapacidad que destacan en el mercado de trabajo español, son el colectivo con estudios secundarios.

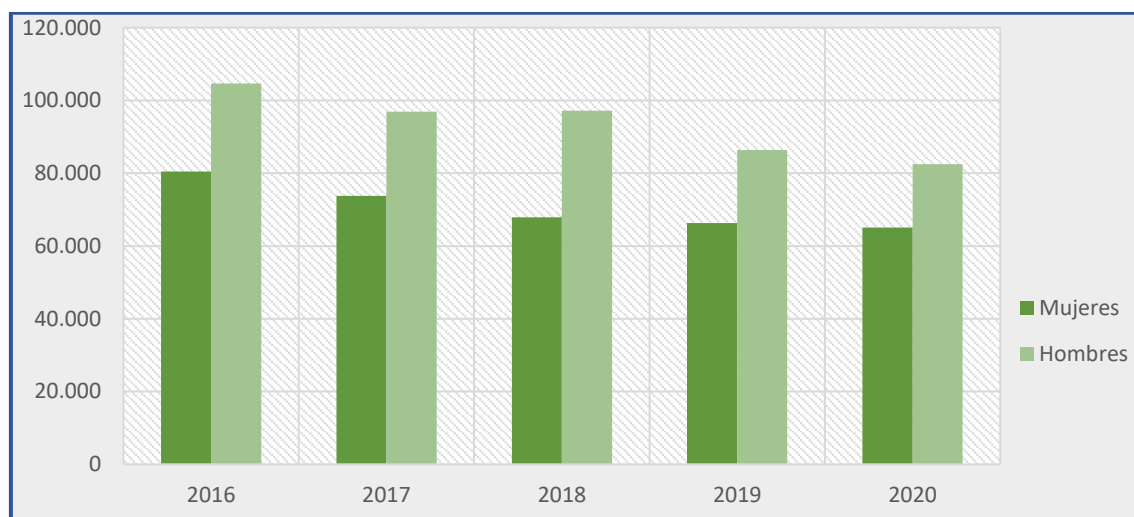
Por tanto, según lo expuesto en el párrafo anterior es necesario tomar medidas para que se incorporen un mayor número de personas ocupadas con algún tipo de discapacidad con estudios superiores y no permanezcan estancadas las ocupaciones principalmente por personas con estudios de educación secundaria.

4.2.3 Personas paradas con discapacidad en el mercado de trabajo de España

En tercer lugar, al igual que se ha llevado a cabo el análisis tanto del número de personas discapacitadas activas como ocupadas en el mercado de trabajo español, a continuación, se va a analizar el número de **personas paradas con discapacidad**, mediante la misma distinción que en los dos apartados anteriores: sexo, rango de edad y nivel de estudios.

Con la elaboración del gráfico 8 se podrá tener una visión general sobre la evolución que han tenido ambos sexos respecto a las cifras de paro en el mercado laboral.

Gráfico 8: Evolución de personas con discapacidad paradas por sexo en el mercado de trabajo español, 2016-2020

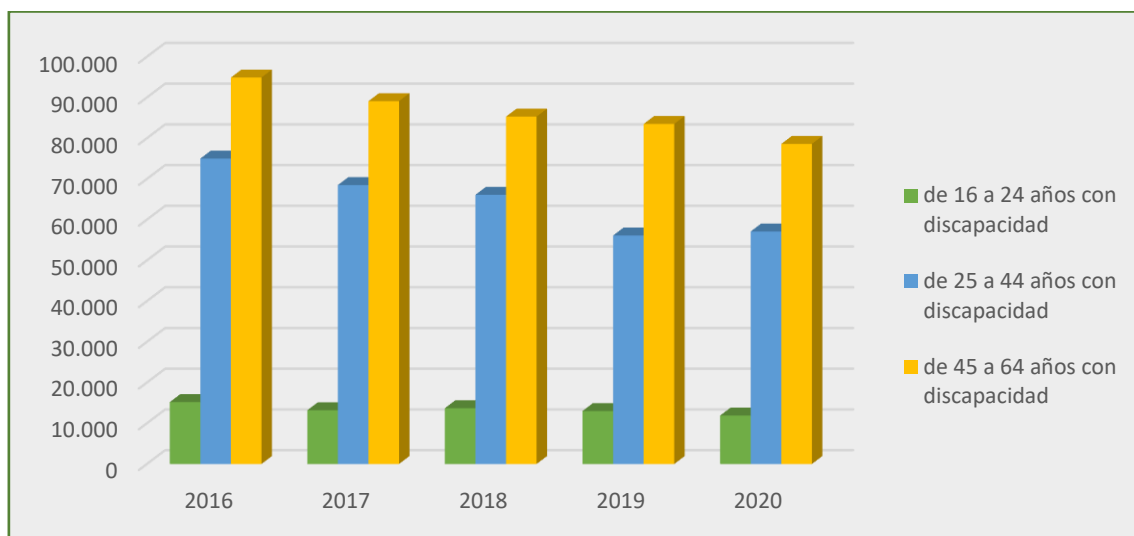


Fuente: INE. Elaboración propia.

Según los datos recogidos sobre las personas con discapacidad paradas en el gráfico 8 se puede verificar que las mujeres con discapacidad paradas presentan una evolución satisfactoria, respecto a los hombres, ya que en el mercado laboral se encuentra con menos mujeres paradas que hombres y, su variación es significativa en todos los años de los que se han obtenido los datos. Para ver dicha diferencia entre ambos sexos, se destaca el año 2020 en el que había 65.100 mujeres paradas, frente a 82.500 hombres, existiendo una variación entre ambos sexos de 17.400 hombres más en paro que mujeres.

En cuanto a las personas paradas por rango de edad, se realizará el análisis en los mismos intervalos de edad que en las personas activas y ocupadas. Para ello, el gráfico 9 muestra los resultados que se han obtenido de la evolución que ha tenido el colectivo de discapacitados parados en los diferentes rangos de edad.

Gráfico 9: Evolución de personas discapacitadas paradas por edades en el mercado de trabajo español, 2016-2020

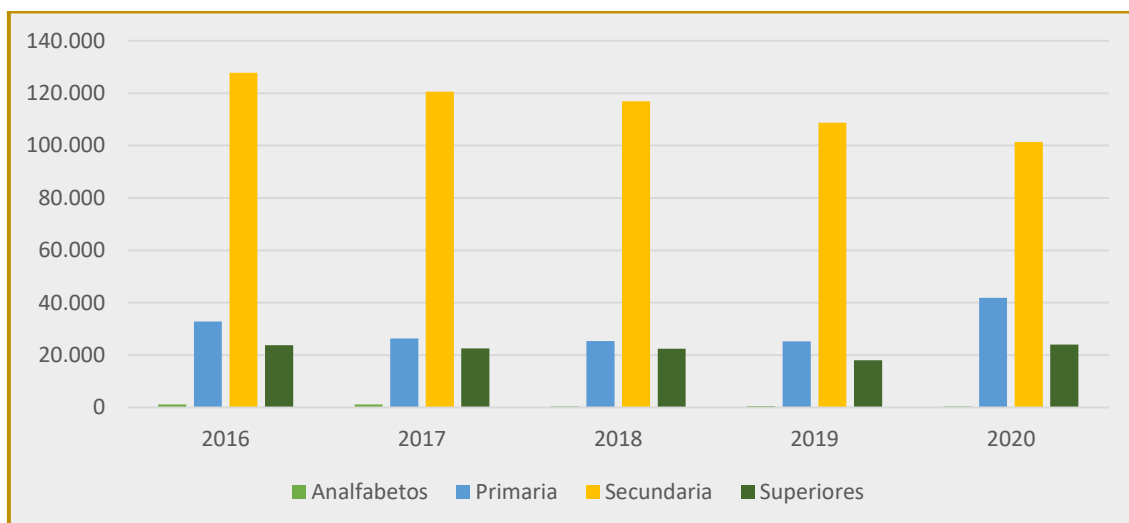


Fuente: INE. Elaboración propia.

Por tanto, de los datos recogidos sobre dicho apartado se destaca que el intervalo de edad de 16-24 años, muestra una evolución positiva, presentando una disminución de personas paradas en el último año analizado respecto al anterior de 1.100 personas menos paradas, al igual que ocurre con el rango de 45-64 años, presentando una reducción en el año 2020 de 4.900 personas menos paradas respecto al año anterior. Sin embargo, entre 25-44 años, ha aumentado el número de parados en 1.000 personas paradas, este último dato es preocupante en la actualidad, debido a que este rango de edad tendría que presentar datos con cifras inferiores de paro en el año 2020, ya que comprende una edad en la que la población con discapacidad debería de tener un empleo en el mercado de trabajo español.

Por último, respecto al **nivel educativo** de las personas paradas con discapacidad, decir que la evolución de los datos recogidos representan una realidad desfavorable para dicho colectivo, a pesar de que en los dos últimos años analizados ha tenido una pequeña disminución de las personas paradas, pero corresponde a las personas con estudios de educación secundaria, como se puede apreciar en el gráfico 10. A continuación, le sigue las personas con estudios primarios, aumentando en el año 2020 las personas paradas con discapacidad a 42.300 respecto al año anterior, cuya cifra era de 25.300, al igual que ocurre con las personas con estudios superiores que ha aumentado el número de parados. En cambio, el colectivo de analfabetos ha sufrido una pequeña reducción.

Gráfico 10: Nivel de estudios de personas discapacitadas paradas en el mercado de trabajo español, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

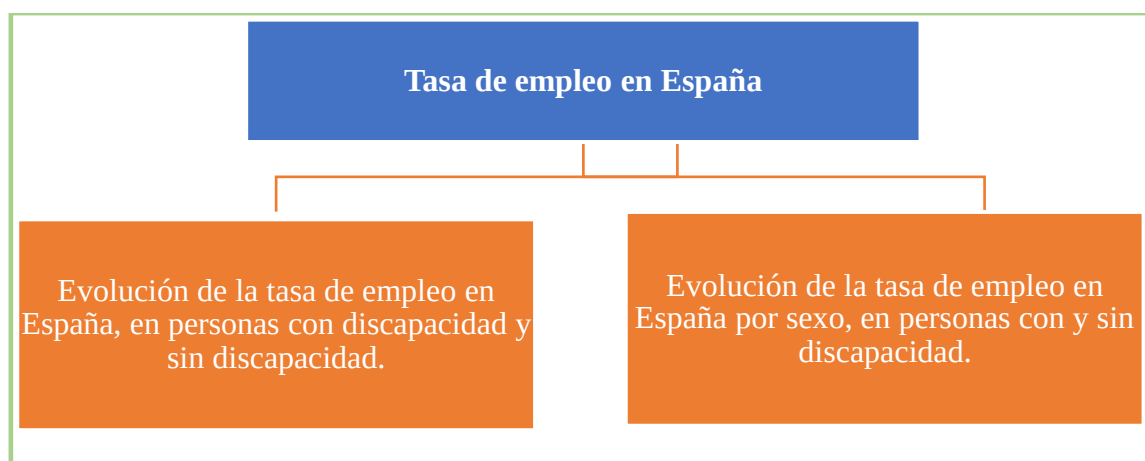
En definitiva, el colectivo de discapacitados parados con estudios secundarios y primarios registran tasas superiores, debido a que la mayoría de personas con discapacidad presentan una menor integración para acceder a estudios superiores y por tanto su formación académica finaliza en dichos estudios.

4.3 Tasa de empleo en el mercado de trabajo de España

Para llevar a cabo el análisis de la tasa de empleo de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español, es importante en la mayoría de los apartados realizar un análisis paralelo entre la población sin discapacidad y el colectivo de discapacitados y, de esta manera poder verificar si verdaderamente existe discriminación y una integración ralentizada de las personas discapacitadas en el mercado laboral, o por el contrario, si no existe discriminación y su integración se está llevando a cabo de manera rápida. Dicha comparación entre ambos colectivos también se realizará, en los apartados 4.4, 4.5 y 4.6.

Mediante la tasa de empleo en el mercado de trabajo español se analizan las personas con discapacidad y sin discapacidad que se encuentran con algún tipo de trabajo en el mercado de trabajo español, es decir, tanto trabajadores por cuenta ajena como trabajadores por cuenta propia. En concreto, se realizará un análisis de las siguientes variables:

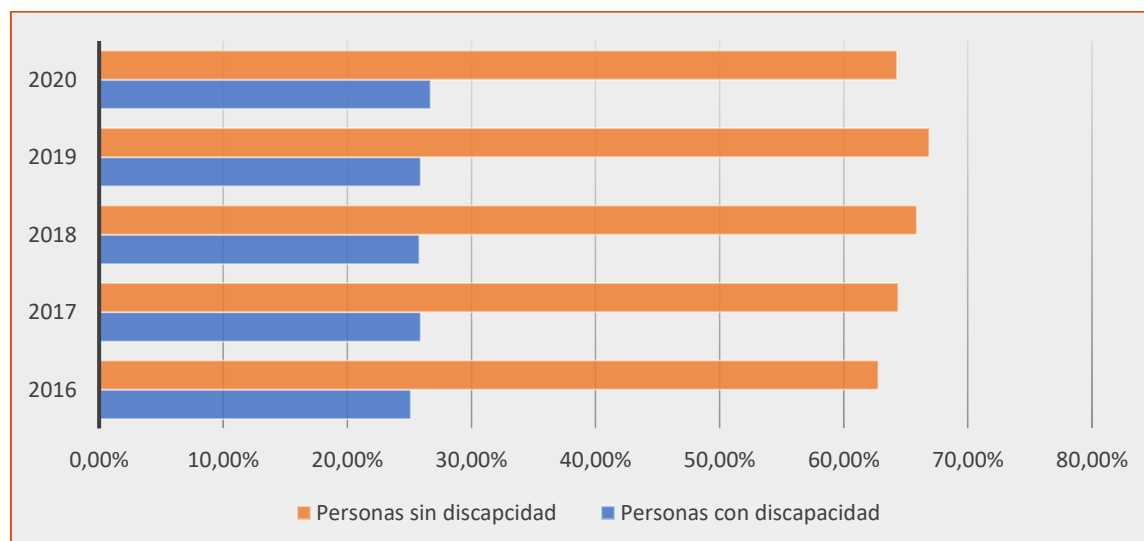
Figura 2: La tasa de empleo en España



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 11 se muestran los datos recogidos sobre la **evolución de la tasa de empleo en España entre los años 2016 y 2020**, tanto de las personas que tienen algún tipo de discapacidad como de las personas sin discapacidad.

Gráfico 11: Evolución de la tasa de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020



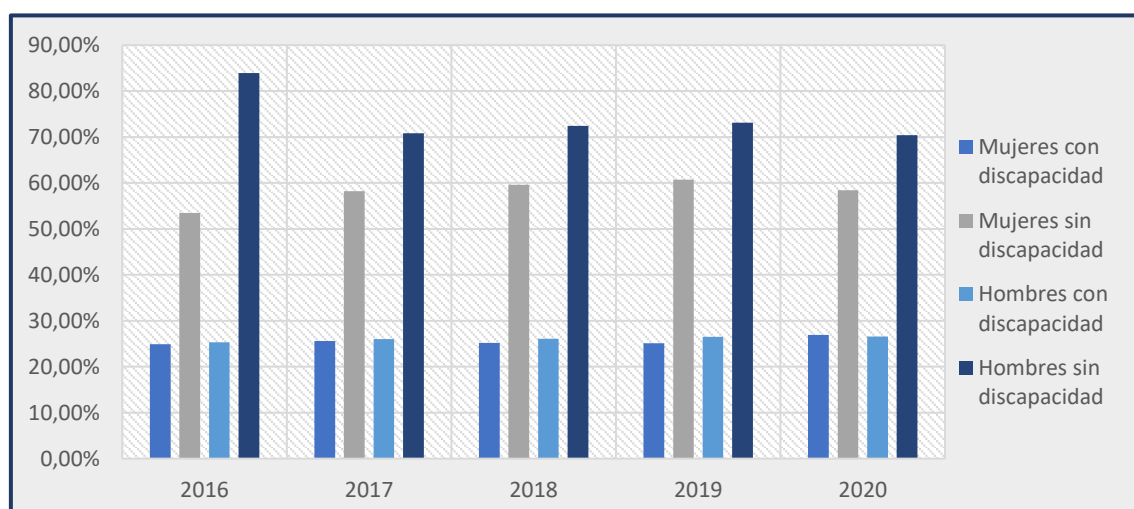
Fuente: INE. Elaboración propia.

De forma general, en el gráfico 10 se observa que la tasa de empleo del colectivo de discapacitados prácticamente se mantiene constante en los años analizados, ya que, su variación es mínima, destacando el año 2020 en la que su tasa de empleo aumentó 0,8 puntos respecto al año anterior y se situó en un 26,70 por 100. También, se puede apreciar la diferencia tan significativa existente entre la tasa de empleo de ambos colectivos,

tomando como base el último año analizado la tasa de empleo de las personas discapacitadas, se encuentra 37,6 puntos por debajo de la del colectivo sin discapacidad. Por tanto, aunque la tasa de la población sin discapacidad haya descendido ligeramente sigue existiendo una gran diferencia entre ambos colectivos, por lo que se deberían tomar medidas para que las personas discapacitadas presenten cifras de empleo más igualadas con el resto de la población y, de este modo, no se sientan discriminados en el mercado de trabajo.

A continuación, se va a analizar la **tasa de empleo en España según sexo**, para ello, se realizó una recogida de datos tanto de la población con discapacidad como de la población sin discapacidad, diferenciándolas por sexo y, de este modo verificar si existe discriminación alguna en cuanto a género en alguno de los colectivos y comprobar que sexo tiene una mayor presencia de empleo en el mercado de trabajo.

Gráfico 12: Evolución de la tasa de empleo en España según sexo de personas con discapacidad y sin ella, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

En el gráfico 12 se observa que la evolución de las cifras sobre la tasa de empleo que corresponde a hombres sin discapacidad destacan sobre las demás, ya que es el colectivo que presenta mayores cifras en el mercado de trabajo español. A continuación, le sigue el grupo de mujeres sin discapacidad, pero entre ambos sexos, la tasa de empleo masculina sin discapacidad superó a la femenina en más de 10 puntos (70,4 por 100 frente a 58,40 por 100).

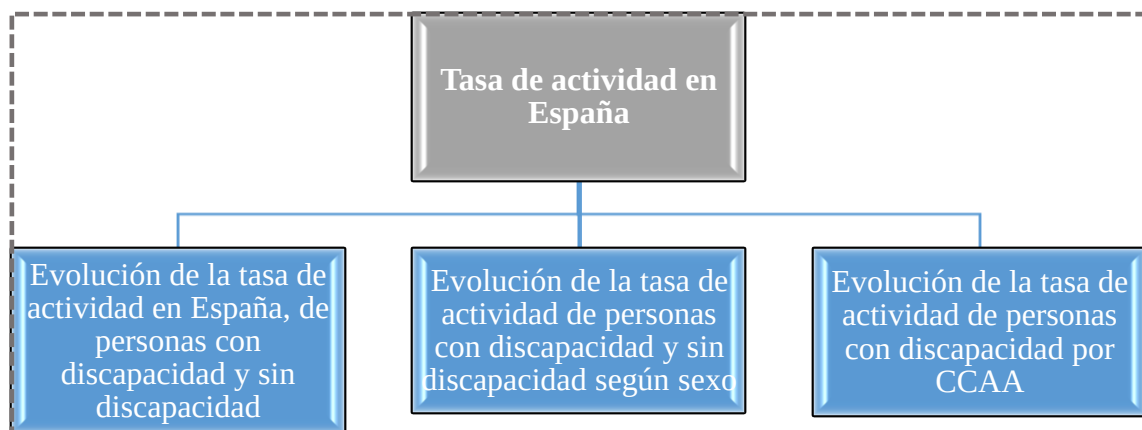
En cambio, la tasa de empleo de personas con discapacidad presenta una cifra inferior, lo que se puede interpretar como la existencia de falta de oportunidades para las

personas que presentan algún tipo de discapacidad para tener un empleo pero, a pesar de ello, se encuentra un dato significativo en la evolución de los datos recogidos, y es que las mujeres con discapacidad, en concreto, en el último año analizado (año 2020) tienen más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (26,9 por 100 frente al 26,6 por 100) cosa que no sucede en la población sin discapacidad, además en los restantes años analizados existe una variación mínima en la tasa de empleo entre las mujeres y hombres con discapacidad.

4.4 Tasa de actividad en el mercado de trabajo español

A continuación, se va a conocer el grado de participación activa en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas y no discapacitadas, mediante la tasa de actividad de ambos colectivos en el mercado de trabajo español y, de este modo conocer si existen grandes diferencias o, si por el contrario las cifras se encuentran equilibradas. El análisis se va a centrar en las siguientes variables.

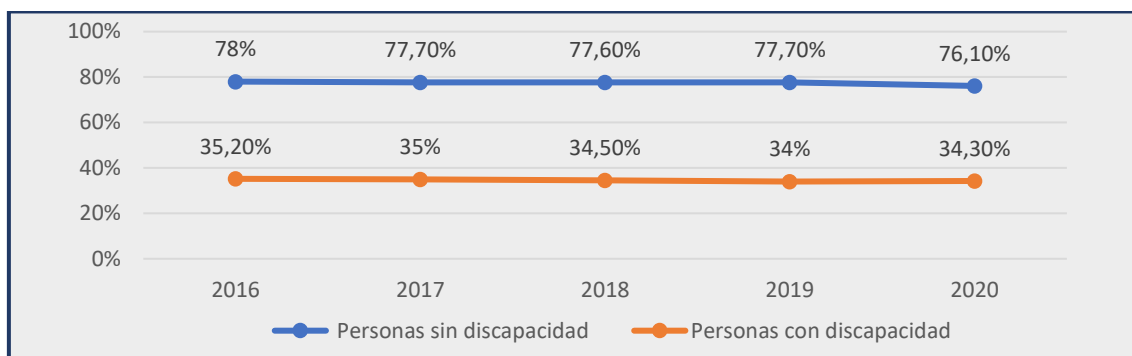
Figura 3: La tasa de actividad en España



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, en el gráfico 13 se representan los datos recogidos sobre la **evolución entre los años 2016 y 2020 de la tasa de actividad**, tanto de las personas que tienen algún tipo de discapacidad como de las personas sin discapacidad.

Gráfico 13: Evolución de la tasa de actividad de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020



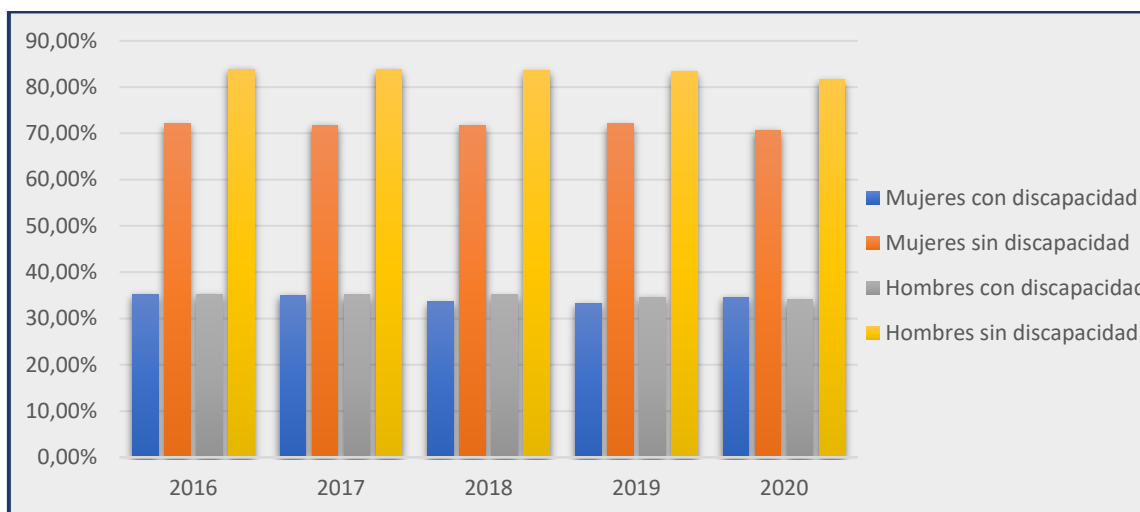
Fuente: INE. Elaboración propia.

De forma general el gráfico 13 muestra la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Además, esta escasa participación puede justificarse con las cifras bajas que presentan las personas inactivas que podrían incorporarse a personas activas, como se ha analizado en el apartado 4.2.1.

En el periodo analizado 2016-2020, la tasa de actividad de personas con discapacidad ha aumentado ligeramente, siendo su variación mínima, esto puede ser consecuencia de lo dicho en el párrafo anterior y, por tanto, es probable que la tasa de actividad de las personas con discapacidad no se incremente en gran medida en los últimos años y sea considerablemente más baja que el colectivo sin discapacidad, destacando que en el año 2020 su tasa de actividad aumentó 0,3 puntos respecto al año anterior y se situó en un 34,3 por 100. También, se puede apreciar la diferencia tan significativa existente entre la tasa de actividad de ambos colectivos, ya que, en el último año analizado, el año 2020, se observa como la tasa de actividad de personas con discapacidad se encuentra 41,8 puntos inferior a la tasa de actividad de la población sin discapacidad.

En segundo lugar, el análisis se centra en la **tasa de actividad en España según sexo**, entre ambos colectivos, para conocer que género tiene una tasa mayor de actividad, si estas cifras son similares en ambos sexos o por el contrario si hay un género que tenga una mayor participación en el mercado de trabajo.

Gráfico 14: Evolución de la tasa de actividad en España según sexo de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020

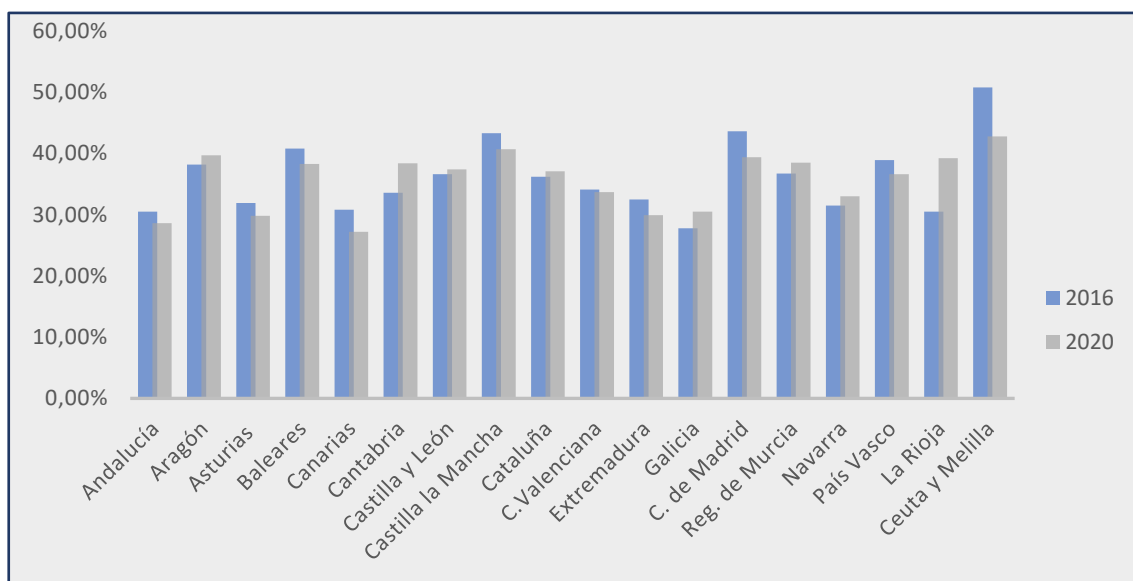


Fuente: INE. Elaboración propia.

De la evolución de los datos recogidos se destaca que la tasa de actividad de hombres sin discapacidad es el colectivo con mayor presencia en el mercado de trabajo como se muestra en el gráfico 14. A continuación, le sigue la tasa de actividad de mujeres sin discapacidad, en este colectivo se puede apreciar como la tasa de actividad masculina sin discapacidad superó a la femenina en más de 10 puntos (81,6 por 100 frente a 70,7 por 100). En cambio, a pesar de que la tasa de actividad de personas discapacitadas presenta una cifra inferior, se encuentra un dato significativo y es que las mujeres con discapacidad, en concreto en el último año analizado (año 2020) tienen más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (34,6 por 100 frente al 34,1 por 100), cosa que no sucede en la población sin discapacidad, además en los restantes años analizados existe una variación mínima en la tasa de actividad entre las mujeres y hombres con discapacidad.

En tercer lugar, el análisis destaca la **tasa de actividad en las distintas Comunidades Autónomas** (en adelante CCAA) de España, de personas con discapacidad. De esta manera, se podrá conocer qué CCAA presentan una mayor tasa de actividad de personas con discapacidad y, por el contrario, en qué CCAA este colectivo tiene mayor dificultad para participar en el mercado de trabajo español, además de saber qué situación tenían en el año 2016, siendo el año base del análisis y la situación en el año 2020, siendo el último periodo analizado.

Gráfico 15: Evolución de la tasa de actividad por CCAA de personas con discapacidad, 2016 y 2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

Las mayores tasas de actividad dentro del colectivo de las personas con discapacidad en el año 2016 como se muestra en el gráfico 15, se dieron en la Comunidad de Madrid, con un 43,6 por 100, seguida de Castilla-la Mancha con un 43,3 por 100 y en Ceuta y Melilla, con 50,8 por 100. Por su parte, las menores tasas de actividad para el año 2016 se registraron en Galicia, con un 27,8 por 100, seguido de Andalucía y la Rioja, con un 30,5 por 100 en ambas comunidades.

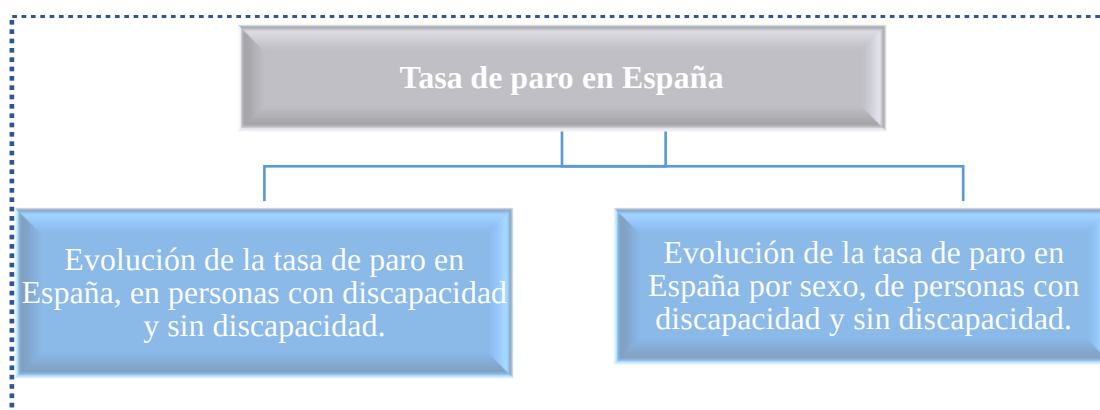
Mientras que, en el año 2020, las CCAA que presentaron una mayor tasa de actividad dentro del colectivo de personas discapacidad se dieron en Castilla-La Mancha, con un 40,7 por 100, Aragón, con un 39,7 por 100 y Ceuta y Melilla, con un 42,8 por 100. Por otro lado, las menores tasas de actividad tuvieron lugar en Canarias, con un 27,2 por 100, Andalucía, con un 28,6 por 100 y Asturias que presentaba una cifra del 29,8 por 100.

En concreto, en nuestra CCAA, Andalucía, según el INE (2020), la tasa de actividad para el año 2016 era de 30,5 por 100, mientras que en el año 2020 presentó una tasa de 28,6 por 100, por lo tanto, ha descendido 1,9 puntos, lo que conlleva a que las personas discapacitadas presenten una mayor dificultad para participar en el mercado de trabajo andaluz en el año 2020, respecto al año 2016. Por tanto, el colectivo de discapacitados sigue presentando grandes barreras en la actualidad que le impide llevar a cabo un avance progresivo en cuanto a la participación activa en el mercado de trabajo.

4.5 Tasa de paro en el mercado de trabajo de España

A través de la tasa de paro en el mercado de trabajo español se va analizar el porcentaje de las personas con discapacidad y sin discapacidad, que se encuentran en paro en el mercado de trabajo español. En concreto, se realizará un análisis de las siguientes variables:

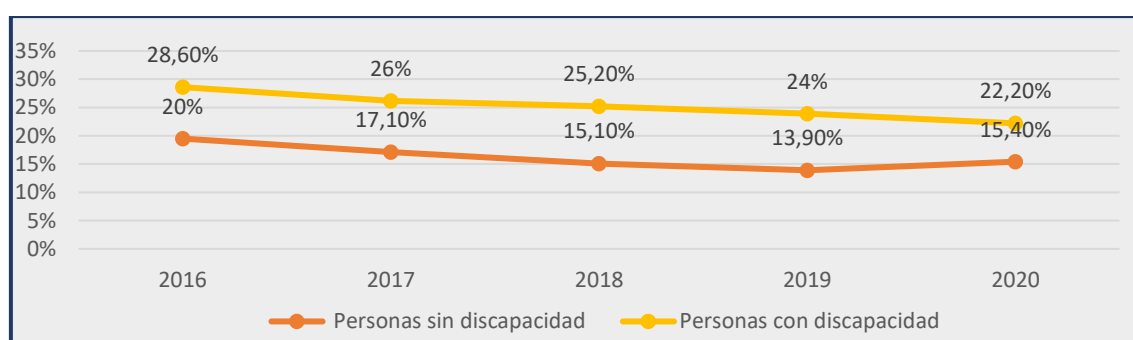
Figura 4: La tasa de paro en España



Fuente: Elaboración propia.

Tras los datos recogidos sobre la **evolución entre los años 2016 y 2020 de la tasa de paro** tanto de las personas con discapacidad y sin ella, en el gráfico 16 se muestra la evolución de ambos colectivos y de esta forma comprobar si se están equiparando las cifras de paro o si por el contrario existen grandes diferencias.

Gráfico 16: Evolución de la tasa de paro de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020



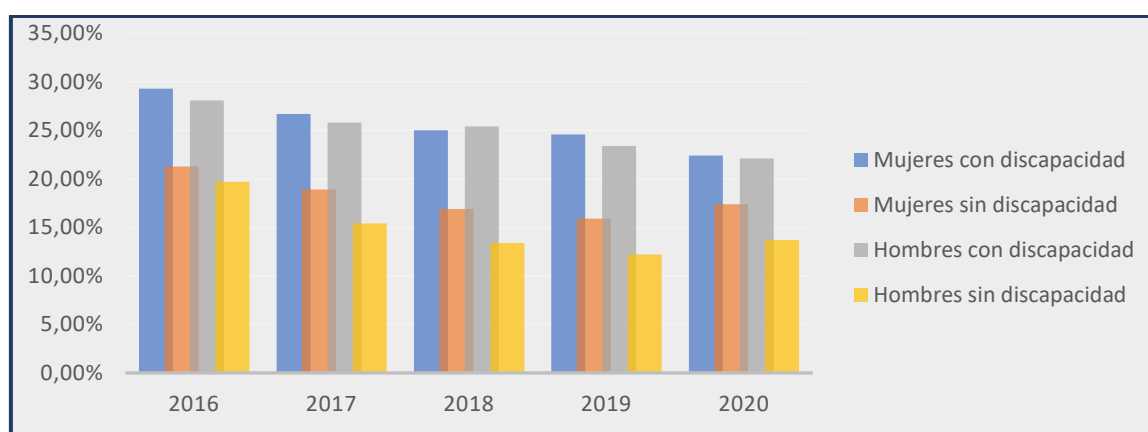
Fuente: INE. Elaboración propia.

La evolución de la tasa de paro de ambos colectivos, presenta una diferencia significativa de parados en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, respecto de las personas sin discapacidad, como se puede comprobar en el gráfico 16.

En concreto, en el periodo 2016-2020 la tasa de parados con discapacidad ha disminuido, destacando que en el año 2020 su tasa de paro disminuyó 1,8 puntos respecto al año anterior y se situó en un 22,2 por 100. Por último, decir que la diferencia tan significativa existente entre la tasa de paro de ambos grupos que de forma general se da en todos los años analizados, da respuesta al largo camino que queda por recorrer en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas, ya que continúan existiendo obstáculos para que se sientan integrados y con igualdad de condiciones respecto al resto de población.

Respecto al análisis de la **tasa de paro en España según sexo** de ambos colectivos, se va a conocer que género tiene una tasa mayor de paro.

Gráfico 17: Evolución de la tasa de paro en España según sexo de personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

Como refleja el gráfico 17 y tras el análisis de la evolución de los datos recogidos, la tasa de paro de hombres sin discapacidad destaca de forma positiva, ya que es el sexo con menor tasa de paro en el mercado de trabajo. A continuación, le sigue la tasa paro de mujeres sin discapacidad, en este colectivo la tasa de paro masculina sin discapacidad es inferior a la femenina en 3,7 puntos (17,40 por 100 frente a 13,70 por 100), por lo que no presenta grandes diferencias. En cambio, a pesar de que la tasa de paro de personas discapacitadas presenta una cifra superior, sí que se encuentra un dato significativo y es que la tasa de paro del colectivo de discapacidad de ambos sexos, presentan cifras similares de forma general en los años analizados, cosa que no sucede en la población sin discapacidad.

4.6 Contratación en el mercado de trabajo español

Después de realizar el análisis de la tasa de paro, es conveniente observar cómo se comporta el mercado de trabajo en materia de contratación. En concreto, se realizará un análisis de las siguientes variables:

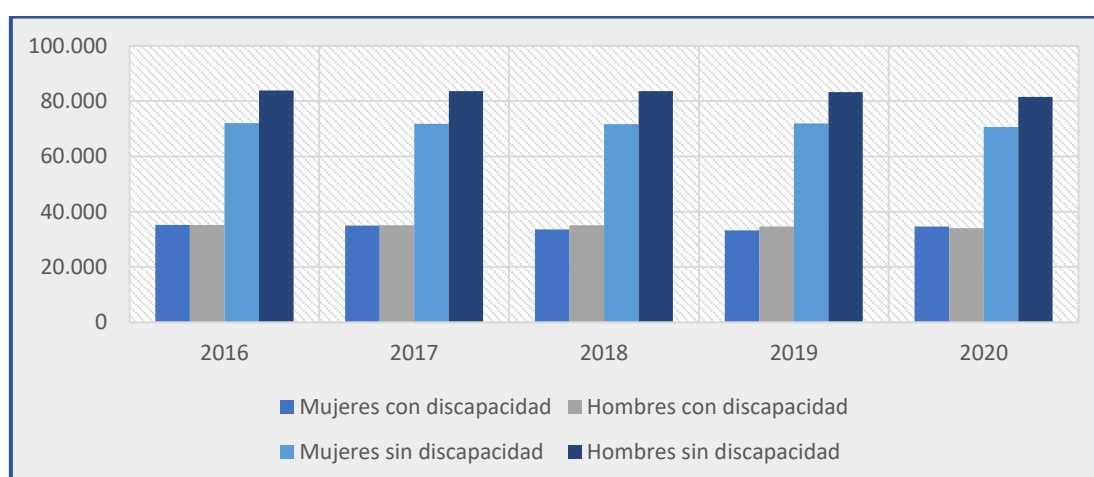
Figura 5: La contratación en el mercado de trabajo en España



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, a través de la **evolución de la contratación en España según sexo**, tanto de personas con discapacidad como personas sin discapacidad se podrán conocer las diferencias existentes entre ambos colectivos y comprobar qué sexo presenta una mayor contratación en el mercado de trabajo español.

Gráfico 18: Evolución de la contratación en España según sexo en personas con discapacidad y sin discapacidad, 2016-2020



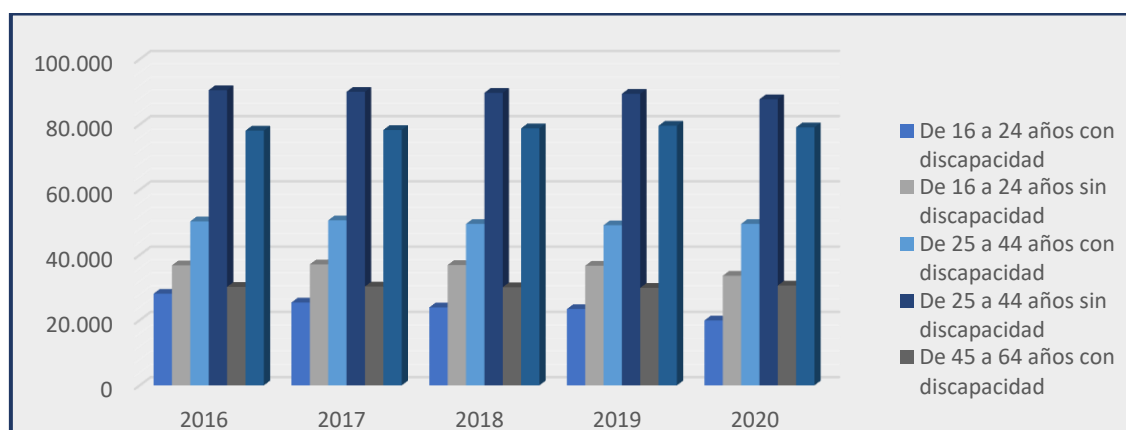
Fuente: INE. Elaboración propia.

Tras realizar el gráfico 18 y la recogida de datos, se puede observar que destacan las contrataciones en personas sin discapacidad sobre las demás, en concreto, hay un mayor

número de hombres contratados que mujeres sin discapacidad en el mercado de trabajo español, siendo su variación significativa en todos los años analizados, destacando el año 2020 en el que había 81.600 hombres contratados, frente a 70.700 mujeres, existiendo una variación entre ambos sexos de 10.900 mujeres menos. En cambio, en el colectivo de discapacitados se puede observar que la diferencia entre ambos sexos durante el periodo analizado es mínima en cuanto a contratación, por ejemplo, en el año 2020 hubo 34.600 hombres contratados frente a 34.100, existiendo una diferencia en la que se hicieron 500 contrataciones menos en mujeres, pero continúan existiendo grandes diferencias de contratación en personas con u sin discapacidad.

En segundo lugar, se analizará **la evolución la contratación entre ambos colectivos mediante el rango de edad**, de esta manera se podrá comprobar qué grupo de edad es el más contratado y la evolución que ha tenido, de esta forma se verá si las empresas han cambiado su tendencia de edad a la hora de realizar una contratación. Dicho análisis, se realizará utilizando los mismos rangos de edad, al igual que se ha hecho en apartados anteriores.

Gráfico 19: Evolución de personas contratadas por edades con discapacidad y sin discapacidad en el mercado de trabajo español, 2016-2020



Fuente: INE. Elaboración propia.

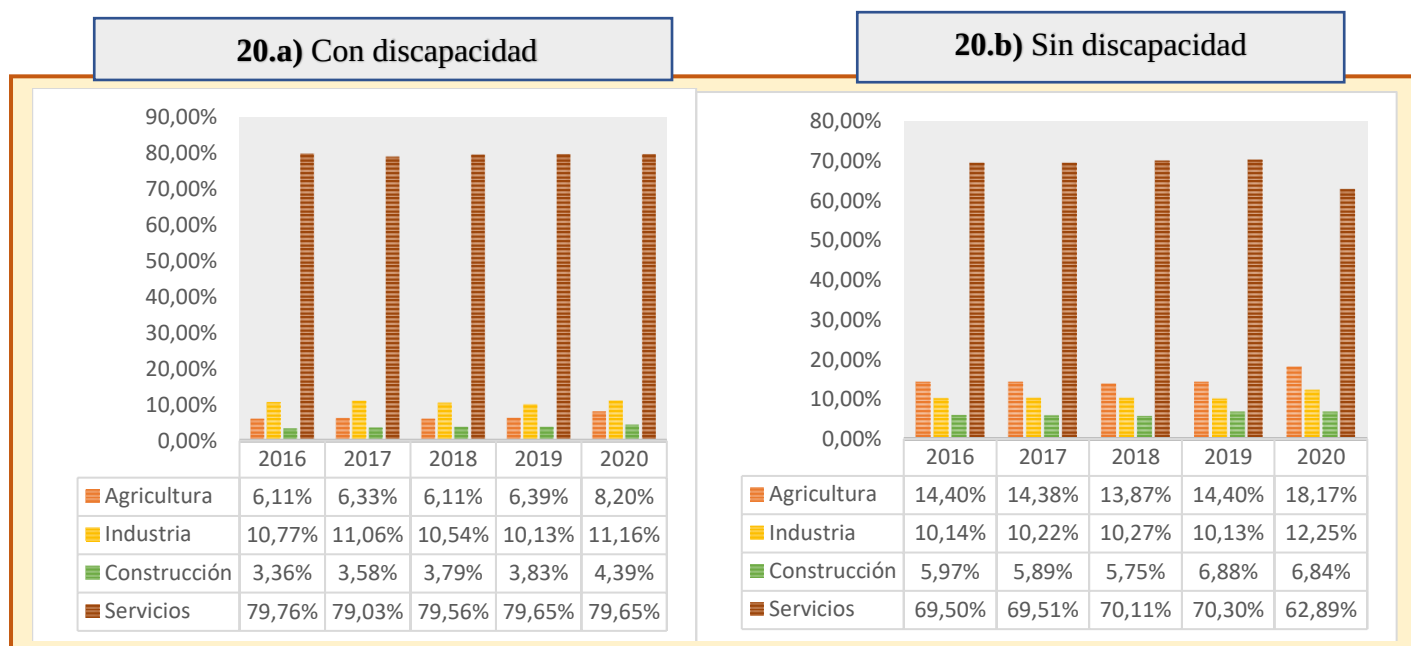
Una vez recogidos los datos correspondientes se puede llevar a cabo el análisis de la evolución de contrataciones y, para ello, el gráfico 19 muestra que el rango de edad de 16-24 años, ha sufrido un descenso de contrataciones en ambos colectivos, en cambio, entre 25-44 años, ha aumentado en el colectivo de discapacitados en el último año respecto al anterior en 400 contrataciones. Sin embargo, las personas sin discapacidad en ese rango de edad han disminuido en 1.700 contrataciones menos, pero aun así es el

colectivo que representa un mayor número de contrataciones de todo el periodo analizado y de todos los rangos de edad. Por último, en el rango de mayor edad, es decir, de 45-64 años ha aumentado en 700 contrataciones y en el colectivo sin discapacidad han disminuido en 500 contrataciones.

En definitiva, la evolución de contratación por edad ha cambiado a lo largo de los años, no de manera significativa, pero sí se muestran algunas variaciones, como se ha podido comprobar en el párrafo anterior.

En tercer lugar, el análisis se va a centrar en **la evolución de la distribución porcentual de la contratación en España por sectores económicos de las personas discapacitadas y sin discapacidad**. Para ello, se han realizado dos gráficos que recogen los datos del periodo que se está analizando.

Gráfico 20: Evolución de la distribución de la contratación en España por sectores económicos de las personas discapacitadas y no discapacitadas, 2016-2020



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

Tras elaborar el gráfico 20, se puede verificar que el sector servicios es el que tiene una mayor presencia en la contratación en ambos colectivos, aunque existe una variación de 16,76 por 100 puntos menos en las personas sin discapacidad. En concreto, las personas discapacitadas en el periodo analizado mantienen una cifra prácticamente constante en el sector servicios, en cambio, en el colectivo sin discapacidad ha sufrido una reducción significativa en el último año. Por el contrario, en el sector agrícola el

colectivo de discapacitados tiene una baja participación respecto a la población sin discapacidad, lo mismo sucede con el sector de la construcción, aunque en los últimos años, en concreto, en el año 2020 esta diferencia se ha reducido. Sin embargo, en la industria las cifras son similares, en ambos colectivos.

La causa principal que da lugar a que en un país predominen más trabajadores con discapacidad en un sector que en otro, principalmente es por su estructura ocupacional, es decir, qué sector es el que genera mayor contratación en el mercado de trabajo de forma general y, en España se puede apreciar que la evolución en el sector servicios se ha mantenido constante durante los años analizados, ya que su variación ha sido mínima, en cuanto al número de contrataciones en personas discapacitadas, siendo el más predispuesto a contratar a este colectivo ya que, presentan grandes diferencias entre los demás sectores.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

La inclusión laboral de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español ha sido y es un elemento fundamental en la sociedad y, en sus inicios se comenzó a tomar conciencia del carácter urgente que presentaba la inclusión este colectivo con los artículos que recoge la Constitución Española relacionados con dicho colectivo, seguido posteriormente de la elaboración de las diferentes normas citadas en el análisis, pero a pesar de ese esfuerzo, aún es necesario que se siga trabajando de forma constante en la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral, ya que, los poderes y las organizaciones de personas con discapacidad podrían llevar a cabo un trabajo conjunto para que la normativa vigente pueda adaptarse de forma íntegra al mercado laboral actual español y, de este modo, se reduzcan al máximo las barreras a las que se tienen que enfrentar día a día el colectivo de discapacitados en el ámbito laboral.

Las personas discapacitadas en edad laboral en el mercado de trabajo español se han incrementado año tras año, lo que se entiende como que en nuestro país se está produciendo un aumento de enfermedades tanto físicas como mentales, que superan el 33 por 100 de discapacidad. Así como el aumento que se ha producido en las personas activas y, en concreto, destacando al incremento de personas ocupadas con discapacidad, aspecto positivo para la integración de las personas discapacitadas y la disminución de parados de dicho colectivo, pero ambas cifras en el periodo analizado sufren modificaciones muy reducidas, por lo que, la variación que se produce año tras año es muy poco significativa para que se produzca la plena integración de dicho colectivo en el mercado de trabajo.

La tasa de empleo y la tasa de actividad del colectivo de discapacitados en los años analizados se ha ido incrementando, pero, si se compara con la tasa de empleo y actividad de las personas sin discapacidad las cifras presentan grandes diferencias, por tanto, respecto al empleo es conveniente que se continúe trabajando para que se reduzca la diferencia tan significativa entre ambos colectivos, aunque no se mantengan equilibradas, pero si se lleve a cabo un acercamiento entre ellas.

La tasa de paro supone un problema para este colectivo, puesto que, en el último año analizado presenta un aumento. Todo ello conlleva que su situación económica se vea afectada con gravedad, lo que provoca que este colectivo sea muy vulnerable. Por tanto, una medida que podría mitigar este problema sería la creación de políticas de empleo por parte de la administración y en coordinación con las empresas, como, por ejemplo, conceder bonificaciones mayores a las existentes a la contratación.

La contratación en España de las personas con discapacidad sigue muy lejos de la contratación del colectivo sin discapacidad, lo que muestra que queda mucho trabajo para que el grupo de discapacitados, deje de ser un colectivo discriminado en el mercado laboral y puedan desempeñar su trabajo con la mayor normalidad posible.

En la distribución de la contratación por sectores económicos, se ha observado que el futuro de los trabajadores con discapacidad se encuentra principalmente en el sector servicios, seguido del sector industrial, ya que son los sectores que tiene una mayor presencia activa en España y, por tanto, influye tanto en trabajadores sin discapacidad como en trabajadores con discapacidad.

No se rechaza la hipótesis planteada en la presente investigación, porque existen elementos suficientes para no rechazar, ya que, la inclusión laboral de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo español se ha convertido en un elemento fundamental en la sociedad como se ha comprobado a lo largo de la presente investigación, en un mercado en el que cada vez existe mayor competencia pero, a pesar de la preocupación que causa en la sociedad el colectivo de discapacitados en el mercado laboral español y, la diferente normativa vigente, queda un largo camino por recorrer, ya que continúan existiendo grandes barreras en cuanto a cifras se refiere, presentando gran influencia los factores académicos, de edad y nivel de estudios, además de una integración ralentizada para este colectivo frente a la población sin discapacidad, debido a que la evolución año tras año tanto en empleo, actividad y contratación tiene un progreso muy lento, como se ha podido comprobar en el desarrollo del análisis de la presente investigación, lo que conlleva a una inestabilidad laboral que les hace ser más dependientes en cuanto a terceras personas. Finalmente, la ausencia de indicadores nos ha impedido contrastar cuantitativamente la hipótesis planteada.

A lo largo del periodo de elaboración de este TFM han surgido algunas cuestiones y nuevos enfoques que podrían plantearse como futuras líneas de investigación. En concreto, se podría llevar a cabo un análisis comparativo del mercado de trabajo español de las personas discapacitadas con el resto de países de la Unión Europea, para comprobar cómo se encuentra la integración y situación laboral en los diferentes países. Por otra parte, en este análisis se podría realizar al mismo tiempo una comparativa de la normativa del mercado de trabajo español relacionada con las personas con discapacidad, con los países que se lleve a cabo el análisis y de esta forma, conocer en qué momento cada país toma una base legislativa en el campo que se está investigando.

BIBLIOGRAFÍA

- Albano, J., López Chio, R, Neffa, J. C., Pérez, P., Salas, J., y Toledo, F. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II. Neoclásicos y nuevos Keynesianos*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Azariadis, C. (1975). “Implicit contracts and underemployment equilibria”. *The Journal of Political Economy*, núm. 83.
- Baily, M. N. (1974). “Wages an employment under uncertain demand”,. *The Review of Economic Studies*, núm. 41.
- Banco Mundial (2011). “Discapacidad”. Recuperado el 10 de julio de 2022, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Barro, R., Grilli, V. y Febrero R. (1997) *Macroeconomía. Teoría y política*. España, McGraw-Hill.
- Becker, G.S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Versión española de Marta Casares y José Vergara. Madrid: Alianza Editorial.
- Briceño, A. (2011). “La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países”. *Apuntes del CENES*, 30 (51), 45-59. Recuperado el 16 de junio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3724527>.
- Carrasco, I., Castaño, M. S., & Pardo, I. (2011). “Diferentes desarrollos del mercado de trabajo”. *Tendencias y Nuevos Desarrollos de la Teoría Económica*. Núm. 858: Recuperado el 22 de junio de 2022, de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_858_89102_E0DE963B6B9F3A416BED00CB9066796D.pdf
- Cazallas, C. (2016). *Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37375/1/T37121.pdf>

- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311 de 29 de diciembre de 1978. España. Recuperado el 13 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008). Recuperado el 10 de julio de 2022, de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Cordón, E. y García, F. (2012). “Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo”. *Revista crítica de historia de las relaciones laborales y de la política social*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/histoira/04-05/mercado-trabajo.html>.
- Costa Vallés, M. (2005). *Introducción a la economía laboral: textos docentes*. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Cuadrado, R. J. (1995). *Introducción a la Política Económica*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Estrategia de desarrollo sostenible 2030. “Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Recuperado el 10 de julio de 2022, de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/index.htm>
- Fullana, J., Pallisera, M., Vilà, M. (2003). “La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo”. *Revista de Investigación Educativa* 21(2), 305-321.
- Gordon, D. F. (1974). “A neo-classical theory of keynesian unemployment”. *Econ. Inquiry*, núm. 12, pp. 431-459.
- Guerrero, D. (2001). “Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor”. *Política y Sociedad*, 36, Madrid (pp. 223-238): Recuperado el 23 de junio de 2022 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=154615&orden=1&info=link>
- Instituto Nacional de Estadística (2000). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2014). *Definiciones de la EPA*. Recuperado el 25 de junio de 2022 de https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm#:~:text=Activos%3A%20Son%20aquellas%20personas%20de,de%20incorporarse%20a%20dicha%20producci%C3%B3n.

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Glosario de conceptos*. Recuperado el 25 de junio de 2022 de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4459&op=30100&p=2&n=20#:~:text=Definici%C3%B3n,de%2016%20y%20m%C3%A1s%20a%C3%B1os>.

Instituto Nacional de Estadística (varios años). *El empleo de las personas con discapacidad*. Recuperado el 21 de junio de 2022 de https://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

Jevons, S. W. (1871). *Théorie de l'économie politique*, París, LGDJ.

Lancaster, T. (1979) "Econometric Methods for the Duration of Unemployment", *Econometrica*, vol. 47, nº 4.

Ley 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289 del 3 de diciembre de 2013. España. Recuperado el 13 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103 del 30 de abril de 1982. España. Recuperado el 13 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

Ley 49/2007 de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 310 de 27 de diciembre de 2007. España. Recuperado el 14 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293>

Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, del 3 de diciembre de 2003, España. Recuperado el 13 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

- Lippman, S.A. y McCall, J.J. (1976). "The Economics of Job Search: A Survey, (Part I)," *Economic Inquiry*, vol. 14, 155-189.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2003). *Economía Laboral*. Sexta ed. Madrid: McGraw Hill.
- Monereo, J.L., Moreno, M.N., Márquez, A., Almendro, M.A., Díaz, M.T., Fernández, J.A. y Salas, M. (2011). "Las relaciones laborales y los mercados de trabajo". *Manual de teoría de las relaciones laborales* (p.167-194). Madrid, Tecnos.
- Neffa, J. C. y Korinfeld, S. (2006). *Los intermediarios del mercado de trabajo*. de Ceil-Piette, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Recuperado el 22 de junio de 2022 de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/doc41.pdf>
- Nicholson, W. (2004) *Teoría microeconómica: principios básicos y ampliaciones*. España, Paraninfo.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2022). *Informe Olivenza 2020-2021, sobre la situación de la discapacidad en España*, Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 20 de junio de 2022 de <https://consaludmental.org/centro-documentacion/informe-olivenza-2020-2021-discapacidad/>
- OMS (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. Recuperado el 5 de julio de 2022 de [file:///C:/Users/confi/Downloads/9789240688230_spa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/confi/Downloads/9789240688230_spa%20(1).pdf).
- Oviedo, Y. M. (2007) "Canales de búsqueda de empleo y duración del desempleo en el mercado laboral colombiano 2003" *Sociedad y Economía*. 160, 155-175.
- Pacífico, A., Trucco, I. y Barletta, M.A (2014). "El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista". *Ciencias económicas*, núm.11.02, pp. 91-97.
- Quintero, W.J. (2020). "La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación". *Análisis económico*, 35(88), 239-265. Epub 13 de noviembre de 2020. Recuperado el 15 de junio de 2022, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&tlng=es.

Rangel, A. E. y A. Martínez (2007) “Modelo de búsqueda de empleo: un ejercicio de estática comparativa 1980-2000” *Economía y Administración*. Vol. 4, núm.1, enero-junio, 103, 101-131.

Ruesga, S., Lasierra, J.M., Pérez L. Pérez, M., y Bicharra, J. (2014): *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide, Madrid.

Ruiz, H. (2012). “Los mercados de trabajo bajo la óptica neoclásica” Contribuciones a la economía. Recuperado el 22 de junio de <https://www.eumed.net/ce/2012/hrr2.html>.

Servicio Público de Empleo Estatal (2021). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*, Madrid: Ministerio de trabajo y economía social. Recuperado el 4 de julio de file:///C:/Users/confi/Downloads/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2021-Datos2020.pdf