

ENTREVISTA

Almudena Castro-Girona Martínez

Directora de la Fundación
Aequitas del Consejo
General del Notariado

“LOS ESTADOS NO DEBEN
NEGAR A LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD SU
CAPACIDAD JURÍDICA,
SINO QUE DEBEN
PROPORCIONARLES
ACCESO AL APOYO QUE
PUEDAN NECESITAR
PARA TOMAR DECISIONES
QUE TENGAN EFECTOS
JURÍDICOS”

La preocupación por la dignidad de la persona, particularmente manifestada en circunstancias de adversidad como puede ser la discapacidad, se manifiesta en la rápida respuesta social que despliega la inclusión. Discapacidad e inclusión reflejan dos caras de nuestras sociedades democráticas: el accidente individual y la respuesta social ante el mismo. ¿De qué manera considera que la legislación nacional protege e incentiva la inclusión de las personas con discapacidad?

El artículo uno de nuestra Carta Magna configura al Reino de España como un Estado Social y Democrático de Derecho, configuración que comparten los demás países de la UE que añaden el pilar social a sus Constituciones tras las dos grandes guerras del siglo XX.



Para que el Estado social sea efectivo para todos los ciudadanos la actuación de los poderes públicos es esencial en una doble vertiente:

- a) Garantizando los servicios o prestaciones necesarias en el orden social, sanitario, educacional o de ayudas públicas.
- b) Promoviendo los instrumentos jurídicos necesarios que doten de medios a la persona para que ella misma pueda actuar desde su libertad con la debida seguridad jurídica.

Como notarios, y, por tanto, como juristas prácticos que están en contacto directo con la sociedad, somos conscientes que si existe un colectivo que ha estado históricamente apartado del derecho civil, en concreto de la posibili-

dad de ejercer sus derechos, pues a aquel solo le interesaba su protección patrimonial y no su integración ni su inclusión en la sociedad, tratando todos los supuestos como si fueran homogéneos con un único recurso judicial olvidando la diversidad propia de cada ser humano, es el colectivo de las personas con discapacidad.

Hasta la entrada en vigor de la ley 8/2021 de 2 de junio por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, el notario debía denegar su intervención, es más, en la práctica muchos de los procedimientos de incapacitación o de modificación de la capacidad de obrar del régimen anterior se iniciaban por la necesidad de realizar un solo acto jurídico.

La adaptación de nuestro derecho a las directrices internacionales ha sido un proceso largo, más de quince años, en el que se han tenido que vencer diferentes resistencias jurídicas y sociales

La vida de la persona con discapacidad hasta ese momento había quedado al margen del derecho privado, irónicamente “vivía desprotegido dentro del entorno social y familiar” y cuando necesitaba ejercitar un derecho, normalmente la aceptación de la herencia de sus progenitores, el notario por mandato legal contrario a la convención y en aras a “su supuesta protección” veía como irremediamente tenía que acudir al procedimiento de incapacitación.

Con la aprobación de la ley 8/2021 nuestro país da cumplimiento al artículo 12 de la Convención de la ONU de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad que entró en vigor en mayo de 2008. La adaptación de nuestro derecho a las directrices internacionales ha sido un proceso largo, más de quince años, en el que se han tenido que vencer diferentes resistencias jurídicas y sociales.

Supone un giro de ciento ochenta grados en el tratamiento que da el ordenamiento jurídico

privado a las personas con discapacidad e implica la asunción por parte del derecho civil del modelo social de la discapacidad que proclama la Convención de Nueva York, y permite que la inclusión de las personas con discapacidad en el derecho privado sea una realidad.

Las gentes de los países occidentales vivimos más años y sobrevivimos a la enfermedad y la discapacidad, haciéndonos valiosos para la sociedad en distintas maneras. Este es el sentido de la inclusión, que reconoce el valor de la dignidad humana en todas sus circunstancias. ¿Contribuye el ordenamiento jurídico a reconocer y garantizar la dignidad de la persona sin caer en trampas utilitaristas?

A día de hoy, nadie entendería una limitación de la capacidad de obrar por razón de género, raza, religión o cualquier circunstancia personal o social, limitaciones que han existido en nuestra historia reciente, pensemos que es en el año 1975 cuando se suprime de nuestro ordenamiento jurídico la llamada licencia marital.

Los Estados no deben negar a las personas con discapacidad su capacidad jurídica, sino que deben proporcionarles acceso al apoyo que puedan necesitar para tomar decisiones que tengan efectos jurídicos.

La piedra angular de la reforma radica en que queda proscrita la incapacitación y se reconoce que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con el resto de los hombres y mujeres, en todos los aspectos de la vida

Si una persona tiene dificultades en el ejercicio de sus derechos, no caben construcciones doctrinales que permitan justificar una consideración diferenciada y a la postre segregadora que les prive de la posibilidad de ejercitar sus derechos sin atacar con ello la dignidad de todo ser humano.

Podrán coincidir o tener reservas en relación con lo expuesto hasta ahora, pero no podemos olvidar que estamos ante una cuestión de Derechos Humanos y, como señala la propia exposición de motivos de la ley 8/2021, “la nueva regulación está inspirada, como nuestra Constitución en su artículo 10 exige, en el res-

peto a la dignidad de la persona en la tutela de sus derechos fundamentales y en el respeto a la libre voluntad de la persona con discapacidad así como en los principios de necesidad y proporcionalidad de las medidas de apoyo que en su caso pueda necesitar esa persona para el ejercicio de su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás”.

Discapacidad y capacidad de obrar parecen términos antagónicos, y, sin embargo, la fundación Æquitas y el notariado español proponen su reconocimiento mutuo y simultáneo. ¿Cuál es el andamiaje jurídico que permite el despliegue efectivo de la dignidad de todas las personas, con independencia de sus circunstancias?

El estudio de la profunda reforma operada por la ley 8/2021 no se puede abordar bajo los principios antiguos ni con el sistema anterior que optaba por la incapacitación y la sustitución en la toma de decisiones.

No se trata de una adaptación, no es un remiendo del anterior modelo, se trata de uno nuevo que se basa en la dignidad del ser humano, acoge el modelo social de los apoyos y reconoce el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

No hay distinción ente capacidad jurídica y capacidad de obrar; sino que la clásica distinción se engloba en una sola.

La capacidad de los otorgantes ha sido reformulada por la ley 8/2021, no podemos seguir anclados en el régimen anterior que concebía la discapacidad como una limitación y la incapacitación como un estado civil y que permitía en base a los criterios de la condición el resultado o la funcionalidad establecer restricciones al ejercicio de los derechos.

La nueva ley reconoce el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, suprime la distinción entre capacidad jurídica y capacidad de obrar –pues las engloba en una sola– y reconoce que toda persona por el hecho de serlo y con independencia de sus circunstancias, pudiendo ser una de ellas la existencia de una discapacidad, tiene capacidad jurídica y legitimación para actuar en derecho por el solo hecho de ser per-

sona, debiendo el estado brindar los apoyos y salvaguardias que sean necesarios para que el ejercicio de la capacidad jurídica en condiciones de igualdad sea una realidad: el notariado está llamado a prestar esos apoyos y salvaguardias.

Es obvio que la discapacidad, como otras circunstancias, como la formación, la educación, la cultura, los medios económicos o incluso la alimentación, pueden determinar muy diferentes niveles de aptitudes en actividades de la vida diaria y desde luego en la adopción de decisiones.

¿Cómo superar los obstáculos que en mayor o menor grado condiciona la posibilidad de que la persona pueda adoptar decisiones y que estas generen plenas consecuencias jurídicas sin atacar la dignidad del ser humano?

La tensión que puede existir entre autonomía de la voluntad y seguridad jurídica se solventa con el binomio formado por los apoyos y las salvaguardias, pero en ningún caso cerceando la dignidad del ser humano.

No podemos olvidar que para tener capacidad jurídica en condiciones de igualdad es necesario no solo que sean titulares de derechos y obligaciones sino que se articulen mecanismos que permitan su ejercicio y que se reconozca la validez y eficacia de los derechos ejercitados y de los actos otorgados en igualdad de condiciones con los demás y eso es lo que hace nuestro legislador con esta importante reforma.

A la hora de dar forma a los apoyos formales, nuestro legislador recoge las recomendaciones dadas por la Relatora de Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad en su informe presentado a la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 2017 y en aras a conferir seguridad jurídica opta por un doble sistema: la vía extrajudicial, ante notario, y la vía judicial.

No estamos privando de la posibilidad de ejercitar derechos, no estamos privando a nadie de su capacidad ni limitando o modulando su capacidad de obrar, sino que el Estado está estableciendo los mecanismos o vías que permitan proveer de apoyos a quien lo necesite, de ahí que los apoyos voluntarios se encomienden a la única autoridad que en el ámbito extrajudicial y de la seguridad jurídica preventiva tiene consigo a la persona en el momento de la

verdad: cuando conforma su voluntad y presta consentimiento.

Señala el artículo dos del Reglamento Notarial que le corresponde al notariado íntegra y plenamente el ejercicio de la fe pública en cuantas relaciones de derecho privado traten de establecerse o declararse sin contienda judicial, por ello el ordenamiento jurídico nos configura como el cauce para el ejercicio de un derecho fundamental como es la capacidad jurídica: se trata de una cuestión de Derechos Humanos vinculada a la dignidad de la persona, de todas las personas con independencia de sus circunstancias y de su condición.

Los notarios españoles han tenido un claro papel de liderazgo nacional e internacional en este y otros asuntos que afectan a la dignidad de la persona; lo hacen de manera organizada e institucionalizada como notariado, pero también de forma individual en la inserción social en sus ámbitos correspondientes de actuación. ¿A qué achaca esta mayor preparación jurídica y sensibilidad personal de nuestros notarios?

El notario está en contacto directo con la sociedad y recibe en su despacho a personas de toda condición y procedencia, recibe sus anhelos, sus preocupaciones, sus proyectos, sus ilusiones y a través del instrumento público que autoriza le da la solución jurídica más adecuada a sus pretensiones evitando que el ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad se quede en una bonita formulación teórica.

Si existe una autoridad ante la cual se ejercitan por antonomasia derechos de muy diversa índole por parte de cualquier ciudadano, es la autoridad notarial.

La intervención notarial permite a cualquier ciudadano cualquiera que sea su procedencia y condición ejercitar su capacidad jurídica, su capacidad de autorregulación y el ejercicio de su autonomía dentro del marco jurídico previsto por cada ordenamiento.

En definitiva, el notario realiza en cada actuación microempoderamientos en los momentos más sensibles e importantes que permiten a los ciudadanos, cualquiera que sea su condición

y procedencia, ejercitar sus derechos en condiciones de igualdad dotándoles de la debida seguridad jurídica.

La ley 8/2021 sitúa al notariado en el lugar que le corresponde, como autoridad y por ende garante de la autonomía de la voluntad de las personas que necesitan apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica, y como apoyo institucional para que a través del ejercicio de su función ponga los mimbres y los presupuestos necesarios para que con la debida seguridad jurídica puedan ejercitar su capacidad en condiciones de igualdad con los demás.

El notariado de raíz latino-germánica es, ante todo, un elemento de seguridad jurídica preventiva.

Sabemos que conforme al artículo uno del reglamento notarial concurre en el notario dos dimensiones: la de fedatario público y la de jurista.

Es una autoridad que, actuando como un profesional del Derecho, asesora, aconseja e informa a los particulares en el ámbito de sus relaciones jurídicas privadas, configura y da forma documental a los actos o contratos que regulan esas relaciones, convirtiéndoles en auténticos gracias a la fe pública que ostenta por delegación del Estado y dotándolos de una especial fuerza probatoria, en juicio y fuera de él, y de valor ejecutivo.

El notario, como parte del sistema de seguridad jurídica preventiva, es el encargado de velar en el ámbito jurídico extrajudicial, por la regularidad de los negocios jurídicos, es el encargado de asegurar el adecuado respeto, al tiempo de celebrar un negocio jurídico, de las cautelas de protección que en cada ordenamiento se establece para que el mismo nazca válidamente y sea eficaz en el mundo jurídico, pues en nuestra estructura jurídica la intervención notarial se sitúa en un momento crucial: en el momento en el que se forman las voluntades, se prestan los consentimientos, se ejercitan los derechos y nacen los negocios jurídicos.

Además, como jurista, el notario, no se limita a recoger declaraciones de voluntad, sino que es función primordial la labor de asesoramiento, consejo, asistencia, siendo esencial a nuestra función prestar asistencia especial al otorgante más necesitado de ella desarrollando así una función equilibradora entre las partes.

Acabamos nuestros encuentros pidiendo a los entrevistados un esfuerzo de imaginación. ¿Cómo ve la sociedad española dentro de 20 años? Pedimos un temor, una prioridad y un deseo para España.

Me da miedo o temor que nadie cambie en nuestra sociedad a pesar del profundo cambio legislativo porque dudo:

- ▶ de que la sociedad respete su decisión, especialmente dudo de aquellos que quieran invalidar su decisión por no compartirla o por no verse favorecidos, sino más bien perjudicados por ella,
- ▶ de que los demás operadores jurídicos, especialmente, jueces, magistrados, fiscales y abogados, sigan anclados en los principios anteriores a la reforma,
- ▶ de los operadores económicos, que calibran y miden el riesgo, y que ante la mínima “sospecha” cierren las puertas a las personas con discapacidad,
- ▶ y, en definitiva, me aterra dejar a las personas con discapacidad fuera del tráfico jurídico o generarles un calvario judicial, peor que el extinto procedimiento de incapacitación, para defender su derecho ejercitado.

La ley 8/2021 ha modificado nuestro ordenamiento jurídico, pero no ha modificado ni la percepción social ni la mentalidad de la sociedad y mucho menos la larga tradición jurídica y jurisprudencial del sistema anterior, puesto que implícitamente, inconscientemente o conscientemente seguimos creyendo que las personas con discapacidad “no tienen aptitud para tomar decisiones” ni siquiera con apoyo pues la existencia de esa discapacidad les invalida para tomar decisiones “aptas” o “normales”.

Es una realidad, nos guste o no, que, en nuestro subconsciente, inconsciente o con plena consciencia tenemos arraigados en nuestra cabeza, en nuestra sociedad en nuestra forma de trabajar y en nuestra mentalidad determinados prejuicios, reparos, clichés o ideas preconcebidas.

Son muchos los años, por no decir siglos, en los que las personas con discapacidad no

han tenido ni voz, ni voto y hemos decidido por ellas, ha sido el movimiento de la discapacidad, las personas con discapacidad y sus familias, el que ha roto las barreras sociales, primero la educación, después el trabajo y ahora el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad... De ahí que fuera necesaria la aprobación de la convención de Naciones Unidas en el año 2006 que supuso, como dice mi querido maestro Juan Bolas, un aldabonazo y un impulso definitivo en favor de la inclusión.

La realidad es que el sistema de guarda y protección que nació bajo la idea de la protección de la persona con discapacidad, que respondía a la realidad social de la época, y que de tanta protección les anuló, ha sido modificada legalmente hace muy poco tiempo.

El 3 de septiembre de 2021 por desgracia solo cambió la legislación, soy consciente de ello, también lo es el legislador que, en su exposición de motivos, señala “La reforma normativa impulsada por esta ley debe ir unida, por ello, a un cambio del entorno, a una transformación de la mentalidad social y, especialmente, de la de aquellos profesionales del Derecho –jueces y magistrados, personal al servicio de la administración de justicia, notarios, registradores– que han de prestar sus respectivas funciones, a requerimiento de las personas con discapacidad, partiendo de los nuevos principios y no de visiones paternalistas que hoy resultan periclitadas”, por ello, la ley 8/2021 en su disposición adicional segunda impone la obligación de adoptar medidas de formación y sensibilización a las administraciones públicas y órganos corporativos, y esa debe ser nuestra prioridad, porque las personas con discapacidad no van a esperar ni pueden esperar a que cambie la mentalidad social, ya han esperado quince años para que cambie la legislación.

Y un deseo, que verdaderamente la sociedad española reconozca la dignidad de todo ser humano con independencia de sus circunstancias, ya sea la edad, la discapacidad o cualquier circunstancia personal o social, pues dos de los valores principales que se encuentran en el núcleo de la idea de los derechos humanos son la dignidad humana y la igualdad. ●

Estadísticas del mercado laboral de las personas con discapacidad

Sara Carrascosa García

Jefa de Área de la S. G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

El colectivo de personas con discapacidad constituye un objetivo prioritario de las políticas sociales que se han desarrollado en los últimos tiempos. Particularmente, su integración en mercado laboral constituye un punto clave dentro de estas políticas.

Hasta el año 2020, en España disponemos de dos estadísticas que ofrecen una perspectiva bastante amplia de la situación laboral de las personas con discapacidad con periodicidad anual: la estadística de Empleo de Personas con Discapacidad (EPD) y el Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Mientras que la EPD brinda una visión acerca del número de personas ocupadas, paradas e inactivas todos estos conceptos basados en las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la SPD aporta una estimación del salario de las personas con discapacidad. Estas estadísticas son posibles gracias al aprovechamiento de la información procedente de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), en combinación con los datos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) que coordina y gestiona el IMSERSO. Sin este elemento fundamental estas operaciones no serían posibles. La base de datos se construye con las valoraciones del grado de discapacidad realizadas por los órganos competentes de las distintas Comunidades Autónomas. Gracias a la labor de coordinación y de gestión de la base de datos que lleva a cabo el IMSERSO se alcanza un gran grado de homogeneidad en la información, de origen autonómico. Esta base de datos contiene distintas variables: Identificador numérico de cada persona, sexo, nombre, apellidos, domicilio, localidad, fecha de nacimiento, fecha de valoración, deficiencia, grado de discapacidad. Cruzando estos

datos registrales con los resultados procedentes de las encuestas EPA y EAES tenemos información muy rica y completa de las personas que tienen reconocida legalmente una discapacidad. Una ventaja extra que tiene el uso de la BEPD es que se puede trabajar con una definición legal de discapacidad, que no está basada en la situación autopercebida lo cual permite mayor comparabilidad interna y a lo largo del tiempo.

Estas particularidades de las estadísticas de discapacidad del mercado laboral contribuyen en gran medida a su calidad. Ya que por un lado el uso de registros administrativos reduce tanto los costes de producción como la carga al informante, mejorando también la oportunidad, puesto que se pueden ofrecer datos con mayor periodicidad que en el caso de las estadísticas de discapacidad clásicas que, debido al detalle y modo de elaboración, se realizan con una periodicidad mucho mayor. Otro principio de calidad que se ve reforzado es el de relevancia, ya que la BEPD nos permite realizar desgloses por variables claves en la discapacidad como son el grado y tipo de discapacidad que de otra forma sería muy difícil de recoger de una forma homogénea.

Estadísticas de discapacidad en el ámbito internacional

En el ámbito internacional también ha aumentado el interés acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad. Así se refleja en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas que proporciona un nuevo marco político global para poner fin a todas las formas de pobreza, luchar contra las desigualdades, y abordar el cambio climático. Se encuentra dividida en 17 objetivos y 169 metas que se estudian a través de una serie de indicadores basados en datos estadísticos. Concretamente una de estas metas consiste en lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para to-

das las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Las estadísticas de EPD y SPD permiten la elaboración de dos indicadores relevantes en el seguimiento de esta meta: la tasa de desempleo de las personas con discapacidad y el ingreso medio por hora de las personas con discapacidad, ambos desglosado por sexo y edad.

En el marco de la Unión Europea nos encontramos que pocos países tratan de una manera tan exhaustiva como España el tema de la discapacidad y el mercado laboral dentro de la estadística oficial. En general, la mayoría de países no tienen operaciones estadísticas específicas sobre este ámbito, especialmente en el caso de la información sobre salarios de las personas con discapacidad, igualmente las estadísticas que ofrecen suelen tener una periodicidad mayor al año y es poco frecuente el uso de información registral para la elaboración de dichas estadísticas.

Este aumento de interés en los datos estadísticos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad también se ha visto reflejada en los últimos cambios normativos de la Unión Europea, concretamente, en el caso de la Encuesta de Fuerza Laboral (EFL), hasta el año 2021, los reglamentos en materia estadística (Reglamento (UE) 2019/1700, Reglamento (UE) 2019/2240) solo incluían la realización de un módulo sobre discapacidad cada ocho años. A partir de 2021, se han incluido una serie de variables bienales dentro de lo que se conoce como el módulo de salud, donde se incluyen preguntas relacionadas con la discapacidad.

Nueva operación estadística: la Vida Laboral de las Personas con Discapacidad

La estadística Vida Laboral de las Personas con Discapacidad (VLPD), incluida en el plan Estadístico nacional de 2021-2024, constituye la operación de más reciente elaboración que viene a complementar las presentadas previamente. Trata de obtener información sobre la vida laboral de las personas con discapacidad comparándola también con las personas sin discapacidad. Esta operación se obtiene a partir de la explotación estadística de los registros administrativos de la Muestra Conti-

nua de Vida Laboral (MCVL) a la cual se le enlaza la información sobre si tiene o no certificado de discapacidad que proporciona la BEPD del IM-SERSO. La MCVL contiene información histórica de las bases de datos de la seguridad social para una muestra seleccionada de personas afiliadas y pensionistas. Para que una persona sea incluida en una edición¹ de la MCVL debe cumplir dos requisitos. En primer lugar, debe tener un número identificador de persona física que pertenezca al conjunto de identificadores seleccionables (4% de todos los números posibles). Este conjunto de números identificadores seleccionables no varía de una edición de MCVL a otra. En segundo lugar, haberse encontrado en situación de alta en la Seguridad Social durante el periodo de referencia. Este supuesto incluye distintos casos, ya sea alta laboral, encontrarse en convenio especial con la seguridad social, ser perceptor de prestación o subsidio de desempleo o ser beneficiario de alguna pensión contributiva de la seguridad social.

Una característica importante de la VLPD, es que aunque utiliza una muestra de datos, estos provienen únicamente de una fuente administrativa, es decir, que los conceptos estadísticos con los que podemos trabajar tienen que estar definidos exclusivamente con la información registral. Esto implica que estará afectada por los cambios legislativos, los errores de cumplimentación, y que son recogidos con una finalidad distinta de la estadística. Concretamente, los datos de afiliación y de subsidios de desempleo de las personas con discapacidad nos aportan una visión alternativa sobre el empleo y el desempleo que, aunque puede parecer muy cercana a los conceptos definidos por la OIT de ocupación y paro que se publican en la EPD, no se fundamenta en los mismos conceptos estadísticos. A continuación se comentan algunos resultados destacados que proporciona esta operación.

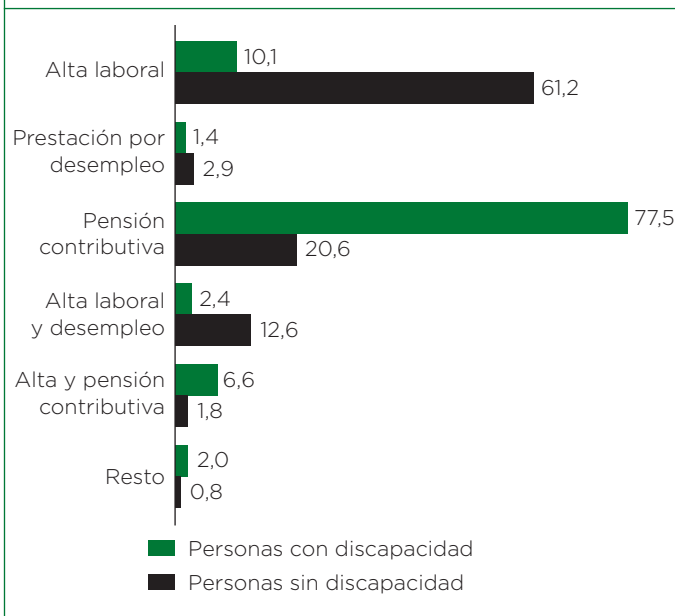
Principales resultados de la VLPD

Del total de personas de 16 o más años (31.658.600) que en 2019 tuvieron alguna relación con la Seguridad Social, 3.129.000 (el 9,9%

¹ Anualmente se producen ficheros de la 'Muestra Continua de Vidas Laborales'.

del total) tenían una discapacidad legalmente reconocida. Entre el colectivo con discapacidad, la relación con la Seguridad Social más común fue el percibir, únicamente², una prestación contributiva, con un 77,5% del total de personas con discapacidad. En el caso de las personas sin discapacidad la relación mayoritaria, con un 61,2% fue tener solo una relación laboral en alta.

GRÁFICO 1. TIPO DE RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL. AÑO 2019. Unidades: porcentaje



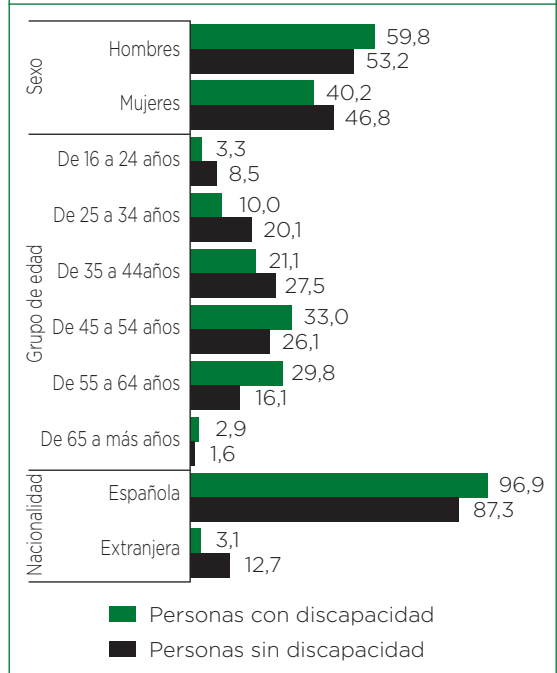
Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

Discapacidad y alta laboral en la Seguridad Social

En 2019, 626.300 personas con discapacidad tuvieron una relación laboral en alta en la Seguridad Social, lo que supone el 20,0% del total, siendo este porcentaje del 75,8% para las personas sin discapacidad. Entre las personas con una relación laboral en alta, se observa que la distribución por edad de las personas con discapacidad está más envejecida que el de las personas sin discapacidad, hay mayor porcentaje de hombres y de nacionalidad española.

² Existen casos en los que hay más de una relación con la Seguridad Social en el año, como percceptor de prestación o subsidio, pensión o alta laboral.

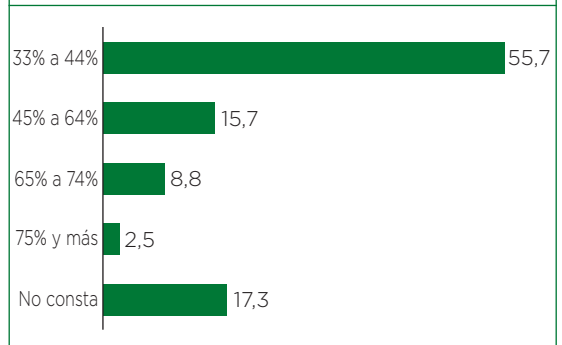
GRÁFICO 2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL. AÑO 2019. Unidades: porcentaje



Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

En el siguiente gráfico se puede ver cómo la participación laboral está muy determinada por el grado de discapacidad. Entre las personas en alta laboral en la Seguridad Social en

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ALTA LABORAL SEGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD. AÑO 2019. Unidades: porcentaje



Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

algún momento de 2019, el peso de las que tenían un grado de discapacidad de menor intensidad fue del 55,7%.

Discapacidad y pensión contributiva

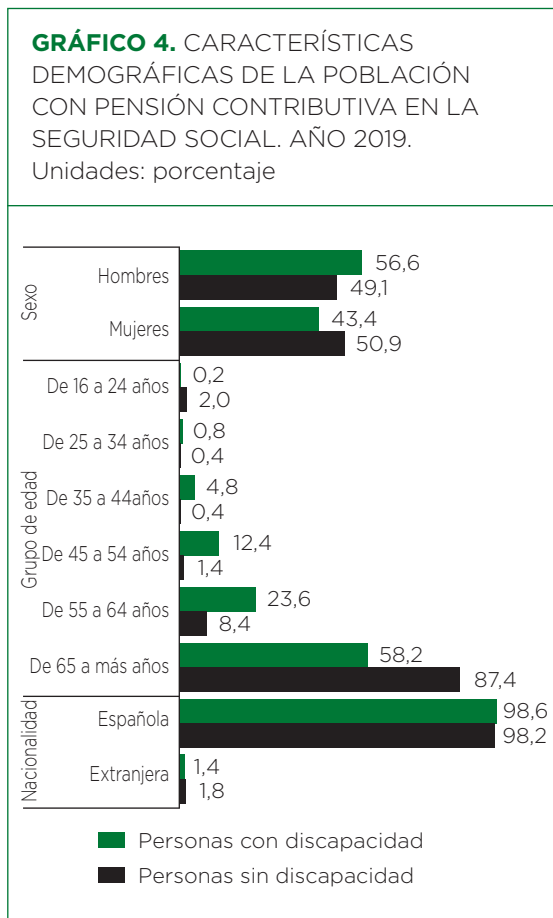
Del total de personas con discapacidad que en 2019 tuvo alguna relación con la Seguridad Social, 2.686.800 recibieron alguna pensión contributiva. Esta cifra supuso el 85,9% del total, frente al 22,8% de las personas sin discapacidad. Hay que señalar que todas las personas que reciben una pensión de incapacidad permanente, de acuerdo al RD Legislativo 1/2013, son consideradas personas con discapacidad. Este hecho influye en la distribución por edad de los pensionistas con discapacidad que tienen un mayor peso en edades más jóvenes en comparación con las personas sin discapacidad.

Discapacidad y edad de la primera relación laboral

Gracias a la información histórica de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se obtiene el indicador de la edad a la primera alta laboral. Este indicador se calcula únicamente para todas las personas nacidas a partir de 1960 que tienen alguna relación con la Seguridad Social en el año de referencia, y que han estado afiliadas en alta laboral alguna vez en su vida.

En 2019, la edad de la primera alta laboral de las personas con discapacidad fue de 20,8 años, 1,1 años menos que las personas sin discapacidad.

Este indicador puede estar influido por muchos factores. Por un lado, que las personas con discapacidad sean objeto de políticas de integración laboral que lleva a darlos de alta antes (ej. escuelas taller especiales). Pero también puede ocurrir que sean personas que hayan empezado a trabajar más pronto en actividades más proclives a accidentes que hayan tenido discapacidad posterior (construcción, transporte, etc.). ●



Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

TABLA 1. INDICADOR DE LA EDAD A LA PRIMERA ALTA LABORAL

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
	V. absolutos	V. absolutos	V. absolutos
Total	21,8	21,9	20,8
SEXO			
Hombres	21,3	21,4	20,0
Mujeres	22,4	22,5	21,9
GRUPOS DE EDAD			
16-29	19,9	19,9	20,1
30-34	20,3	20,3	19,3
35-39	21,1	21,1	19,4
40-44	22,2	22,3	20,3
45-49	22,6	22,7	20,4
50-54	23,6	23,8	21,5
55-59	23,4	23,7	21,2
NACIONALIDAD			
Española	20,7	20,7	20,4
Extranjera	29,4	29,4	31,1

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales.