

Situación del empleo de las personas con discapacidad en España.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad en el año 2020, según datos del Informe del Mercado de Trabajo Estatal, del SEPE (2022), se sitúa en el 34,3 por ciento, inferior al máximo alcanzado en el año 2013 del 37,4 por ciento, así como de la existente en el año 2010 que era del 36,2 por ciento. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa del año 2020 se sitúa en el 76,1 por ciento, llegando a 78,1 en 2015. Por cuestión de género, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en el año 2020 es casi similar entre hombres -34,1- y mujeres -34,6-, sin embargo, la evolución a lo largo del período no ha sido la misma. La tasa de actividad de los varones se ha ido reduciendo e incrementándose la de las mujeres con discapacidad. En el caso de las personas sin discapacidad la tasa de actividad de los varones se ha mantenido estable superando el 80 por ciento -81,6 por ciento en 2020-, mientras que la de las mujeres supera levemente el 70 por ciento -70,7 en 2020-.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad ha pasado del 22,6 por ciento en el año 2014 al 26,7 por ciento en el año 2020. Sin embargo, en el caso de las personas sin discapacidad la tasa de empleo se ha incrementado en el mismo período de análisis habiendo pasado del 58,9 por ciento en el año 2014 al 64,3 por ciento en el año 2020. Por cuestión de género, los hombres y las mujeres con discapacidad sitúan su tasa de empleo en 26,6 y 26,9 por ciento respectivamente, siendo un aumento positivo desde el año 2014. Entre las personas sin discapacidad la tasa de empleo ha evolucionado favorablemente tanto para los hombres como para las mujeres. En el caso de los varones la tasa del empleo ha pasado del 64,3 por ciento en el año 2014 al 70,4 por ciento en el año 2020, mientras que en las mujeres dicha tasa ha pasado de ser del 53,5 por ciento en el año 2014 al 58,4 por ciento en el año 2020.

Tasa de actividad, empleo y desempleo de las personas con y sin discapacidad reconocida en edad de trabajar, por sexo. España, 2014-2020 (datos en porcentajes)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tasa: Personas con discapacidad							
Actividad							
Ambos sexos	33,6	33,9	35,2	35,0	34,5	34,0	34,3
Hombres	34,3	34,4	35,2	35,1	35,1	34,6	34,1
Mujeres	32,7	33,1	35,2	35,0	33,6	33,3	34,6
Empleo							
Ambos sexos	22,6	23,4	25,1	25,9	25,8	25,9	26,7
Hombres	23,1	23,8	25,3	26,0	26,2	26,5	26,6
Mujeres	22,0	22,8	24,9	25,6	25,2	25,1	26,9
Paro							
Ambos sexos	32,7	31,0	28,6	26,2	25,2	23,9	22,2
Hombres	32,7	30,9	28,1	25,8	25,4	23,4	22,1
Mujeres	32,7	31,1	29,3	26,7	25,0	24,6	22,4
Tasa: Personas sin discapacidad							
Actividad							
Ambos sexos	77,8	78,1	78,0	77,7	77,6	77,7	76,1
Hombres	84,0	84,2	83,9	83,7	83,6	83,3	81,6
Mujeres	71,7	72,0	72,1	71,8	71,7	72,1	70,7
Empleo							
Ambos sexos	58,9	60,9	62,8	64,4	65,9	66,9	64,3
Hombres	64,3	66,9	68,9	70,8	72,4	73,1	70,4
Mujeres	53,5	55,1	56,8	58,2	59,6	60,7	58,4
Paro							
Ambos sexos	24,3	21,9	19,5	17,1	15,1	13,9	15,4

Hombres	23,5	20,6	17,9	15,4	13,4	12,2	13,7
Mujeres	25,4	23,5	21,3	18,9	16,9	15,9	17,4

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. 2021

Por grupos de edad, la tasa de empleo de las personas con discapacidad entre 16 y 24 años es del 8,9 por ciento (20,8 por ciento para las personas sin discapacidad), del 36,6 por ciento para los que tienen entre 25 y 44 años (74,1 por ciento para las personas sin discapacidad) y del 24,9 por ciento para los que tienen entre 45 y 64 años (69,5 por ciento para las personas sin discapacidad).

Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años. Tasa de actividad, empleo y paro, por grupo de edad. España, 2021

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
De 16 a 24 años			
Actividad	33,3	33,6	19,9
Empleo	20,5	20,8	8,9
Paro	38,3	38,0	55,5
De 25 a 44 años			
Actividad	86,3	87,7	49,5
Empleo	72,8	74,1	36,6
Paro	15,7	15,5	26,1
De 45 a 64 años			
Actividad	74,3	79,1	30,6
Empleo	65,0	69,5	24,9
Paro	12,4	12,2	18,6
Total			

Actividad	73,4	76,1	34,3
Empleo	61,9	64,3	26,7
Paro	15,6	15,4	22,2

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. 2021.

El 82,2 por ciento de las personas con discapacidad trabaja a jornada completa, mientras que el 17,8 por ciento tiene jornada parcial. En el caso de las personas sin discapacidad el porcentaje de las personas que trabajan a jornada completa asciende al 86,2 por ciento, frente al 13,8 por ciento que trabajan a jornada parcial. Por cuestión de género, el 88,2 por ciento de los varones con discapacidad trabaja a jornada completa frente al 74,4 por ciento de las mujeres. Esta situación también se da entre las personas sin discapacidad, donde el porcentaje de los hombres que trabajan a jornada completa es del 93,7 por ciento, frente al 77,5 por ciento de las mujeres.

Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según tipo de jornada y sexo. España, 2017

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Hombres				
Jornada completa	9.364,5	256,0	93,7	88,2
Jornada parcial	633,7	34,2	6,3	11,8
Total	9.998,2	290,2	100,0	100,0
Mujeres				
Jornada completa	6.540,4	168,3	77,5	74,4
Jornada parcial	1.902,6	57,8	22,5	25,6
Total	8.443,0	226,1	100,0	100,0

Ambos sexos				
Jornada completa	15.904,8	424,3	86,2	82,2
Jornada parcial	2.536,4	92,0	13,8	17,8
Total	18.441,2	516,3	100,0	100,0

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad 2021

Las personas con discapacidad trabajan fundamentalmente en el sector servicios (81 por ciento del total). Esta situación se presenta también entre los trabajadores sin discapacidad, aunque en este caso el porcentaje que representan sobre el total es inferior situándose en el 75,3 por ciento, cobrando más peso que en el caso de los trabajadores con discapacidad su presencia en el sector de la industria y la construcción, fundamentalmente.

Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según sector de actividad.

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Agricultura	731,6	12,8	4,0	2,5
Construcción	1.212,6	22,4	6,6	4,3
Industria	2.618,6	63,2	14,2	12,2
Servicios	13.878,4	418,0	75,3	81,0
Total	18.441,2	516,3	100,0	100,0

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. 2021

Teniendo en cuenta la ocupación, las personas con discapacidad trabajan fundamentalmente ocupaciones elementales y en servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Los trabajadores sin discapacidad tienen mayor presencia en puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Sólo el 1,8 por ciento de las personas con discapacidad tiene otros empleos,

frente al 2,2 por ciento de las personas sin discapacidad.

Referencias al empleo de las personas con discapacidad en la legislación estatal.

Hay dos normas de cabecera fundamentales dentro del derecho de la discapacidad, que afectan a todas las administraciones públicas, que son, por una parte, la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, de 2008 (en adelante CDPD), y, por otra parte, el **Texto Refundido por el que se aprueba la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social**, de 2013 (en adelante LGDPD).

El artículo 27 de la CDPD, en su apartado primero, establece que *los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.*

Por su parte, el artículo 35 de la LGDPD establece que *las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.*

En relación a las **políticas activas de empleo**, el artículo 27 de la CDPD, en su apartado primero, establece que *los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

A su vez, el artículo 37 de la LGDPD establece en su apartado primero, que 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.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece en su artículo 36, que se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

En relación a las **ayudas a la generación de empleo** de las personas con discapacidad, establecidas en el artículo 39 de la LGDPD, expresa que se *fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral, y que las mismas, 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 consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.*

También se regulan otras cuestiones sobre empleo en la LGDP:

- Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral (artículo 38).
- Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad (artículo 39).
- Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo (artículo 40).

En cuanto a la **responsabilidad social de las empresas**, la **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible**, en su artículo 39, sobre promoción de la responsabilidad social de las empresas, establece en su apartado primero, que *con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas de responsabilidad social, las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social.*

En el apartado segundo dice que *el conjunto de características, indicadores y modelos de referencia a que se refiere el apartado anterior deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.*

En relación al **empleo público**, la norma que rige este aspecto es el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

En cuanto a la **selección de empleados públicos con discapacidad**, son varias las normas que obligan a las administraciones públicas. Son las siguientes:

- El artículo 27 de la CDPD, dice que *Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas*

que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

- *El artículo 59 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su apartado primero que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.*

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En el apartado segundo se establece que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

- *También se establecen cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el artículo 42 de la LGDPD en su apartado primero, declarando que 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 apartado segundo, dicta que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.*

En cuanto a las **medidas**, podemos encontrar en el Estatuto Básico del Empleado Público, una sobre conciliación, donde se establece la no discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 14), y otras sobre los permisos de los empleados públicos, donde queremos destacar el permiso por *razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda* (artículo 48).

El empleo autónomo en el colectivo de personas con discapacidad

La **tasa de autoempleo** de las personas con discapacidad se sitúa actualmente en 10,3% -2020-, valor similar al del año anterior, 10,4%. Sin embargo, de los últimos siete años, el año 2014 se presenta como el de mayor tasa de autoempleo, con un 12,6%, y, aunque con oscilaciones, la tendencia es a la baja.

La tendencia es similar en la evolución del autoempleo de las personas sin discapacidad. El valor máximo se alcanzó también en el año 2014, con un 17,4%, y un valor similar en el siguiente año, 17,1%. En los siguientes años ha continuado descendiendo hasta llegar al mínimo valor en 2020. No obstante, la reducción ha sido menor en el caso de las personas sin discapacidad, con la disminución de 1,6 p.p., sin embargo, en las personas con discapacidad esta reducción es de 2,3 p.p.

Con respecto a la regulación del **trabajo autónomo**, el artículo 27.1.f. de la CDPD establece la obligación por parte de los Estados Parte de *promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias*. Por su parte, el artículo 47 de la LGDPD establece que *los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia*.

Debemos hacer referencia a la norma de cabecera del trabajo autónomo, la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo**, que en su artículo 27 establece que *los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia*, que se materializan en una serie de medidas anunciadas en su apartado 2.

A su vez el artículo 32 establece una serie de reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, teniendo medidas aún más favorables en el medio rural; las cuáles, en breve van a quedar derogadas.

El artículo que vamos a ver a continuación ha sido introducido por el **Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad**, y modificado unos días después por el **Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural**, el cual entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2023:

Artículo 38 ter. Reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia.

La cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se efectuará de la siguiente forma:

1. Con carácter general, se aplicará una cuota reducida por contingencias comunes y profesionales, a contar desde la fecha de efectos del alta y durante los doce meses naturales completos siguientes, quedando los trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. La cuantía anual de la cuota reducida se establecerá en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y su distribución entre las referidas contingencias se determinará reglamentariamente.

2. Transcurrido el período indicado en el apartado anterior, podrá también aplicarse una cuota reducida durante los siguientes doce meses naturales completos, respecto a aquellos trabajadores por cuenta propia cuyos rendimientos económicos netos anuales, en los términos del artículo 308.1.c)

del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sean inferiores al salario mínimo interprofesional anual que corresponda a este período. Cuando este segundo periodo abarque parte de dos años naturales, el requisito relativo a los rendimientos económicos se deberá cumplir en cada uno de ellos.

9. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, así como a los socios de sociedades de capital y de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

10. Cuando los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere este artículo tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o sean víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, los periodos de aplicación de la cuota reducida a que se refieren los apartados 1 y 2 serán, respectivamente, de 24 meses naturales completos y de 36 meses naturales completos.

Establece el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, el cual entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2023:

Disposición transitoria quinta. Cuota reducida aplicable por el inicio de una actividad por cuenta propia en el periodo 2023 a 2025.

Durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025, la cuantía de la cuota reducida regulada en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, será de 80 euros mensuales. En los supuestos previstos en el apartado 10 del citado artículo 38 ter, la cuantía de la cuota reducida será, entre los años 2023 y 2025, de 80 euros mensuales hasta la finalización de los primeros veinticuatro meses naturales completos, y de

160 euros a partir del mes vigesimoquinto. A partir del año 2026, el importe de dichas cuotas será fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

La normativa citada deroga los artículos 32 y 32 bis donde se contemplan las actuales bonificaciones para personas con discapacidad.

Por otra parte, debemos aludir al **Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad**, donde establece en su **Disposición transitoria tercera. Aplicación transitoria de determinados beneficios en la cotización de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.**

Los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, seguirán aplicándose, en los mismos términos, a quienes fueran beneficiarios de los mismos antes de 1 de enero de 2023 hasta que se agoten los periodos máximos que tengan en cada caso establecidos para su aplicación.

Recientemente se ha aprobado la primera **Estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo 2022-2027** (ENDITA). La ENDITA 2022-2027 no surge como una iniciativa aislada, sino que se despliega como un proyecto ambicioso, integrado y coordinado con otras iniciativas del Gobierno. Entre ellas destaca, por su relevancia, el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, compromiso que se ha plasmado en la “Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030” La ENDITA 2022-2027 se encuentra así pues orientada y tiene entre sus objetivos prioritarios servir como herramienta para el cumplimiento por parte de España de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Más concretamente, la ENDITA 2022-2027 aspira a contribuir, entre otros objetivos, al desarrollo del ODS número 8 de Naciones Unidas: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Las actuaciones, muchas de índole transversal, se encuentran agrupadas en 6 ejes compuestos, a su vez, por un total de 17 líneas de actuación en las que se despliegan un amplio número de medidas y propuestas concretas. Más

específicamente referido al colectivo de personas con discapacidad podemos encontrar:

Eje 1: Hacia la inclusión y la cohesión social por medio del trabajo autónomo.

1.1. Fomento del trabajo autónomo de calidad, inclusivo y con derechos.

Con medidas de impulso del diálogo social, contra los abusos de la figura del trabajo autónomo y medidas de mejora de las políticas de empleo destinadas al trabajo autónomo.

1.4. Apoyo a colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Medidas orientadas al diseño de planes de emprendimiento específicos, medidas de información Territorial y concienciación, medidas de orientación y acompañamiento y medidas de formación.

El objetivo de este eje es contribuir a la promoción de la igualdad, la inclusión y el fortalecimiento de la cohesión social a través del trabajo autónomo. Se busca con ello fomentar el empleo de calidad y con derechos en el ámbito del trabajo autónomo; mejorar la prevención de riesgos laborales y de la protección social del trabajo autónomo; apoyar la continuidad de la actividad por cuenta propia, así como a los colectivos que registran dificultades en el acceso al empleo; y mejorar la información disponible sobre las características, evolución y necesidades del trabajo autónomo en España.