



GRADO EN ECONOMÍA

TRABAJO FIN DE GRADO

**TITULO TFG: PERSONAS Y ORGANIZACIÓN EN REPSOL.
Inclusión y diversidad.**

**Línea de Trabajo: La Dirección de los Recursos Humanos
en la Empresa.**

JUNIO 2023

Autor: Juan Francisco Cazallas Díaz

Profesor/es: Jesús Morcillo García

Gracias a Julia, mi mujer, por su apoyo y comprensión y a mis hijos por sus ánimos.

Gracia a mi tutor: Jesús Morcillo García, por sus orientaciones y consejos.

Contenido

1. Resumen / Abstract	4
1.1. Resumen	4
1.2. Abstract	4
2. Palabras clave/ key words	4
2.1. Palabras clave	4
2.2. Keywords.....	4
3. Aclaración.....	5
4. Introducción	5
5. Desarrollo	8
5.1. La diversidad cómo ventaja comparativa	8
5.2. Normativa sobre discapacidad, apoyo a la diversidad y no discriminación. ...	10
5.3. La inclusión laboral en las empresas.	12
5.4. Colaboración de las empresas con organizaciones públicas y privadas.	17
5.5. La FP Dual. Formando a los jóvenes.....	19
5.6. Influencia del teletrabajo en la inclusión y la conciliación laboral y familiar. ...	20
6. Conclusiones	23
7. Bibliografía.....	26
8. Anexo	30
9. DECLARACION JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO CIENTÍFICO, PARA LA DEFENSA DEL TRABAJO FIN DE GRADO.....	35

1. Resumen / Abstract

1.1. Resumen

En el trabajo tratamos de exponer las dificultades que se encuentran muchas personas para acceder al mercado laboral. La discriminación que sufren por causa de género, discapacidad, orientación sexual, diversidad cultural o los jóvenes sin formación.

También analizamos los pasos que se han dado en los últimos años hacia la inclusión de la diversidad en las empresas. Se exponen los logros y la ardua tarea que queda para conseguir la inclusión total.

Tomamos como ejemplo a Repsol, que podríamos considerar un caso de éxito en relación a la inclusión y la diversidad, de la que podemos extraer políticas de personal, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y el reclutamiento de talento en grupos diversos.

1.2. Abstract

In the work we try to expose the difficulties that many people encounter in accessing the labour market. The discrimination they suffer because of gender, disability, sexual orientation, cultural diversity or uneducated young people.

We also analyse the steps that have been taken in recent years towards the inclusion of diversity in companies. The achievements and the hard work that remains to be done to achieve full inclusion are presented.

We take as an example Repsol, which could be considered a success story in relation to inclusion and diversity, from which we can extract personnel policies, equal opportunities between men and women, and the recruitment of talent in diverse groups.

2. Palabras clave/ key words

2.1. Palabras clave

Inclusión, diversidad, discapacidad, discriminación, conciliación, teletrabajo, concienciación, formación, igualdad,

2.2. Keywords

Inclusion, diversity, disability, discrimination, work-life balance, teleworking, awareness, training, equality.

3. Aclaración

Queremos remarcar que al referirnos a “los trabajadores” estamos hablando de mujeres y hombres sin distinción. No es nuestra intención utilizar lenguaje sexista, sino evitar el abuso reiterado de separar entre trabajadoras y trabajadores.

4. Introducción

En este trabajo estudiaremos la inclusión y diversidad de trabajadores con capacidades diferentes y otros colectivos que puedan tener dificultades para acceder al mercado laboral y sufran discriminación a la hora de ser contratados por razón de género, nacionalidad o edad, sin olvidarnos de los problemas que pueden surgir para conciliar la vida personal y familiar.

Con nuestro trabajo trataremos de analizar si la senda iniciada en la lucha por la inclusión favorece la diversidad en las plantillas, y comprobar si ha progresado o, por el contrario, ha sufrido un estancamiento.

Otro objetivo que pretendemos con nuestro estudio es el de analizar los cambios que se han llevado a cabo en las empresas y la influencia del teletrabajo en el favorecimiento de la conciliación personal y profesional.

El principal motivo que nos ha llevado a la elección del tema es la de exponer las dificultades con las que aún se encuentran las personas diferentes a la hora de encontrar trabajo y la discriminación que aún sufren muchos colectivos en el mundo laboral, tanto para encontrar trabajo como en su relación con sus compañeros y jefes.

Como objetivo para realizar el estudio de este tema trataremos de responder a algunas preguntas:

¿Están siendo suficientes las medidas adoptadas por empresas y Gobierno para favorecer la inclusión de personas con capacidades diferentes?

¿Se ha mantenido la tendencia iniciada en las últimas décadas, o, por el contrario, se ha estancado y siguen existiendo las mismas dificultades que años atrás?

¿Qué motivos podemos encontrar para explicar la baja tasa de trabajadores discapacitados en las empresas?

¿Qué medidas se toman desde la Administración, empresas o asociaciones privadas para luchar contra la discriminación laboral de todos los colectivos que tienen dificultades para encontrar trabajo?

Nuestra intención no es la de abarcar todos los campos relativos a la inclusión y la diversidad, pero sí que trataremos de hablar de todos los colectivos que, por una razón u otra, tengan problemas para acceder al mercado laboral y que necesiten de la ayuda de organismos, empresas concienciadas, centros especiales de empleo y cualquier apoyo que les ponga en el camino de la inclusión total.

En este trabajo intentaremos analizar algunos aspectos en la Dirección de Recursos Humanos de una gran empresa, centrandolo en la inclusión y la diversidad dentro de Repsol.

Analizaremos si el conjunto de las empresas españolas muestra la misma sensibilidad en relación a la inclusión de personas con discapacidad en sus plantillas, tolerancia para la inclusión entre sus trabajadores de colectivos LGTBI+, lucha para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, fomentar la formación de jóvenes en las empresas, ...

Revisaremos la normativa que promueve la inclusión en el mundo laboral de personas con capacidades diferentes y que puedan ser discriminadas por razón de género, nacionalidad, edad, etc.

Además de exponer las iniciativas que, desde Instituciones Públicas y Privadas, se llevan a cabo para ayudar en el camino de búsqueda de empleo a los sectores afectados.

Para realizar un análisis sobre la inclusión y la diversidad dentro de las empresas, trataremos de mostrar los datos y estadísticas que nos facilitan diferentes fuentes y nos centramos en una empresa real, en este caso una empresa de gran tamaño y con muchos trabajadores como es el caso de Repsol.

Tomamos a Repsol como ejemplo, entre otros motivos, porque se encuentra en todo el territorio español y, además, en otros países con lo que se puede estudiar la entidad en su relación con empleados de diferentes nacionalidades, culturas, religiones, etc.

Diferentes métodos de búsqueda de talento, utilización de bolsa propia, carrera profesional, movilidad interna y búsqueda de talento en el exterior. Todo sin perder la

oportunidad de atraer la experiencia y conocimientos que pueden aportar personas con capacidades diferentes, eliminando barreras y adaptando los puestos.

Formación a los trabajadores dentro de la empresa y actualización con cursos de reciclaje, y la formación en nuevos conocimientos atractivos y necesarios para los entornos cambiantes y los diferentes objetivos de la empresa para adaptarse a esos cambios.

Mantener el talento con premios de vinculación, complementos a las nóminas como pagas por beneficios en la empresa, ayuda para los estudios de los hijos y de los propios empleados, ...

La implantación de protocolos para la lucha contra el acoso laboral, actitudes sexistas y cualquier situación que menoscabe la dignidad de los trabajadores.

Desde la alta dirección se impulsan proyectos para favorecer la diversidad en la plantilla de Repsol, con la convicción de que estas políticas aumentan el valor de la empresa, ya sea por la incorporación de personas de otras nacionalidades, o que hasta hace unos años se excluían del mercado laboral.

Ponemos el foco en la incorporación a la compañía de personas con capacidades diferentes, que pueden aportar mucho talento a la empresa.

No discriminación por motivo de raza, sexo, ideología, que la empresa lleva realizando a través de programas específicos, impulsados por la alta dirección.

Convencidos de la importancia y el beneficio que da esta forma de pensar a la empresa y a la sociedad en la que desarrollan su negocio.

El impulso que ha dado Repsol en materia de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes ha contado con la colaboración de organizaciones como el Grupo Once, Cocemfe, Gureak, y el Proyecto Social Hortaleza. (Repsol, 2009)

Repsol apuesta por la eliminación de barreras, accesibilidad en la sede, estaciones de servicio y adecuación de los centros de trabajo. Además de la creciente tendencia del teletrabajo, que favorece la incorporación a la empresa de personas que no pueden desplazarse por tener movilidad reducida o cargas familiares y que ahora pueden conciliar el trabajo y la familia.

Plantearemos el trabajo como un análisis cuantitativo, sacando conclusiones de las estadísticas que realizan Organismos Públicos como el INE, y la aportación que otros organismos publican sobre el tema.

También acudimos a otras fuentes como revistas, publicaciones de empresas, asociaciones de discapacitados, entrevistas publicadas a directivos de Recursos Humanos y trabajos académicos que se han realizado sobre la inclusión y diversidad de las personas con discapacidad para un análisis cualitativo.

El desarrollo del trabajo lo planteamos como un análisis de los diferentes apartados, aportando la información desde dos puntos de vista:

Uno será mostrar el enfoque con el que trata la inclusión y diversidad una empresa de gran tamaño como Repsol, que consideramos un caso de éxito.

El otro punto de vista será considerar el conjunto de las empresas españolas, exponiendo una visión más amplia de la inclusión y de la diversidad en el mundo laboral en España.

5. Desarrollo

5.1. La diversidad como ventaja comparativa.

En los últimos años, las empresas se han ido concienciando de la necesidad de incluir y retener en sus plantillas a personas de colectivos que hasta ahora eran discriminados, ya fuera por razón de género, extranjeros, religión, capacidades diferentes o pertenecientes al colectivo LGTBI+.

La Sociedad mira con mejores ojos a las empresas que respetan el medio ambiente, incorporan en sus plantillas a personas por su valía y no por su género o por su raza y valoran la igualdad en salarios y la eliminación del techo de cristal, que impide a las mujeres llegar a cargos en la alta dirección de las compañías.

Las diferencias aportan otros puntos de vista y mejoran la competitividad de las empresas, incorporando a la empresa toda su experiencia de vida, según su género, su país de origen, si tienen capacidades diferentes o por su orientación sexual.

Esa variedad se percibe como una ventaja competitiva, además de mejorar su imagen de marca con el cumplimiento de sus propias políticas de empresa reflejadas en su Responsabilidad Social Corporativa.

Todos los colectivos aportan su parte de diversidad y con la inclusión de estas personas en las empresas se puede entender mejor los gustos y necesidades de grupos de clientes que hasta ahora no estaban siendo satisfechas. También se aumentan los clientes entre los propios trabajadores.

La diversidad puesta como objetivo de la política de empresa, impulsado desde la alta dirección de Repsol, en palabras del Presidente de Repsol, D. Antonio Brufau, *“la apuesta por la diversidad dentro de las compañías está estrechamente ligada a su cultura y posicionamiento en relación a la igualdad de oportunidades y al desarrollo laboral y personal de los empleados”*.(Iglesias y Gallardo 2016)

Las diferencias son vistas como una ventaja competitiva, captando y reteniendo el talento que aportan a la empresa las personas con capacidades diferentes, de otros países y culturas, así como personas mayores de 45 años y jóvenes sin experiencia.

Se actúa con responsabilidad social sin perder de vista los objetivos de negocio, poniendo a las personas en el centro de la organización, procurando mejorar el clima laboral y que los trabajadores se sientan parte de la compañía. (Iglesias y Gallardo, 2016).

Todo contribuye a la creación de valor añadido mediante una gestión de los recursos humanos con herramientas como:

- Mejora del capital organizacional.
- Beneficios del capital humano como fuente de ventaja competitiva.
- Mejora de las oportunidades del mercado.
- Reconocimiento externo e imagen corporativa.

(Iglesias y Gallardo, 2016).

Teniendo siempre presente los aspectos sociales y culturales del entorno en el que Repsol realiza sus actividades y que influyen a las personas, pensando en todo

momento la inclusión de todas las personas sin discriminar a nadie por motivo de edad, género, religión, orientación sexual y personas con capacidades diferentes. (Iglesias y Gallardo, 2016)

Apostando por la flexibilidad organizativa, programas de conciliación y el uso de las nuevas tecnologías. Todo eso es fundamental para integrar y consolidar la gestión de la diversidad y el talento y la igualdad de oportunidades. (Iglesias y Gallardo, 2016).

5.2. Normativa sobre discapacidad, apoyo a la diversidad y no discriminación.

-En primer lugar, la Constitución Española (CE), Capítulo II. Derechos y Libertades, art 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

-Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De los delitos contra los derechos de los trabajadores, art 314 *“Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad...”*

-Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

-Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Después de apuntar algunos ejemplos de la normativa en la que se desarrollan los derechos de las personas con discapacidad y otros colectivos, es el momento de hablar de cómo las empresas en general, y Repsol en particular, actúan para cumplir con la normativa y, en algunos casos, ir más allá en la lucha contra la discriminación y a favor de la inclusión.

Las empresas conjugan su labor social en la inclusión laboral con el objetivo de rentabilidad. De este modo se contratan a trabajadores de diferentes grupos de edad y personas con grado de discapacidad, aprovechando los incentivos que el Gobierno pone a su disposición.

Bonificaciones en las cuotas de las Seguridad Social, en el Impuesto de Sociedades y ayudas por la contratación de personas que pertenezcan a grupos con dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Contratos a personas con discapacidad, conversión de contrato eventual a fijo, contrato de formación, contrato en prácticas, contratos a mujeres mayores de 45 años.

Por poner algunos ejemplos, cada ayuda o bonificación vendrá determinada según la edad, grado de discapacidad, etc. La normativa dice que las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a tener un 2% de personas con discapacidad en sus plantillas. Aunque algunas empresas tratan de perseguir objetivos más ambiciosos y contratan más personas con discapacidad de las que la legislación les obliga.

Añadimos unos gráficos que nos muestran las diferencias que existen entre los grupos de edad y el sexo.

Como se puede advertir en el gráfico, la diferencia entre hombres y mujeres con discapacidad se ha reducido en los últimos años.

TABLA 1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2019/18
Menor de 25 años	63.100	35.200	98.300	-0,71
De 25 a 44 años	254.100	183.100	437.200	-4,75
De 45 a 64 años	749.500	591.900	1.341.400	-0,03
Total	1.066,700	810,200	1.876.900	-1,21

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019.

Una característica importante en las personas con discapacidad es la baja participación en el mercado laboral.

TABLA 3. TASAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD LABORAL			
Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Personas con discapacidad			
Actividad	34,6	33,3	34,0
Empleo	26,5	25,1	25,9
Paro	23,4	24,6	23,9
Personas sin discapacidad			
Actividad	83,3	72,1	77,7
Empleo	73,1	60,7	66,9
Paro	12,2	15,9	13,9

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019.

Para luchar contra la brecha de sexo, edad y discapacidad, el Gobierno favorece la inclusión de estos grupos de personas.

Las empresas, como hemos comentado antes, gestionan sus recursos humanos sin olvidar los beneficios que pueden aportar, tanto en forma de subvenciones y bonificaciones como en la ampliación en el campo de búsqueda de talento y las ventanas competitivas antes señaladas.

5.3. La inclusión laboral en las empresas.

Podemos resaltar que la principal característica de las personas con discapacidad es su inactividad en relación al mercado laboral. En el caso de las mujeres es aún más significativa. El grupo más activo sería el de hombre entre 45 a 64 años, estando el grupo con estudios medios por encima del grupo de trabajadores discapacitados con titulación universitaria. (INE ,2020)

Según la Encuesta de Población Activa 2021, los trabajadores discapacitados significan el 2,3% de las plantillas de empresas de 50 o más trabajadores, aumentando respecto a la anterior EPA (2020). (INE, 2022)

El nivel de paro entre el colectivo de trabajadores con discapacidad es 8 puntos porcentuales superior al de personas sin discapacidad, alcanzando el 22,5%. (INE, 2022).

El perfil de los trabajadores con discapacidad en 2021 es el de un asalariado trabajando, preferentemente, en el sector servicios con un contrato fijo y jornada completa. (INE, 2022)

Para el fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, las empresas se pueden beneficiar de algunas Políticas Públicas, como bonificaciones en las cotizaciones a las empresas, además de subvenciones a contratos específicos para personas con discapacidad. (INE 2022)

En la lucha a favor de la igualdad efectiva, se articulan medidas como la posibilidad de reducción de jornada y adaptación del horario y permisos de paternidad para que la mujer no deba abandonar su puesto de trabajo y que, al final, peligre el mismo y redunde en aumentar la brecha salarial.

“Los planes de igualdad aplicables a las empleadas y los empleados públicos se regirán por lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su artículo 64 respecto al personal de la Administración General del Estado.” (Fuente: Ministerio de Igualdad. Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género. Instituto de Mujeres)

“El 26 de julio de 2022, el Gobierno aprobó en Consejo de Ministros, la reforma del Reglamento de Extranjería. Con ello se pretende mejorar la incorporación de los migrantes al mercado laboral. Además de la permanencia y el trabajo de los estudiantes extranjeros.” (Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.)

Cuando hablamos de trabajadores extranjeros los principales problemas que observan para conseguir un puesto de trabajo son: la baja cualificación profesional, la no convalidación de los títulos de su país de origen y, en menor medida, el conocimiento de la lengua y las restricciones legales para obtener el permiso de residencia. (Instituto Nacional de Estadística, 2022)

Para la inserción laboral de personas pertenecientes al colectivo LGTBI+, hay diferentes grados de consecución. Mientras los homosexuales han conseguido, pese a todas las dificultades, una mayor normalización, no ha sido así con las lesbianas y los bisexuales. Y hay que resaltar que la mayor dificultad para la inclusión laboral la tiene el colectivo trans y otros grupos no ortodoxos que encuentran el rechazo de la sociedad. (Morales Ortega, J.M , 2022)

Por otro lado, se encuentra las reticencias, y en algunos casos hasta violencia, de los propios compañeros que no están concienciados. Haría falta incidir aún más en la prevención, seguridad y salud en el trabajo para garantizar la seguridad de todas las trabajadoras, trabajadores y cualquier colectivo que se pueda englobar en el colectivo LGTBI+, con cursos de concienciación para las plantillas y formación sobre tolerancia y convivencia entre trabajadores diversos. (Morales Ortega, J.M , 2022)

Los jóvenes son otro colectivo que tiene dificultades para acceder al mercado laboral. Entre los motivos se pueden indicar algunos como baja cualificación y/o poca o nula experiencia laboral. Se aprecia una diferencia entre lo que las empresas demandan y lo que los jóvenes en muchos casos pueden ofrecer.

Abandono escolar, que propicia baja cualificación, y en algunos casos lo contrario, titulaciones que poco o nada tienen que ver con las necesidades laborales de las empresas.

Una Formación Profesional inadecuada en muchos casos, por lo que la formación dentro de las empresas, junto con la recibida en las escuelas, ha sido una de las ideas que parece están teniendo éxito en muchas empresas. Hablamos de la FP Dual, una fórmula que se instauró en España en 2012, inspirada en el modelo alemán y junto a la Formación Académica tradicional, Módulos de Grado Medio y Módulos de Grado Superior completan la Formación Profesional, y con titulaciones más actualizadas a los requerimientos de las empresas de hoy. (Barrientos,D. , 2021; Gaceta Sindical).

Según publicó el Foro Inserta Responsable, en 2015, Repsol cuenta con un plan de integración en todas sus áreas de negocio, con un total de 670 personas con discapacidad, representando un 2,8% de su plantilla, superando ampliamente el 2% que marca la normativa. (Foro Inserta Responsable, 2015).

El 46% de las nuevas incorporaciones en la empresa en el año 2014 fueron mujeres, lo que demuestra el compromiso de Repsol por la igualdad.

Más de la mitad de las nuevas incorporaciones fueron jóvenes menores de 30 años.

En sus programas de formación y becas se pudieron beneficiar 538 jóvenes, favoreciendo su formación y en consecuencia su empleabilidad. (Foro Inserta Responsable, 2015).

De hecho, ese mismo año se contrataron 49 jóvenes con la modalidad de contratos en prácticas. (Foro Inserta Responsable, 2015).

En relación a la conciliación familiar y laboral, Repsol es pionero en implantar el teletrabajo, con más de 1400 personas adheridas a este programa en todo el mundo. (Foro Inserta Responsable, 2015)

Estas cifras son una pincelada de todos los programas y actuaciones que Repsol lleva a cabo en los diferentes países donde desarrolla su negocio.

En “El Libro Blanco de la Integración de personas con discapacidad: De las palabras a los hechos” (Repsol, 2009), se puede apreciar el compromiso de la empresa con la inclusión y la diversidad, actuando desde todos los campos posibles.

En primer lugar, dando un giro en el concepto de organización del personal, seguido de medidas, como el estudio de los puestos de trabajo para la posible adaptación, interacción de los sindicatos y organizaciones públicas y privadas en el asesoramiento para la adaptación de los puestos, y el reclutamiento de personas con capacidades diferentes y otros grupos como las mujeres mayores de 45 años y jóvenes. (Repsol, 2009)

Implicación del departamento de Riesgos Laborales y concienciación de todo el personal de la importancia de apoyar la incorporación de personas con capacidades diferentes, viéndolo como una oportunidad de la que todos pueden aprender.

Por supuesto, en el proceso de reclutamiento y selección del personal, donde es muy importante la ayuda de organizaciones para el proceso de adaptación de los puestos a las personas.

En palabras de Marisol Pérez-Picarzo, (entonces RRHH Campsared), *“La magia del proyecto es que las grandes barreras se han convertido ahora en los grandes motores”*. (Repsol, 2009)

Repsol le da gran importancia a la diversidad en su cultura corporativa y de la transición justa, fomentando la integración de trabajadores con perfiles diferentes y tiene como objetivo alcanzar el 35% de mujeres en puestos de liderazgo en 2025. (Repsol, 2023)

La empresa cuenta en 2022 con 486 trabajadores con discapacidad en los países en los que está presente. (Repsol, 2023 ; Informe de Gestión Integrado 2022)

En 2022, Repsol ha firmado un acuerdo con Down España para la inclusión de personas con discapacidad intelectual en estaciones de servicio. (Repsol, 2023; Informe de Gestión Integrado 2022)

El Grupo Proud At Repsol ya cuenta con más de 200 personas en 10 países, luchando para conseguir un espacio de trabajo seguro, donde se puedan sentirse ellas mismas y no sientan discriminación por razón de género. (Sonia Hernández Barrado, Gerente de Modelos y Planes de Sostenibilidad de Repsol). (Repsol, 2023; Informe de Gestión Integrado 2022)

La formación de los empleados en materia de respeto de los colectivos LGTBI+, con cursos como “Energía con Orgullo”, que forma parte de las iniciativas impulsadas por grupo Proud at Repsol. (Repsol, 2023)

5.4. Colaboración de las empresas con organizaciones públicas y privadas.

El empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo, donde los trabajadores con discapacidad encuentran un refugio de trabajo, ya que en muchos casos es la única forma de entrar en el mercado laboral. Algunas organizaciones sin ánimo de lucro colaboran con estos centros.

Un paso más se da con la colaboración de organizaciones de discapacitados con empresas, aportando su experiencia en la inserción de personas con capacidades diferentes.

Según información extraída de Repsol (Repsol, 2009):

La contratación de personas con discapacidad, así como el análisis de los puestos de trabajo y formación en accesibilidad universal (entorno web y arquitectónico), para lo que Repsol ha contado con la colaboración de organismo públicos y privados.

En primer término, resaltaremos el compromiso adquirido con los principales sindicatos (U.G.T. y C.O.O), en la firma de Acuerdos Marco.

Gracias al “Convenio Inserta” con el GRUPO ONCE, con el que Repsol colabora desde 2006, se han contratado a 450 personas con capacidades diferentes en estos años, además de cursos de formación de vendedor-expendedor en estaciones de servicio.

La colaboración trabaja sobre la preselección de los candidatos que cuadren en cada momento con la oferta de trabajo de la empresa, además de ofrecer asesoramiento para la accesibilidad y la adecuación del puesto de trabajo.

Aprendiendo con la colaboración con GUREAK, un Centro Especial de Empleo que gestiona Estaciones de Servicio y da empleo a personas con discapacidad.

Repsol ha establecido convenios de colaboración, además, con los siguientes organismos públicos o privados: (Repsol, 2009)

Agencia para el empleo del Ayuntamiento de Madrid.

Fundación PAIDEIA, A Coruña.

Centro de recuperación de minusválidos de Madrid (CRMF,IMSERSO).

VADIS (Instituto Valenciano de Atención a los Discapacitados).

APADIS (San Sebastián de los Reyes, Madrid).

Fundación Privada Prevent (Barcelona).

Labor 3 AFANIAS (Madrid).

Fundación Síndrome de Down de Madrid, proyecta Stela.

Fundación ONCE, a través del Convenio Inserta.

También se han firmado acuerdos de colaboración con COCEMFE para la inclusión social de personas con discapacidad. Convenio marco para desarrollar proyectos conjuntos, como la formación de las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad en estaciones de servicios como expendedores-vendedores. (Repsol, 2009)

5.5. La FP Dual. Formando a los jóvenes.

La FP Dual en España se instaura con la publicación en el BOE del siguiente Real Decreto:

“Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.” (BOE, 2012), que regula aspectos tales como los tipos de enseñanza de FP Dual, tipos de contrato, duración de los mismos, empresas participantes y remuneración de los alumnos.

En el curso 2020-2021 se matricularon en FP Dual casi 38000 alumnos, de ellos el número de hombres supera ampliamente al de mujeres, la mayoría en Grado Superior y sobre todo en centros públicos en modo presencial, siendo la FP Básica muy inferior tanto en matriculaciones como los que estudian en centros públicos. (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022).

Repsol es una de las empresas pioneras en implantar la FP Dual en España. Esta clase de formación mejora la inserción laboral de los jóvenes. (Repsol, 2022)

Las prácticas en la compañía, aporta a los estudiantes formación en los nuevos procesos de la estrategia de descarbonización, uniendo esta enseñanza en procesos industriales a las necesidades de personal. (Repsol, 2022)

“Hay talento en la FP, y lo buscamos”, asegura Salvador Lorenzo, Gerente de Diversidad de Repsol. (Repsol, 2022)

La compañía apoya a una media de 150 alumnos en el estudio de las titulaciones de Química Industrial y Laboratorio de Análisis, desarrollando las prácticas en los complejos industriales y otros centros de trabajo de la empresa en España.

Este proyecto ha sido reconocido en 2021, por la Fundación Bertelsmann, como “Mejor práctica con alumnos”, por la labor realizada durante el confinamiento de la pandemia.

También se le ha reconocido a Repsol con el V Premio de la Alianza para la FP Dual (AFPD), en la categoría de Gran empresa. (Repsol, 2022)

La FP Dual es una Formación Profesional donde los alumnos realizan un tercio del ciclo formativo de 2000 horas, haciendo prácticas en empresas. En 2022 cumplió 10 años la normativa en la que se asienta: El Real Decreto 1529/2012. (Repsol, 2022) Repsol ayuda económicamente a los estudiantes con lo que la empresa llama beca salario. Cada alumno recibe entre 350 y 400 euros al mes, además del alta en la Seguridad Social, como trabajador por cuenta ajena. (Repsol, 2022).

En el año 2022, cerca de 200 aprendices estaban realizando prácticas en Repsol, con nuevos títulos como Mecatrónica o Administración y Finanzas. (Repsol, 2022)

La incorporación a la bolsa de trabajo de la empresa, de los estudiantes formados en Repsol, oscila entre el 30% y 50%, según los años. (Repsol, 2022)

También prepara a los estudiantes en un entorno de trabajo, formando una fuerza laboral para que otras empresas, así como proveedores de Repsol, puedan encontrar trabajadores bien formados. (Repsol, 2022)

5.6. Influencia del teletrabajo en la inclusión y la conciliación laboral y familiar.

No es hasta 2012, cuando se regula por primera vez el teletrabajo en España: “Real Decreto-ley 3/2012 (10 de febrero 2012) de medidas urgentes para la reforma del artículo del artículo 13 (ANEXO I) del Estatuto de Trabajadores”.

En los últimos años se ha producido un aumento de personas que trabajan desde casa, impulsado por las posibilidades que dan las nuevas tecnologías de la información. (BOE, núm. 313, de 30/12/2021). El auge definitivo se dio como consecuencia de la limitación de movilidad que impuso el confinamiento como consecuencia de la pandemia del COVID-19. (BOE, núm. 313, de 30/12/2021). Aunque tras la pandemia muchos trabajadores volvieron a sus empresas, el teletrabajo se ha consolidado con una alternativa al trabajo presencial. Aunque cumpliendo las

normas, de vigilancia por parte de la empresa, selección de los puestos que pueden ser adecuados y los que no, y alternando el trabajo en casa unos días y otros, en la oficina.

Repsol facilita al trabajador los medios técnicos necesarios para que pueda realizar su trabajo de forma que se cumpla con las medidas de prevención exigidas.

Para acceder al teletrabajo, el empleado debe tener un mínimo de antigüedad tanto en la empresa como en su puesto de trabajo y poseer conocimientos informáticos suficientes para trabajar en remoto. (Repsol, 2013 ; El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol)

Todo adecuado a su valoración del desempeño en la compañía. Se realizan visitas periódicas para comprobar que el puesto de trabajo cumple con los requisitos técnicos, así como las medidas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo.

En 2009, el Programa de Teletrabajo ya contaba con 273 empleados y en 2010 ya superaba los 500 trabajadores. (Repsol, 2013 ; El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol)

Para el desarrollo del programa se han coordinado diferentes áreas, desde Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Sistemas de Información. La Mesa de Ayuda a Repsol (MAR) y el Servicio de Ayuda al Empleado (SAE) han sido muy importantes para facilitar al trabajador su labor resolviendo todas las incidencias que puedan surgir en sistemas informáticos o incidencias de personal o en las nóminas, por ejemplo. (Repsol, 2013 ; El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol)

Repsol cuenta con trabajadores de más de 70 países, con distintos perfiles de edad y género. Con el teletrabajo se facilitan las interacciones con compañeros y responsables de diferentes nacionalidades, así como favorecer el trabajo a mujeres y hombres que de otra forma deberían hacer un gasto de tiempo en ir al trabajo. Todo esto favorece la conciliación de la vida personal y profesional. La inclusión de personas de diferentes edades, condiciones personales, personas con capacidades

diferentes y la diversidad de personas de diferentes países, sin que la distancia sea un problema.

Los datos nos dicen que cada vez son más los hombres que trabajan desde casa, y que la mayoría oscilan en edades entre 40 y 59 años. (fuente: El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol)

A finales del 2011, las modalidades de teletrabajo en la empresa eran las siguientes: un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y el viernes, y el 20% de la jornada.

Optando la mayoría en dos de las opciones: un día a la semana y el 20% de la jornada, aunque no hay demasiadas diferencias entre todas las modalidades. (Repsol, 2013; El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol). Ver gráficos 1, 2 y 3.

Gráfico:1



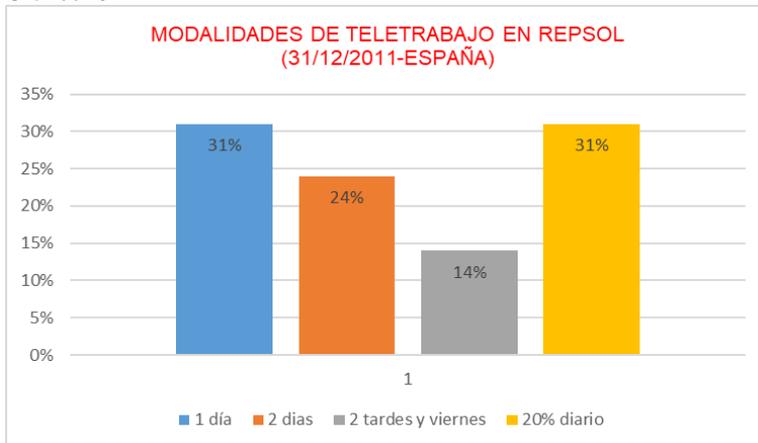
Fuente: Repsol

Gráfico: 2



Fuente: Repsol

Gráfico: 3



Fuente: Repsol

6. Conclusiones

Se puede afirmar que se han dado pasos para favorecer la inclusión de personas con discapacidades diferentes. Incluso, en muchos casos, se ha conseguido la inserción de trabajadores en trabajos ordinarios, sin la protección de los Centros Especiales de Empleo, accediendo a empresas por su talento y pasando a formar parte de plantillas diversas.

Se han roto barreras y se ha allanado el camino para que personas con discapacidad puedan aspirar a desarrollarse como personas, con su trabajo.

La ayuda de organizaciones públicas y privadas ha sido imprescindible, así como el apoyo de los cambios en la legislación y la creación de normas específicas para estos colectivos que hasta ahora no se veían representados.

El avance no ha sido desdeñable en consonancia con lo que la sociedad reclama: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a puestos de responsabilidad, la inclusión en las plantillas de personas diversas, colectivo LGTBI+, jóvenes sin formación, diversidad cultural y de género.

También se ha logrado la inclusión de personas discapacitadas gracias al teletrabajo, que ha permitido que estas personas puedan trabajar sin la dificultad que suponía desplazarse al puesto de trabajo.

El teletrabajo también ha permitido, en muchos casos, la mejora de conciliación personal y laboral, además de leyes que permiten a los padres compartir la crianza de sus hijos, con el permiso de paternidad, liberando a las mujeres de la carga atribuida a ellas tradicionalmente, y la consiguiente dificultad para compaginar el cuidado de los hijos con el trabajo.

Evitando en no muchos casos la pérdida del puesto de trabajo o la obligación de solicitar la reducción de jornada y en consecuencia la reducción del salario, ahondando en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Con todo lo anterior, no podemos decir que se haya logrado el objetivo de la inclusión total.

Falta todavía mucho por hacer en educación para las propias personas con dificultades, pero, sobre todo, en educación y concienciación de trabajadores, compañeros, empresas y de una parte de la sociedad que sigue viendo a los discapacitados como un gasto y no como personas que pueden aportar nuevas ideas y su talento, al igual que el resto de los colectivos discriminados.

Las medidas de política económica para ayudar a las empresas en la contratación de personas con capacidades diferentes o a personas mayores de 45 años, se ven aún en ciertos sectores como una discriminación positiva, que da ventaja a esos grupos que les quita el trabajo. Además, todas las bonificaciones o deducciones en las cuotas de la Seguridad Social se ven como un gasto, que para los detractores conlleva sólo efectos negativos como la subida de impuestos.

Por estos motivos, tenemos que ser pesimistas ante la situación actual. En épocas de crisis, los primeros que salen mal parados del mercado laboral son las personas que necesitan ayuda de la Administración, o si las empresas perciben que no les es tan rentable la contratación de personas con capacidades diferentes, obviando los valores de trabajo, talento y desempeño que desarrollan estos trabajadores.

No hay que pensar que el futuro está perdido, ya que se han conseguido muchos avances y la inercia es positiva. La sociedad demanda empresas más justas, que respeten el medio ambiente, sostenibles y que entiendan que las personas no forman un grupo homogéneo, sino que se tiene que dar valor a la diversidad que existe en el entorno donde desarrollan su negocio.

En el presente trabajo, hemos tratado las actuaciones en materia de inclusión y diversidad de personas con discapacidad realizadas en una gran empresa como Repsol.

La empresa considera un objetivo estratégico el incluir en su plantilla a personas con capacidades diferentes, personas con difícil acceso al mercado laboral, formación a colectivos de discapacitados para favorecer su empleabilidad y promover el acceso a la empresa de estas personas.

Desde la alta dirección se impulsan estas políticas de empresa, no sólo como un beneficio social para la población, si no como un objetivo rentable, ya que la incorporación de personas de otros países o discapacitados aportan talento y otra visión del trabajo, experiencia y actitudes que son beneficiosas para toda la compañía.

La empresa lleva a cabo programas para la formación y concienciación, colaborando con asociaciones tanto públicas como privadas, también dentro de la empresa.

Formación para jóvenes y favorecer el acceso laboral, apoyar la conciliación de la vida personal y laboral, con medidas como el teletrabajo o la flexibilidad horaria. Todo con la premisa de no discriminar a ningún trabajador por motivo de género, raza, edad, nacionalidad, condición de género o personas con capacidades diferentes.

7. Bibliografía

1. De las palabras a los hechos. Libro Blanco de la incorporación de las personas con capacidades diferentes en Repsol España. Diagnóstico y sistemas de gestión. Edita: Repsol/Fundación Repsol. Abril 2009 Madrid.

<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/libro-blanco-integracion-personas-capacidades-diferentes.pdf>

2. Diversidad e inclusión en la empresa. Íñigo Camilleri. CLECE

Localización: Economía industrial, ISSN 0422-2784, Nº419, 2021 (Ejemplar dedicado a: Capital Humano y Diversidad), págs. 109-118.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011112>

3. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2021. <https://www.ine.es/>

4. El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol.

Edita: Repsol. <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/talento-diverso-accesible.pdf>

5. El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

Nota de Prensa. Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. <https://www.ine.es/>

6. El teletrabajo en España

Brindusa Anghel ; Marianela Cozzolino ; Aitor Lacuesta. Dirección General de Economía y Estadística.

Localización: Boletín económico-Banco de España, ISSN 0210-3737, Nº. 2, 2020, págs. 86-105

Idioma: español. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7622938>

7. El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis

Rodríguez, Vanesa ^[1]; Cueto, Begoña. Universidad de Oviedo

Localización: RIO: Revista Internacional de Organizaciones, ISSN-e 1886-4171, ISSN 2013-570X, Nº. 11, 2013 (Ejemplar dedicado a: Protección social, discapacidad e inclusión social), págs. 61-86.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4994810>

8. Estadística del alumnado de Formación Profesional. Curso 2020-2021. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:77bdbeb0-b5d4-432b-8d4a-cba6b16b61be/nota-2020-2021.pdf>

9. Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España**Autores:** Consuelo León Llorente.**Localización:** Feminismo/s, ISSN 1696-8166, ISSN-e 1989-9998, Nº.27, 2016 (Ejemplar dedicado a: Comunicación y relaciones de género: prácticas, estructuras, discursos y consumo / coord. por Alejandra Hernández Ruiz, Marta Martín Llaguno), págs. 243-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5619922>**10. FP Dual, 10º aniversario de la FP Dual en España, 10 años Repsol como referente FP Dual.** Repsol Global, sala de prensa, Repsol news. <https://www.repsol.com/es/sala-prensa/repsol-news/49-fp-dual/index.cshtml>**11. La FP dual desde la perspectiva del profesorado elementos que condicionan su implementación en los centros.** Pilar Pineda-Herrero ^[1]; Anna Ciraso-Calí ^[1]; Laura Arnau-Sabatés. Universitat Autònoma de Barcelona. **Localización:** Educación XX1: Revista de la Facultad de Educación, ISSN 1139-613X, ISSN-e 2174-5374, Vol.22, Nº1, 2019, págs. 15-43.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6781051>**12. La FP dual y el fomento del empleo juvenil.****Autores:** Daniel Barrientos**Localización:** Gaceta sindical: reflexión y debate, ISSN 1889-4135, Nº.36, 2021 (Ejemplar dedicado a: Derechos sociales y trabajo: recuperar, fortalecer y extender derechos), págs. 153-176.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994765>**13. La FP dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales.** Daniel Barrientos Sánchez ^[1]; Antonio Martín-Artiles ^[1]; Andreu Lope Peña ^[1]; Pilar Carrasquer Oto.. Universitat Autònoma de Barcelona.**Localización:** Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, ISSN-e 2339-5753, Vol.6, 2019, págs. 75-94.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7255213>**14. Fundación Once. Noticia 7 de abril de 2014; Repsol renueva el Convenio Inserta.** <https://www.fundaciononce.es/es/noticia/repsol-renueva-el-convenio-inserta-para-continuar-impulsando-la-incorporacion-laboral-de>**15. I Primer Congreso Nacional para el Empleo de las Personas con Discapacidad. "Hacia la plena inclusión laboral".** Autor: Marta Castillo Díaz (prologuista). Editores: Universidad Internacional de Andalucía. Año 2016. España.<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/talento-diverso-accesible.pdf>**16. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2020.** <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>**17. Informe del Mercado de Trabajo- Discapacidad 2021.**<https://www.sepe.es/HomeSepe>

18. Informe del Mercado de Trabajo-Discapacidad-2022-Datos2021.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapitados.html>

19. Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2023-Datos2022.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-general.html>

20. La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva una aplicación a la empresa multinacional.

Autores: Lourdes Susaeta Erburu, José Emilio Navas López

Localización: Cuadernos de estudios empresariales, ISSN 1131-6985, Nº 15, 2005, págs. 153-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1424916>

21. La diversidad en la gestión directiva.

Redacción: Gloria Iglesias. Jefa de Diversidad y Conciliación de Repsol.
Noemí Gallardo. Coordinación de Contenidos. Fundación CEDE.

22. Las personas con discapacidad en España inserción laboral y crisis económica

Hernández Díaz, Joydi ^[1]; Millán Tapia, José María. Universidad de Huelva
Localización: Revista Española de Discapacidad (REDIS), ISSN-e 2340-5104, Vol. 3, Nº.1, 2015 (Ejemplar dedicado a: REVISTA ESPAÑOLA DE DISCAPACIDAD), págs. 29-56.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5151737>

23. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 299, de 14 de diciembre de 2007
Referencia: BOE-A-2007-21492.

24. Los derechos humanos y Repsol. Edición 2021. Repsol.

25. Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: Un análisis jurídico laboral. **Autores:** José Manuel Morales Ortega.

Localización: Revista Latinoamericana de Derecho Social, ISSN-e 1870-4670, Nº. Extra 1 (“Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género”), 2022

Idioma: español. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8487436>

26. Nota de Prensa. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)

Año 2020. INE. <https://www.ine.es/>

27. Nota de Prensa. Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)

Cuarto trimestre de 2022. <https://www.ine.es/>

28.Nota de Prensa. Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre la situación de los inmigrantes y de sus hijos en el mercado laboral. Año 2022. INE.

<https://www.ine.es/>

29.Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Publicado en: «BOE» núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, páginas 78348 a 78365 (18 págs.).Sección:I. Disposiciones generales. Departamento:

Ministerio de la PresidenciaReferencia:BOE-A-2012-13846.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/11/08/1529>

30.Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad BOE.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/10/18/888>

31.Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral

Autores: José M. Morales Ortega (coord.)

Editores: Laborum; Año de publicación: 2022 ;País: España ; Idioma: español;

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=859745>

32.Reflexiones sobre el teletrabajo y su nueva regulación en España

Autores: Gloria Mª Montes Adalid

Localización: Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N^o. 11, 2020

Idioma: varios idiomas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7689978>

33.Revista factor humano, 4 de enero de 2022. Entrevista a Carmen Muñoz, Directora Corporativa de Personas y Organización de Repsol.<https://factorhumano.es/entrevista-carmen-munoz-repsol-revista-factor-humano-7/>

34.Situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm

35.Talento diverso. Capacidades diferentes. La expansión de un gran proyecto.

Repsol.<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/talento-diverso-accesible.pdf>

36.X Acuerdo Marco Grupo Repsol. BOE 22 de febrero de 2022.

<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/talento-diverso-accesible.pdf>

8. Anexo

Mercado laboral			
El empleo de las personas con discapacidad			
Tasas de actividad, empleo y paro por sexo			
Unidades: porcentajes			
	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
2021			
Ambos sexos			
Actividad	75,0	77,7	34,6
Empleo	63,8	66,3	26,9
Paro	14,9	14,7	22,5
Hombres			
Actividad	79,1	82,6	34,2
Empleo	68,7	72,0	26,6
Paro	13,2	12,9	22,0
Mujeres			
Actividad	70,8	72,8	35,3
Empleo	58,9	60,7	27,1
Paro	16,8	16,7	23,0
2020			
Ambos sexos			
Actividad	73,4	76,1	34,3
Empleo	61,9	64,3	26,7
Paro	15,6	15,4	22,2
Hombres			
Actividad	78,2	81,6	34,1
Empleo	67,3	70,4	26,6
Paro	14,0	13,7	22,1
Mujeres			
Actividad	68,7	70,7	34,6
Empleo	56,6	58,4	26,9
Paro	17,5	17,4	22,4
2019			
Ambos sexos			
Actividad	75,0	77,7	34,0
Empleo	64,3	66,9	25,9
Paro	14,2	13,9	23,9
Hombres			
Actividad	79,9	83,3	34,6
Empleo	69,9	73,1	26,5
Paro	12,5	12,2	23,4
Mujeres			
Actividad	70,1	72,1	33,3
Empleo	58,8	60,7	25,1
Paro	16,1	15,9	24,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Parados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2021

Unidades: valores absolutos en miles

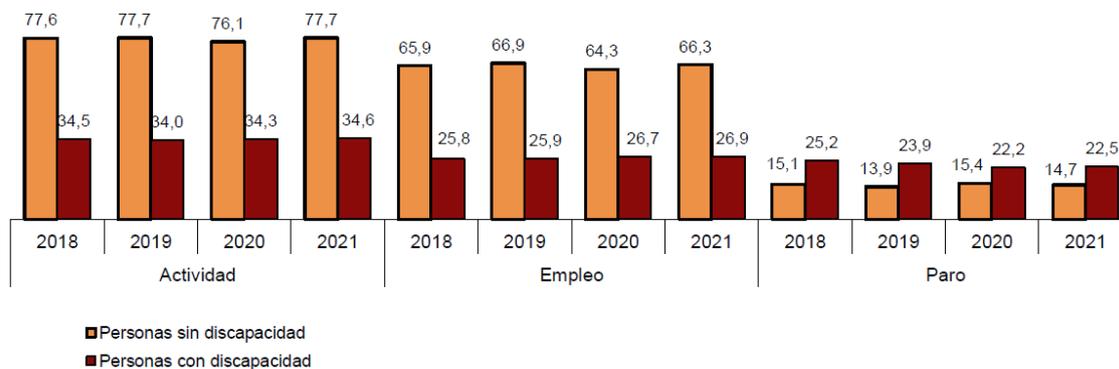
	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	3.413,1	100,0	3.263,0	100,0	150,1	100,0
SEXO						
Hombres	1.589,9	46,6	1.507,4	46,2	82,4	54,9
Mujeres	1.823,3	53,4	1.755,6	53,8	67,7	45,1
GRUPOS DE EDAD						
16-24	529,8	15,5	516,9	15,8	13,0	8,6
25-44	1.550,8	45,4	1.495,7	45,8	55,1	36,7
45-64	1.332,5	39,0	1.250,5	38,3	82,0	54,6
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos y primaria	340,2	10,0	319,1	9,8	21,2	14,1
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	2.150,5	63,0	2.049,4	62,8	101,1	67,4
Superiores	922,4	27,0	894,5	27,4	27,8	18,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Año 2021

Unidades: porcentaje

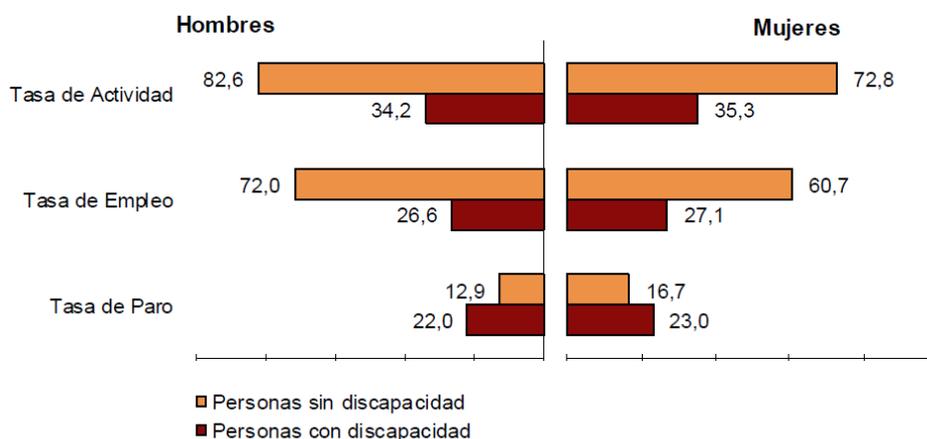
Evolución de las tasa de actividad, empleo y paro (%)



Fuente: INE

Tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Año 2021

Unidades: porcentaje



Fuente: INE

Tasas de actividad, empleo y paro por sexo

Unidades: porcentaje

	Personas sin discapacidad				Personas con discapacidad			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
TOTAL								
Tasa de actividad	77,6	77,7	76,1	77,7	34,5	34,0	34,3	34,6
Tasa de empleo	65,9	66,9	64,3	66,3	25,8	25,9	26,7	26,9
Tasa de paro	15,1	13,9	15,4	14,7	25,2	23,9	22,2	22,5
HOMBRES								
Tasa de actividad	83,6	83,3	81,6	82,6	35,1	34,6	34,1	34,2
Tasa de empleo	72,4	73,1	70,4	72,0	26,2	26,5	26,6	26,6
Tasa de paro	13,4	12,2	13,7	12,9	25,4	23,4	22,1	22,0
MUJERES								
Tasa de actividad	71,7	72,1	70,7	72,8	33,6	33,3	34,6	35,3
Tasa de empleo	59,6	60,7	58,4	60,7	25,2	25,1	26,9	27,1
Tasa de paro	16,9	15,9	17,4	16,7	25,0	24,6	22,4	23,0

Fuente: INE

Tasas de actividad, empleo y paro por grupos de edad

Unidades: porcentaje

	Personas sin discapacidad				Personas con discapacidad			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
TOTAL (16 a 64 años)								
Tasa de actividad	77,6	77,7	76,1	77,7	34,5	34,0	34,3	34,6
Tasa de empleo	65,9	66,9	64,3	66,3	25,8	25,9	26,7	26,9
Tasa de paro	15,1	13,9	15,4	14,7	25,2	23,9	22,2	22,5
16 a 24 años								
Tasa de actividad	36,9	36,7	33,6	35,5	23,9	23,4	19,9	19,7
Tasa de empleo	24,4	24,9	20,8	23,2	10,0	10,2	8,9	8,0
Tasa de paro	34,0	32,2	38,0	34,6	58,1	56,4	55,5	59,3
25 a 44 años								
Tasa de actividad	89,7	89,4	87,7	89,4	49,5	49,1	49,5	48,4
Tasa de empleo	76,9	77,6	74,1	76,6	35,1	36,3	36,6	35,4
Tasa de paro	14,2	13,2	15,5	14,3	29,1	26,1	26,1	26,9
45 a 64 años								
Tasa de actividad	78,8	79,6	79,1	80,9	30,1	29,9	30,6	31,6
Tasa de empleo	68,5	70,1	69,5	71,1	23,7	23,7	24,9	25,8
Tasa de paro	13,1	11,9	12,2	12,2	21,1	20,8	18,6	18,6

Fuente: INE

Activos de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2021

Unidades: valores absolutos en miles

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	22.906,2	100,0	22.237,9	100,0	668,2	100,0
SEXO						
Hombres	12.081,4	52,7	11.707,0	52,6	374,3	56,0
Mujeres	10.824,8	47,3	10.530,9	47,4	293,9	44,0
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.517,5	6,6	1.495,6	6,7	21,9	3,3
25-44	10.656,9	46,5	10.451,8	47,0	205,1	30,7
45-64	10.731,8	46,9	10.290,5	46,3	441,3	66,0
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos y primaria	1.202,6	5,3	1.143,9	5,1	58,8	8,8
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	11.797,4	51,5	11.378,7	51,2	418,8	62,7
Superiores	9.906,1	43,2	9.715,4	43,7	190,7	28,5

Fuente: INE

Porcentaje de asalariados con discapacidad respecto al total de asalariados que cotizan a la Seguridad Social en empresas ordinarias del sector privado^(*). Año 2020

Unidades: porcentaje

	Porcentaje
Total de asalariados	2,0
Empresas de menos de 50 trabajadores	1,8
Empresas de 50 o más trabajadores	2,2

(*) En el caso del sector público, la contabilización de la cuota de reserva para personas con discapacidad se establece en las convocatorias de empleo y no respecto a la plantilla.

La palabra 'ordinario' se utiliza en contraposición a 'protegido' (trabajo en centros especiales de empleo).

Fuente: INE

GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2020.

Indicadores de confianza empresarial. Módulo sobre el impacto del COVID-19						
Resultados según sectores de actividad. Segundo semestre de 2020						
Porcentaje de establecimientos que tienen previsto utilizar el teletrabajo en el primer semestre de 2021. Sectores de actividad						
Unidades: porcentajes						
	Total Nacional	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Durante el primer semestre de 2021 (porcentaje de establecimientos que lo utilizará)	45,5	51,1	33,9	30,3	32,7	59,9
Durante el primer semestre de 2021 (porcentaje de la plantilla que lo utilizará)	35,3	21,4	25,2	33,7	22,5	46,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística