

DOCUMENTO DE TRABAJO: Neoliberalismo, discapacidad y empleo

*Work Document:
Neoliberalism, disability and employment*

Miguel A. V. Ferreira

mavferre@ucm.es

Universidad Complutense de Madrid

Resumen: El documento incluye referencias legislativas, datos estadísticos y referencias a documentos del Movimiento de Vida Independiente.

Palabras clave: Discapacidad, Empleo, Derechos, Movimiento de Vida Independiente

Summary: The document includes legislation references, statistical data and references to Independent Living Movement documents.

Keywords: Disability, Employment, Rights, Independent Living Movement.

Legislación sobre Discapacidad

Del asistencialismo al reconocimiento de derechos

- LISMI: *Ley de integración de los minusválidos* (1982)
- LIONDAU: *Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad* (2003)
- LEDIS: *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social* (2013)

«Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo primero, constituyendo una **obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada**, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social».

LISMI, artículo 3, punto 1 (B.O.E. 103/1092: 11108; negrita nuestra)

«Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución. // A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social».

LIONDAU, artículo 1, punto 1 (B.O.E. 289/2003: 7)

El concepto «empleo» recogido en la LIONDAU (B.O.E. 289/2003)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

*El artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». En desarrollo de esta competencia se han adoptado una serie de directivas, tales como (...) la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el **empleo** y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual (...).[Página 5].*

*La disposición adicional cuarta modifica la disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en relación con la supresión de la disminución de la capacidad de trabajo en la determinación de grado mínimo de minusvalía concerniente a las medidas de fomento del **empleo** y las modalidades de contratación [Página 7].*

CAÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

*La garantía y efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en el ámbito del **empleo** y la ocupación, se regirá por lo establecido en esta Ley, que tendrá carácter supletorio a lo dispuesto en la legislación específica de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en el **empleo** y la ocupación [Página 8].*

Disposición adicional cuarta. Modificación de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición adicional sexta. Grado mínimo de minusvalía en relación con las medidas de fomento del **empleo** y las modalidades de contratación.

El grado mínimo de minusvalía necesario para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del **empleo** para el mercado ordinario de trabajo a favor de los discapacitados, así como para que las personas con discapacidad puedan ser contratadas en prácticas o para la formación en dicho mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33 por ciento» [Página 15].

La contradicción del Foro de Vida Independiente y Divertad (FVID)

La definición de un presupuesto “colectivista”:

«Las mujeres y hombres con diversidad funcional¹ constituyen un colectivo que ha sido tradicionalmente discriminado de una manera diferente al resto de colectivos que también han sufrido o sufren discriminación (mujeres, personas de raza negra, indígenas, inmigrantes, etc.) Esta discriminación se ha dado incluso dentro de esos otros colectivos discriminados, que también han olvidado incluir en su lucha a sus propios miembros con diversidad funcional. Los términos limitantes o despectivos utilizados para denominar al colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional juegan un papel fundamental en el refuerzo de la minusvaloración y, por lo tanto, en el mantenimiento de dicha discriminación» (Romañach y Lobato, 2005: 1).

La definición de un movimiento entre lo colectivo y lo individual:

«¿Quiénes somos?

»El Foro de Vida Independiente y Divertad tiene su origen a mediados del año 2001 con el objetivo de impulsar en España el movimiento de Vida Independiente (...)

»La palabra Divertad es una palabra inventada. Síntesis de dignidad y libertad apunta al objetivo último del Foro, la plena consecución de estas por las *personas discriminadas* por su diversidad, en este caso funcional.

»Somos una comunidad constituida por personas de toda España, y de otros países, que conformamos un foro de reflexión filosófica y de lucha por los *derechos de las personas* con diversidad funcional.

»La *participación* de todos los miembros es directa y en igualdad de condiciones» (FVID: <http://forovidaindependiente.org/que-es-el-fvid/>; todas las cursivas nuestras).

«Esa discriminación es la que obliga a un *colectivo* diferente, como es el de las mujeres y hombres con diversidad funcional, a agruparse e identificarse como un *grupo humano* que debe luchar para conseguir una *ciudadanía plena* y una igualdad de derechos y oportunidades efectiva en la sociedad, para conseguir ser un *conjunto de individuos* cuya diversidad se aprecie como un valor, y encontrar sus sitio en este mundo» (Romañach y Lobato, 2005: 5).

Los objetivos políticos: derechos individuales:

«Principios básicos.

»Los Principios básicos sobre los que se fundamenta la FILOSOFÍA DE VIDA INDEPENDIENTE, son:

1. Derechos humanos y civiles;
2. Auto-determinación;
3. Auto-ayuda (Apoyo entre Iguales);
4. Posibilidad para ejercer poder (Empoderamiento);
5. Responsabilidad sobre la propia vida y acciones;
6. Derecho a asumir riesgos; y,
7. Vivir en la comunidad» (FVID: <http://forovidaindependiente.org/filosofia-de-vida-independiente/>).

«Reivindicamos:

»(...) Las condiciones necesarias para que seamos capaces de *dirigir* nuestras vidas y de cuidar de *nosotros mismos*. Para ello, se ha de garantizar la Accesibilidad y se ha de establecer un auténtico Sistema de Provisión de Ayudas Técnicas (...)

»Unos Servicios de *Asistencia Personal* que realmente nos sean útiles y donde podamos *seleccionar, formar y pagar* a nuestros asistentes personales (...)

»El derecho a la *sexualidad* y a formar una familia» (Manifiesto, Foro de Vida Independiente: https://www.um.es/discatif/documentos/Manifiesto_FVI.pdf; todas las cursivas nuestras).

El derecho al trabajo en la LEDIS

CAPÍTULO VI. Derecho al trabajo.

Sección 1ª. Disposiciones generales.

Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad

«1. Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo» (B.O.E. 209/2013: 23).

Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad

«1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad,

especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social» (B.O.E. 209/2013: 24).

Sección 2ª. Empleo ordinario

Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.

«1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario» (B.O.E. 209/2013: 24).

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

«1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. (...)

De manera excepcional, **las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación**, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente» (B.O.E. 209/2013: 24-25; negrita nuestra).

Evolución del empleo de las PCD en España

I. Los datos del INE: series (209-2014 / 2014-2019), EPD.

11. *La población con discapacidad en edad de trabajar*

Según la última encuesta nacional sobre discapacidad (INE, 2008), el total de población con discapacidad en España era de un 8.6%, sin embargo, la prevalencia de PCD en edad de trabajar, entre los 35 a los 64 años, asciende al 10.3%.

Tabla 1

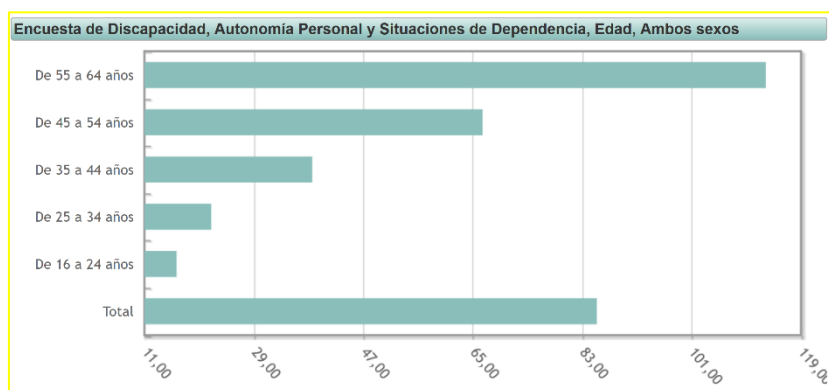
Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008
Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Resultados nacionales: cifras relativas

Tasa de población con alguna discapacidad o limitación por edad y sexo

Unidades: tasa por 1000 habitantes

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	85,45 ¹	69,52 ¹	101,02 ¹
De 16 a 24 años	16,28 ¹	19,78 ¹	12,65 ¹
De 25 a 34 años	21,99 ¹	24,92 ¹	18,86 ¹
De 35 a 44 años	38,61 ¹	39,42 ¹	37,76 ¹
De 45 a 54 años	66,65 ¹	60,01 ¹	73,23 ¹
De 55 a 64 años	113,27 ¹	97,05 ¹	128,57 ¹

Fuente: INE (2008) y elaboración propia

Gráfico 1

Fuente: INE (2008) y elaboración propia

Esto indica una manifiesta subrepresentación de las PCD en edad de trabajar en la *Encuesta de empleo de Personas con Discapacidad (EPD)*, que registra un 3.5% en 2009, y un 6.2% en 2019 de PCD respecto al total de población en edad de trabajar, y un 3.8% en 2009, 5.3% en 2019 en la franja entre 25 y 64 años.

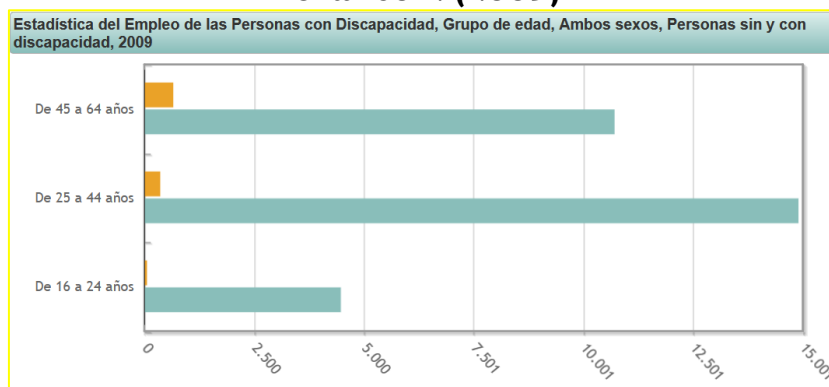
Población en edad de trabajar, años 2009, 2019 (EPD)

Tabla 2 (2009)

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2009			
Total			
Ambos sexos	31.171,3 ³	30.089,5 ³	1.081,8 ³
Varones	15.775,4 ³	15.183,3 ³	592,1 ³
Mujeres	15.396,0 ³	14.906,3 ³	489,7 ³
De 16 a 24 años			
Ambos sexos	4.536,2 ³	4.476,1 ³	60,2 ³
Varones	2.317,8 ³	2.284,0 ³	33,8 ³
Mujeres	2.218,4 ³	2.192,0 ³	26,4 ³
De 25 a 44 años			
Ambos sexos	15.263,7 ³	14.901,8 ³	361,9 ³
Varones	7.834,6 ³	7.611,3 ³	223,2 ³
Mujeres	7.429,1 ³	7.290,4 ³	138,7 ³
De 45 a 64 años			
Ambos sexos	11.371,4 ³	10.711,7 ³	659,7 ³
Varones	5.623,0 ³	5.287,9 ³	335,1 ³
Mujeres	5.748,4 ³	5.423,8 ³	324,6 ³

Fuente: INE (2021) y elaboración propia

Gráfico 2 (2009)



Fuente: INE (2021) y elaboración propia

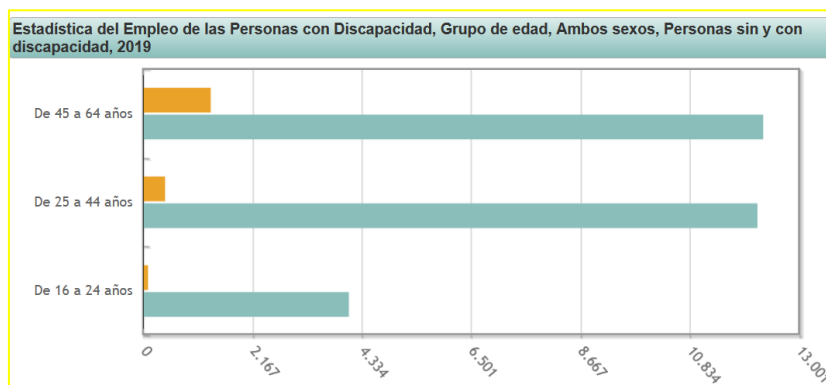
Población en edad de trabajar, años 2009, 2019 (EPD)

Tabla 3 (2019)

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2019			
Total			
Ambos sexos	30.419,3	28.542,4	1.876,9
Hombres	15.208,0	14.141,3	1.066,7
Mujeres	15.211,3	14.401,1	810,2
De 16 a 24 años			
Ambos sexos	4.177,1	4.078,8	98,3
Hombres	2.141,9	2.078,7	63,1
Mujeres	2.035,2	2.000,1	35,2
De 25 a 44 años			
Ambos sexos	12.611,6	12.174,4	437,2
Hombres	6.314,0	6.059,9	254,1
Mujeres	6.297,6	6.114,5	183,1
De 45 a 64 años			
Ambos sexos	13.630,6	12.289,2	1.341,4
Hombres	6.752,2	6.002,6	749,5
Mujeres	6.878,4	6.286,5	591,9

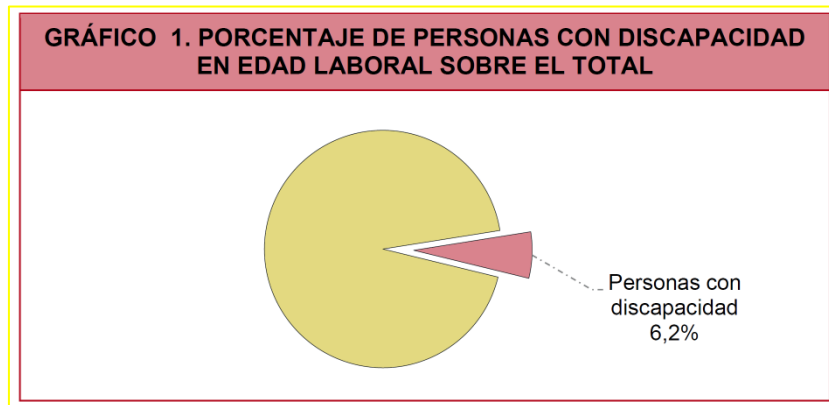
Fuente: INE (2021) y elaboración propia

Gráfico 3A (2019)



Fuente: INE (2021) y elaboración propia

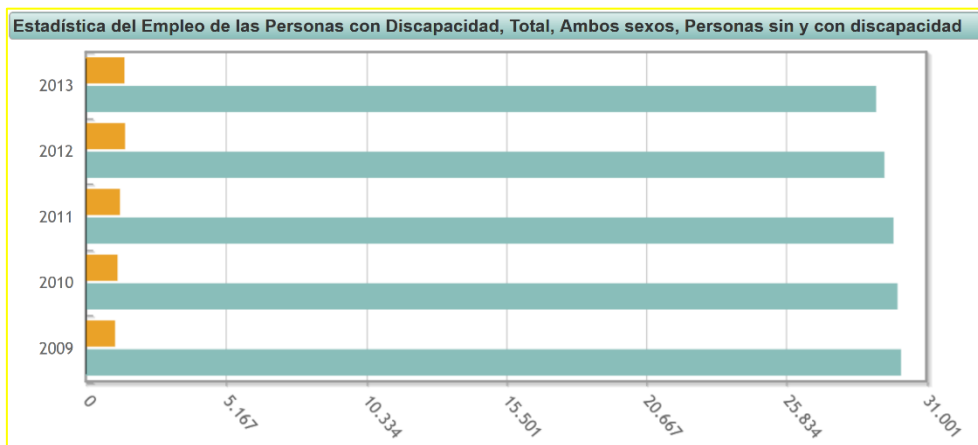
Gráfico 3B (2020)



Fuente: SEPE (2021: 18)

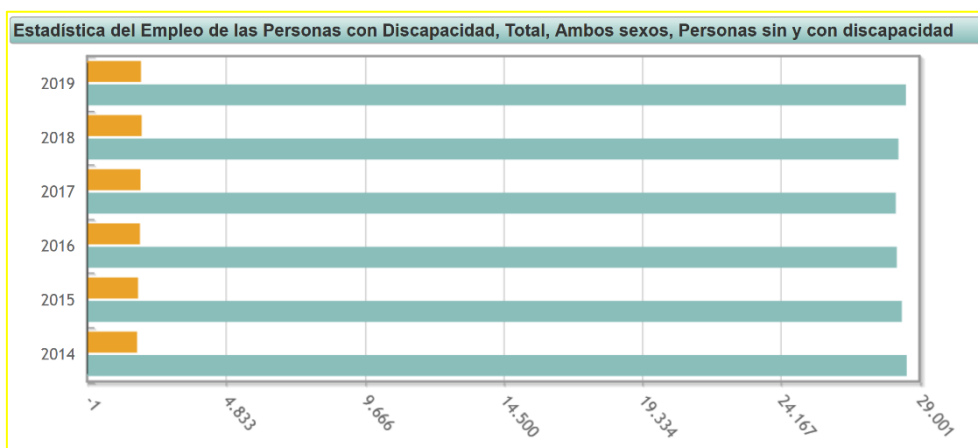
Las dos series (2009-014 / 2014-2019) de la EPD muestran la evolución comparada de PCD y personas sin discapacidad en edad de trabajar.

Gráfico 4A



Fuente: INE (2021) y elaboración propia

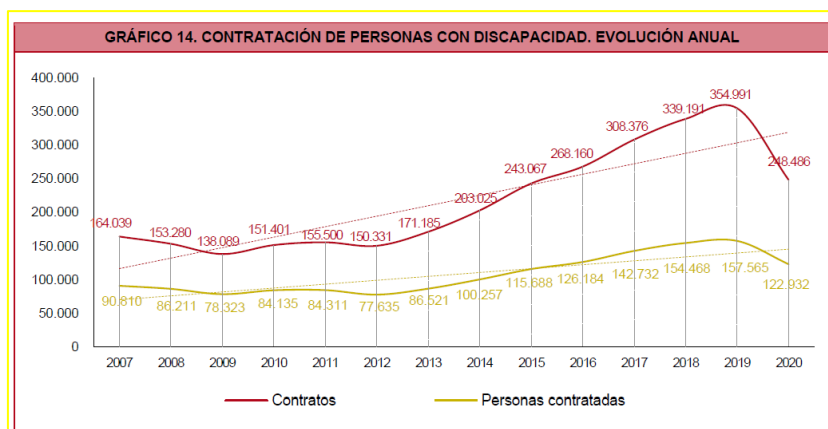
Gráfico 4B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia

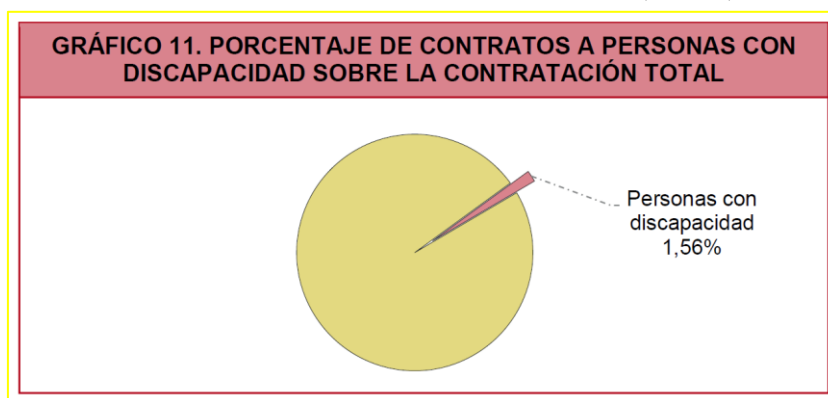
I.2. Contratación.

Gráfico 5
Evolución de la contratación (2007020)



Fuente: SEPE (2021: 39)

Gráfico 6
Contratación relativa PCD /Total (2020)



Fuente: SEPE (2021: 35)

I.3. Tasas de actividad, empleo y paro.

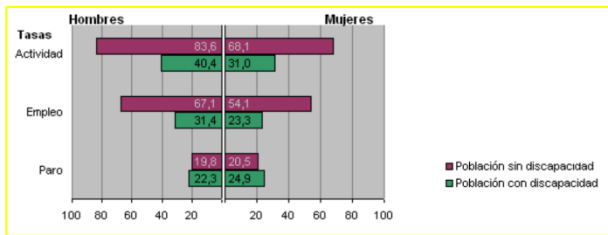
Gráfico 7



Fuente: INE (2019: 3)

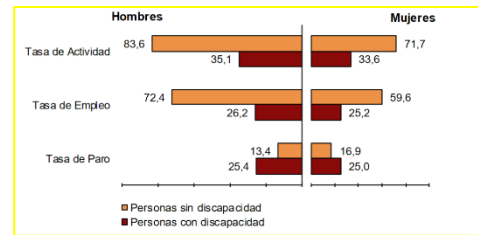
Tasas (en %) de actividad, empleo y paro por sexo

Gráfico 8A (año 2010)



Fuente: INE (2012: 2)

Gráfico 8B (año 2018)



Fuente: INE (2019: 4)

La evolución completa en todo el período registrado por el INE (2009-2019) se obtiene de las dos series recogidas en INE (2021).

Evolución comparada de la tasa de actividad

Gráfico 9A

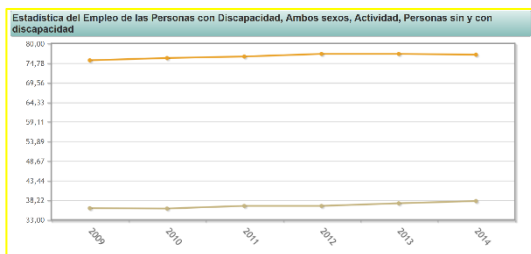
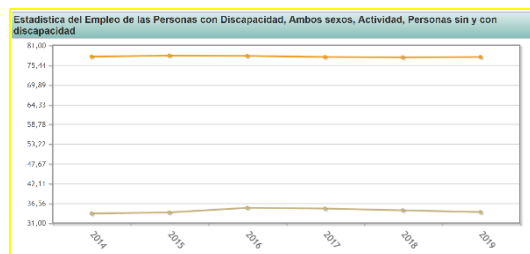


Gráfico 9B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Evolución comparada de la tasa de empleo

Gráfico 10A

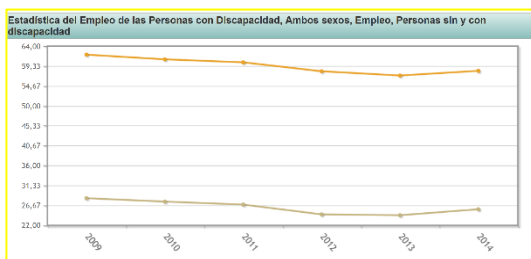
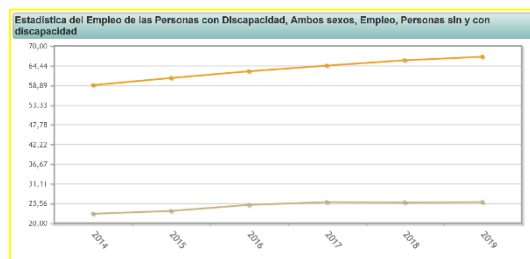


Gráfico 10B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Evolución comparada de la tasa de paro

Gráfico 11A

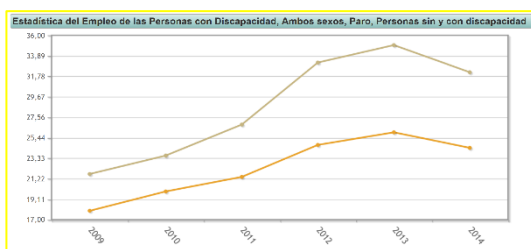
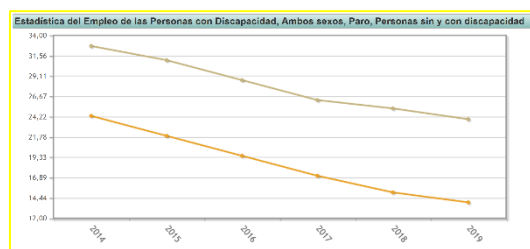


Gráfico 11B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

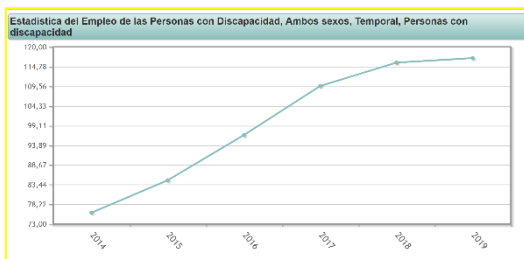
I.4. Precariedad laboral.

Evolución de la contratación temporal

Gráfico 12A



Gráfico 12B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Evolución de la contratación a tiempo parcial.

Gráfico 13A

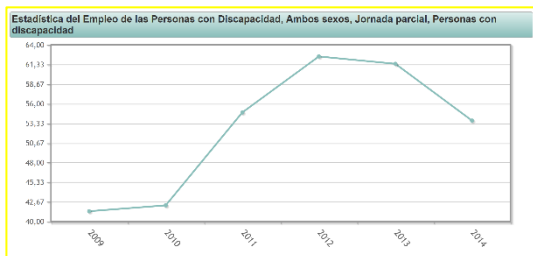
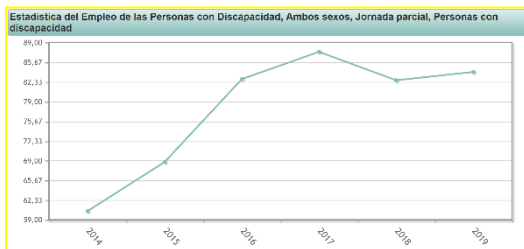


Gráfico 13B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

I.5. Fomento del empleo de PCD: centros de empleo ordinarios.

Proporción: contratos específicos de discapacidad / no específicos.

Gráfico 14A

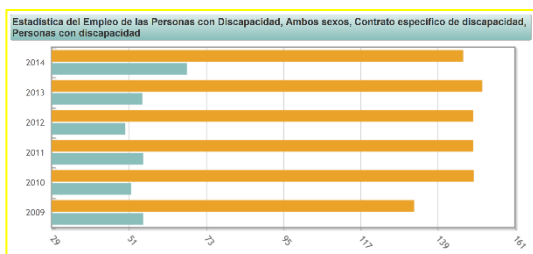
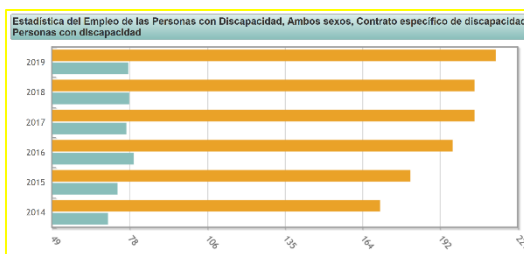
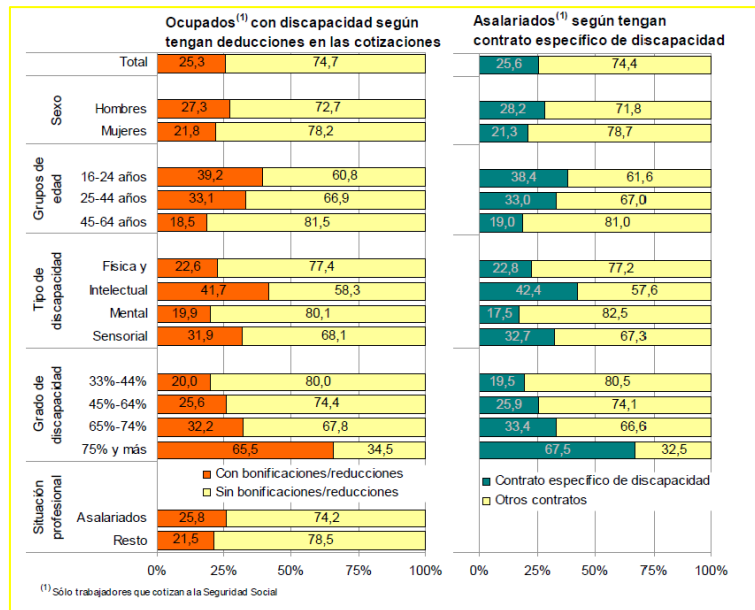


Gráfico 14B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

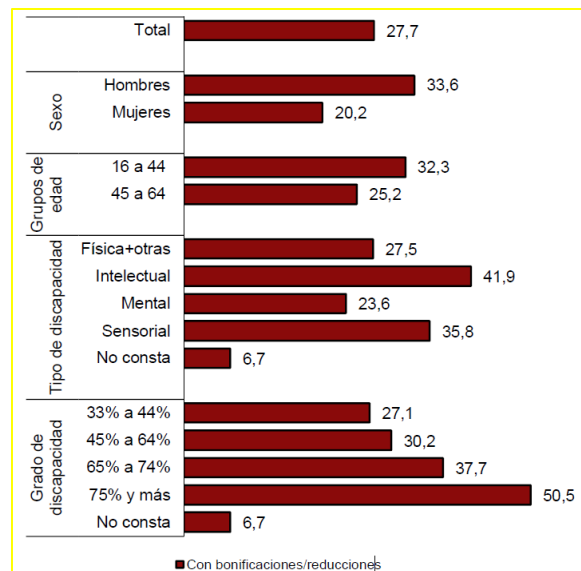
Gráfico 15A: año 2010



Fuente: INE (2012: 3)

Gráfico 15B: año 2018

Ocupados con discapacidad que tienen bonificaciones/reducciones en las Cotizaciones (en %)

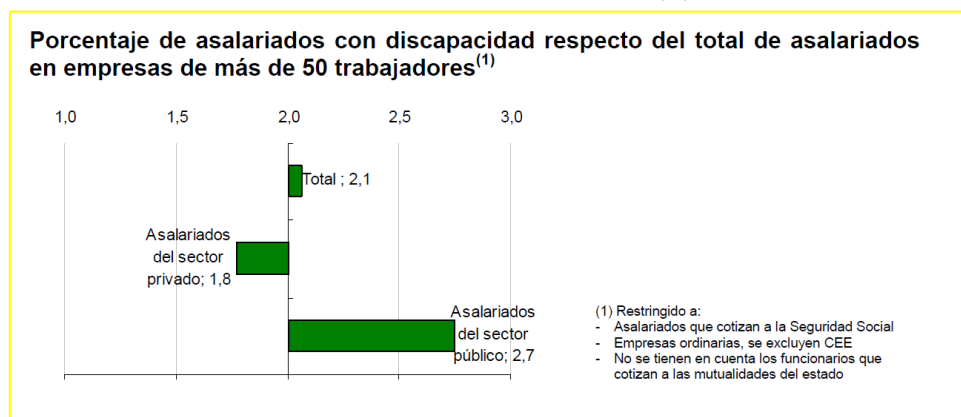


Fuente: INE (2019: 8)

II. LEDIS, artículo 42: cuota de reserva

II1. Información sobre cumplimiento: INE

Gráfico 16: año 2010 (*)



Fuente: INE (2012: 4)

(*) El informe de la EPD de 2018 (INE, 2019) no ofrece este dato.

II2. Información indirecta sobre cumplimiento: INE

Datos de las dos series de la EPD (2009-2014, 2014-2019) referidos a «Asalariados/as que cotizan en empresas de más de 50 trabajadores/as, exceptuando centros especiales de empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad del grupo empresarial», abreviado: AC+50 PPCD.

Tabla 4A
AC+50 PPCD. Datos totales, Serie 2009-2014

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Total						
Total						
Valor absoluto	8.140,0 ¹	7.819,8 ³	7.569,3 ³	7.310,0 ¹	6.988,2 ³	6.263,4 ³
Porcentaje vertical	100,0 ¹	100,0 ¹	100,0 ¹	100,0 ¹	100,0 ¹	100,0 ¹
Porcentaje 0						
Valor absoluto	666,1 ¹	707,8 ³	760,6 ³	834,9 ¹	786,8 ³	819,6 ³
Porcentaje vertical	8,2 ¹	9,1 ¹	10,0 ¹	11,4 ¹	11,3 ¹	13,1 ¹
Porcentaje inferior al 2%						
Valor absoluto	3.933,3 ³	4.102,5 ³	4.087,2 ²	4.134,0 ¹	4.115,0 ¹	4.090,8 ³
Porcentaje vertical	48,3 ³	52,5 ³	54,0 ³	56,6 ¹	58,9 ³	65,3 ³
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%						
Valor absoluto	2.365,1 ¹	1.955,3 ³	1.701,8 ³	1.565,0 ¹	1.341,1 ¹	897,2 ²
Porcentaje vertical	29,1 ¹	25,0 ³	22,5 ³	21,4 ¹	19,2 ²	14,3 ³
Porcentaje mayor o igual al 5%						
Valor absoluto	1.175,6 ¹	1.054,1 ³	1.019,6 ³	776,0 ¹	745,4 ⁴	455,8 ³
Porcentaje vertical	14,4 ¹	13,5 ³	13,5 ³	10,6 ³	10,7 ³	7,3 ³
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social						
Total						
Valor absoluto	2.219,6 ³	2.151,2 ²	2.058,8 ³	2.028,4 ¹	1.952,7 ³	1.862,8 ³
Porcentaje vertical	100,0 ³	100,0 ³	100,0 ³	100,0 ³	100,0 ³	100,0 ³
Porcentaje 0						
Valor absoluto	46,4 ¹	61,4 ¹	76,9 ³	85,2 ¹	82,4 ¹	103,7 ²
Porcentaje vertical	2,1 ¹	2,9 ¹	3,7 ³	4,2 ¹	4,2 ¹	5,6 ³
Porcentaje inferior al 2%						
Valor absoluto	1.005,0 ¹	1.241,9 ³	1.226,7 ³	1.328,9 ¹	1.360,9 ³	1.521,3 ³
Porcentaje vertical	45,3 ¹	57,7 ³	59,6 ³	65,5 ¹	69,7 ³	81,7 ³
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%						
Valor absoluto	823,5 ³	673,1 ¹	560,3 ³	542,9 ¹	415,1 ¹	199,3 ³
Porcentaje vertical	37,1 ³	31,3 ³	27,2 ³	26,8 ³	21,3 ³	10,7 ³
Porcentaje mayor o igual al 5%						
Valor absoluto	344,6 ³	174,8 ³	194,9 ³	71,5 ¹	94,3 ³	38,5 ³
Porcentaje vertical	15,5 ³	8,1 ³	9,5 ³	3,5 ¹	4,8 ³	2,1 ³
Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social						
Total						
Valor absoluto	5.920,4 ¹	5.668,6 ³	5.510,4 ³	5.281,5 ¹	5.035,5 ³	4.400,7 ³
Porcentaje vertical	100,0 ¹	100,0 ³	100,0 ³	100,0 ¹	100,0 ³	100,0 ³
Porcentaje 0						
Valor absoluto	619,7 ³	646,5 ³	683,7 ³	749,8 ³	704,3 ³	715,9 ³
Porcentaje vertical	10,5 ³	11,4 ³	12,4 ³	14,2 ³	14,0 ³	16,3 ³
Porcentaje inferior al 2%						
Valor absoluto	2.928,3 ³	2.860,7 ³	2.860,5 ³	2.805,1 ¹	2.754,1 ¹	2.569,5 ³
Porcentaje vertical	49,5 ³	50,5 ³	51,9 ³	53,1 ¹	54,7 ³	58,4 ³
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%						
Valor absoluto	1.541,6 ³	1.282,2 ²	1.141,4 ⁴	1.022,2 ²	926,0 ¹	697,9 ³
Porcentaje vertical	26,0 ³	22,6 ³	20,7 ³	19,4 ¹	18,4 ¹	15,9 ³
Porcentaje mayor o igual al 5%						
Valor absoluto	830,9 ³	879,3 ³	824,8 ³	704,5 ¹	651,1 ¹	417,3 ³
Porcentaje vertical	14,0 ³	15,5 ³	15,0 ³	13,3 ¹	12,9 ³	9,5 ³

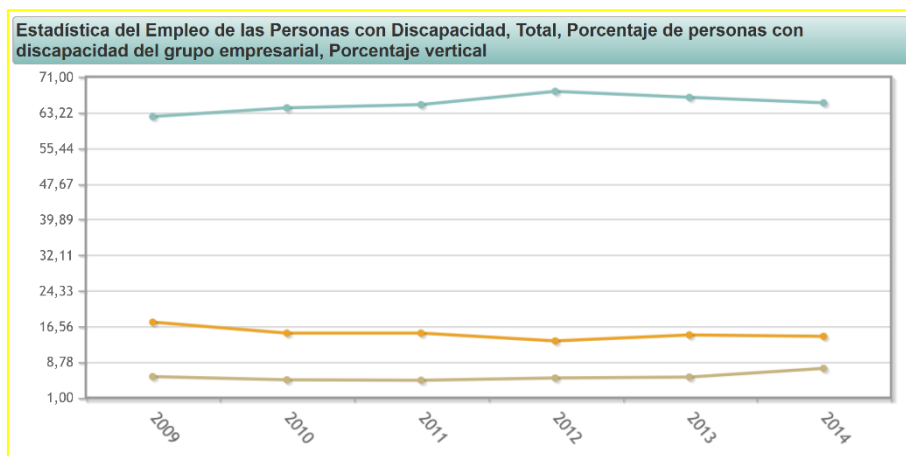
Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Tabla 4B
AC+50 PPCD. Datos totales, Serie 2014-2019

	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total						
Porcentaje 0						
Valor absoluto	820,0 ¹	814,7 ¹	830,8 ¹	971,1 ¹	1.055,6 ¹	932,8 ¹
Porcentaje vertical	13,1 ¹	13,5 ¹	13,7 ¹	15,3 ¹	16,1 ¹	14,8 ¹
Porcentaje inferior al 2%						
Valor absoluto	4.084,2 ¹	4.012,1 ¹	4.118,9 ¹	4.117,7 ¹	4.213,1 ¹	3.932,2 ¹
Porcentaje vertical	65,3 ¹	66,5 ¹	67,8 ¹	64,9 ¹	64,2 ¹	62,3 ¹
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%						
Valor absoluto	896,7 ¹	880,7 ¹	810,4 ¹	952,0 ¹	982,8 ¹	1.097,3 ¹
Porcentaje vertical	14,3 ¹	14,6 ¹	13,3 ¹	15,0 ¹	15,0 ¹	17,4 ¹
Porcentaje mayor o igual al 5%						
Valor absoluto	456,4 ¹	323,2 ¹	317,6 ¹	299,1 ¹	313,3 ¹	350,1 ¹
Porcentaje vertical	7,3 ¹	5,4 ¹	5,2 ¹	4,7 ¹	4,8 ¹	5,5 ¹
Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social						
Porcentaje 0						
Valor absoluto	103,7 ¹	99,2 ¹	110,9 ¹	115,2 ¹	108,4 ¹	99,0 ¹
Porcentaje vertical	5,6 ¹	5,4 ¹	5,8 ¹	5,8 ¹	5,6 ¹	5,3 ¹
Porcentaje inferior al 2%						
Valor absoluto	1.515,7 ¹	1.526,7 ¹	1.644,4 ¹	1.596,5 ¹	1.561,9 ¹	1.452,7 ¹
Porcentaje vertical	81,6 ¹	82,7 ¹	86,0 ¹	79,8 ¹	80,1 ¹	77,6 ¹
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%						
Valor absoluto	198,8 ¹	194,4 ¹	133,2 ¹	263,3 ¹	255,2 ¹	281,9 ¹
Porcentaje vertical	10,7 ¹	10,5 ¹	7,0 ¹	13,2 ¹	13,1 ¹	15,1 ¹
Porcentaje mayor o igual al 5%						
Valor absoluto	38,3 ¹	26,5 ¹	22,6 ¹	25,1 ¹	24,1 ¹	38,7 ¹
Porcentaje vertical	2,1 ¹	1,4 ¹	1,2 ¹	1,3 ¹	1,2 ¹	2,1 ¹
Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social						
Porcentaje 0						
Valor absoluto	716,2 ¹	715,6 ¹	719,8 ¹	855,8 ¹	947,3 ¹	833,8 ¹
Porcentaje vertical	16,3 ¹	17,1 ¹	17,3 ¹	19,7 ¹	20,5 ¹	18,8 ¹
Porcentaje inferior al 2%						
Valor absoluto	2.568,5 ¹	2.485,4 ¹	2.474,5 ¹	2.521,3 ¹	2.651,2 ¹	2.479,5 ¹
Porcentaje vertical	58,4 ¹	59,4 ¹	59,4 ¹	58,1 ¹	57,4 ¹	55,8 ¹
Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%						
Valor absoluto	697,8 ¹	686,2 ¹	677,1 ¹	688,7 ¹	727,6 ¹	815,4 ¹
Porcentaje vertical	15,9 ¹	16,4 ¹	16,3 ¹	15,9 ¹	15,8 ¹	18,4 ¹
Porcentaje mayor o igual al 5%						
Valor absoluto	418,0 ¹	296,7 ¹	295,0 ¹	274,0 ¹	289,2 ¹	311,4 ¹
Porcentaje vertical	9,5 ¹	7,1 ¹	7,1 ¹	6,3 ¹	6,3 ¹	7,0 ¹

Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

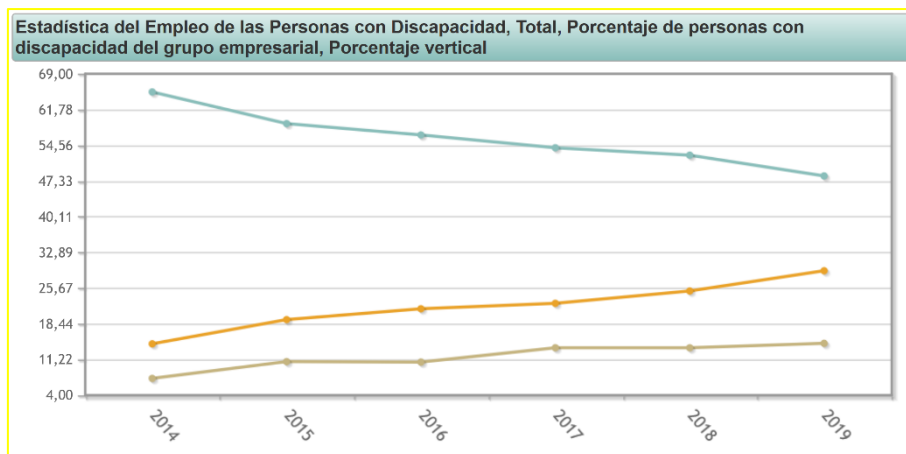
Gráfico 17A
 AC+50 PPCD. Porcentajes
 Serie 2009-2014



- Porcentaje inferior al 2%
- Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%
- Porcentaje mayor o igual al 5%

Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Gráfico 17B
 AC+50 PPCD. Porcentajes
 Serie 2014-2019



- Porcentaje inferior al 2%
- Porcentaje mayor o igual al 2% e inferior al 5%
- Porcentaje mayor o igual al 5%

Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

II.3. Informe Fundación Prodis (2016).

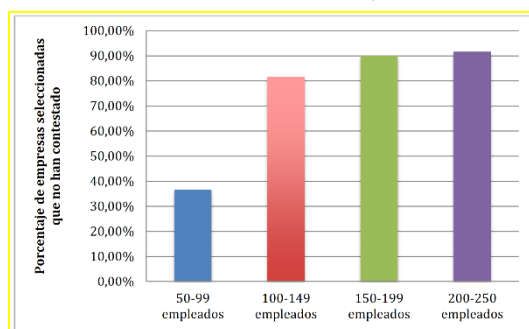
«El método utilizado (...) ha sido efectuado mediante una encuesta de **560 empresas** domiciliadas en la Comunidad de Madrid. Los parámetros utilizados para la selección de empresas son lo que caracteriza una empresa “mediana” según la Unión Europea. (...)

- ❑ Empresas que estén activas.
- ❑ Tipo de compañía: Sociedad limitada, Sociedad anónima.
- ❑ Empresas con un mínimo de 50 empleados en plantilla y con un máximo de 250 empleados en plantilla.
- ❑ Empresas con un volumen de ventas mínimo de 1000 y máximo de 5000 [No se especifican unidades].

Considerando estos parámetros, se ha recibido un porcentaje de respuestas superior al **10%**, el cual es el **adecuado teniendo en cuenta el método utilizado»** (Fundación Prodis, 2016: 11).

Gráfico 18

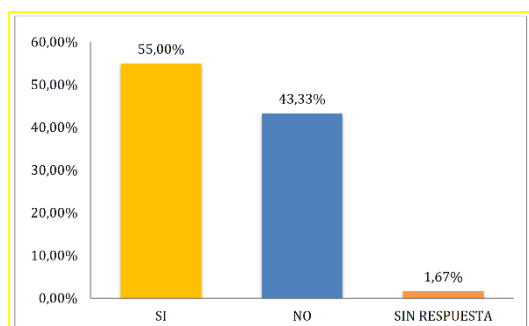
Empresas que no respondieron (90% de la muestra)



Fuente: Fundación Prodis (2016: 14)

«Respuesta a la pregunta 2 de la encuesta: A fecha de 1 de junio de 2015, ¿Hay personas discapacitadas contratadas en su empresa?».

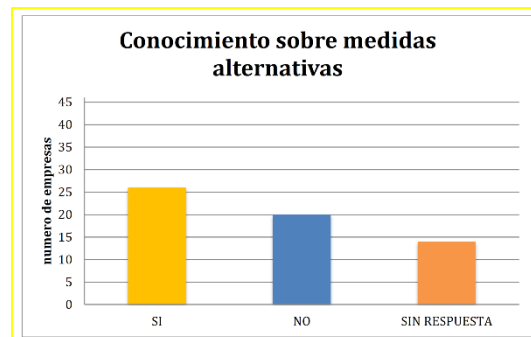
Gráfico 19



Fuente: Fundación Prodis (2016: 15)

«Pregunta 5: Sobre el conocimiento de Medidas Alternativas. A esta pregunta contestaron un total de 46 empresas, de las cuales 26 de ellas sí que conocían las medidas alternativas y las 20 restantes no las conocían».

Gráfico 20



Fuente: Fundación Prodis (2016: 17)

«Conclusiones:

»(...) De acuerdo con los datos aportados, las empresas en Madrid que respondieron a la encuesta tienen contratados un total de 33 discapacitados. **Si se cumpliera el 2%** marcado por la ley, deberían ser un total de 98 los discapacitados contratados, **sin tener en cuenta a las empresas que no han contestado** la encuesta.

»Uno de los motivos que se argumentan para la NO contratación de discapacitados es que su actividad es especializada. Si esto es así, se debería sustituir la contratación por las medidas alternativas contempladas en la Ley. (...) Respecto al conocimiento de las medidas alternativas, los datos nos indican que el 43,47% de las empresas que han contestado a la encuesta no las conocen. Hay un gran número de empresas que **desafortunadamente no tienen conocimiento** de las existentes medidas alternativas a la contratación de personas discapacitadas» (Fundación Prodis, 2016: 21; negritas nuestras).

Referencias bibliográficas:

- B.O.E. 183 (1982): *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- B.O.E. 289 (2003): *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>
- B.O.E. 209 (2013): *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

- Fundación Prodis (2016): *Informe sobre el cumplimiento de cuota de reserva para personas con discapacidad en empresas madrileñas*: <http://www.fundacion-prodis.org/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Prodis-Ley-Discapacidad.pdf>
- INE (2008): *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo1&file=pcaxis>
- INE (2012): *El empleo de las personas con discapacidad (EPD)*: <https://www.ine.es/prensa/np717.pdf>
- INE (2019): *El empleo de las personas con discapacidad (EPD)*: https://www.ine.es/prensa/epd_2018.pdf
- FVID (Foro de Vida Independiente y Diversidad): *¿Qué es le FVD?*: <http://forovidaindependiente.org/que-es-el-fvid/>
- FVI (Foro de Vida Independiente): *Manifiesto*: https://www.um.es/discatif/documentos/Manifiesto_FVI.pdf
- Romañach, J.; Lobato, M. (2005): «Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano», Foro de Vida Independiente; en línea: http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf