

Mercado Laboral de las Personas con Discapacidad en Madrid (2025)



**Informe UGT Madrid –
Junio 2025 Secretaría Políticas Sociales**

4 de junio de 2025

MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Desde UGT Madrid elaboramos este informe para **visibilizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid**, identificar los principales retos estructurales y fundamentar propuestas sindicales y sociales. Analizamos la evolución de la contratación, el paro, la inactividad y la calidad del empleo, prestando especial atención a las brechas de género y edad. Nuestro objetivo es **impulsar políticas públicas inclusivas y eficaces**, denunciar las barreras de acceso y permanencia en el empleo, y promover una cultura laboral y social verdaderamente inclusiva.

1. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este informe se fundamenta en el análisis de datos oficiales sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, abarcando el periodo comprendido entre diciembre de 2019 y diciembre de 2024. El objetivo es identificar la evolución de variables clave como la contratación, el paro, la inactividad y la prevalencia de la discapacidad en la población madrileña en edad laboral.

Para ello, se recurre a diversas fuentes estadísticas, siendo especialmente relevante el Boletín Informativo de Personas con Discapacidad. Paro y Contratos. Diciembre 2024, publicado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, que aporta información actualizada y detallada sobre el paro registrado y la contratación específica de este colectivo. Asimismo, se emplean el Informe Anual de Discapacidad de la Comunidad de Madrid (2024, con datos de 2023), la Encuesta de Población Activa (INE), el Observatorio de las Ocupaciones, el registro de personas con reconocimiento de discapacidad a 31 de diciembre de cada año y los datos de afiliación a la Seguridad Social. Es importante señalar que la EPA no ofrece datos desagregados por sexo para personas con discapacidad a nivel autonómico.

El análisis integra técnicas cuantitativas y cualitativas. Se examinan variables como sexo, edad, tipo de discapacidad, sector de actividad, tipo de contrato y tiempo en desempleo, permitiendo así una visión amplia y detallada de la situación laboral del colectivo. Los resultados se representan mediante tablas y gráficos, lo que facilita la identificación de tendencias, brechas y diferencias relevantes, con especial atención a la comparación entre el empleo protegido (Centros Especiales de Empleo) y el empleo en empresas ordinarias.

2. AVANCES LEGISLATIVOS Y ESTRATÉGICOS RECIENTES

Eliminación del despido automático por incapacidad permanente:

Desde el **1 de mayo de 2025**, con la entrada en vigor de la **Ley 2/2025**, las empresas ya no pueden extinguir automáticamente el contrato de una persona trabajadora tras una declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Ahora, están obligadas a realizar **ajustes razonables** o a intentar la **reubicación** antes de finalizar la relación laboral, salvo que no sea posible o la persona lo solicite. Este cambio supone un avance en la **protección de derechos laborales** y la **igualdad de trato** para las personas con discapacidad.

Estrategia Madrileña de Atención a Personas con Discapacidad Horizonte 2028:

La Comunidad de Madrid ha aprobado la **Estrategia Horizonte 2028**, que prevé **316 medidas** y una inversión de **4.800 millones de euros** para mejorar la atención, la inclusión y el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Entre sus prioridades destacan la **reducción de los tiempos de espera** para el reconocimiento de la discapacidad, el refuerzo de la **accesibilidad universal** y la promoción de la **igualdad de oportunidades**.

3. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

Para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, es fundamental partir de una visión comparativa entre la población total en edad de trabajar y la población con discapacidad reconocida, diferenciando por sexo y observando la evolución en el periodo 2019-2024.

La tabla siguiente, elaborada con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y registros administrativos, permite dimensionar el peso de este colectivo antes y después de la pandemia de COVID-19. Se presenta el desglose por sexo y el porcentaje que representa el total de personas con discapacidad sobre la población general, permitiendo observar la tendencia antes y después de la pandemia de COVID-19.

TABLA 1. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2019-2024)

| Año | Población total Hombres | Población total Mujeres | Total población (EPA) | Hombres con discapacidad | Mujeres con discapacidad | Total con discapacidad | % Total con discapacidad |
|------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| 2019 | 2.613.000 | 2.905.000 | 5.518.000 | 104.383 | 92.240 | 196.623 | 3,56% |
| 2020 | 2.652.900 | 2.948.200 | 5.601.100 | 104.427 | 92.689 | 197.116 | 3,52% |
| 2021 | 2.661.000 | 2.965.000 | 5.626.000 | 106.287 | 95.063 | 201.350 | 3,58% |
| 2022 | 2.707.900 | 3.019.000 | 5.726.900 | 108.214 | 97.235 | 205.449 | 3,59% |
| 2023 | 2.768.300 | 3.075.600 | 5.843.900 | 102.286 | 104.447 | 206.733 | 3,54% |
| 2024 | 2.835.000 | 3.148.700 | 5.983.700 | 110.622 | 100.180 | 210.802 | 3,52% |

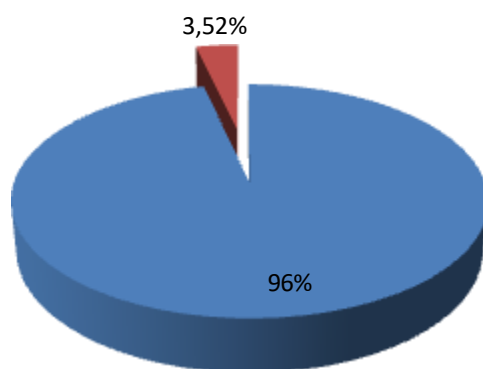
Elaboración propia.

Fuente: EPA (INE) y registros administrativos de discapacidad, Comunidad de Madrid.

Entre **2019 y 2024**, la población de 16 a 64 años en la Comunidad de Madrid ha crecido de 5,52 a 5,98 millones de personas. El número de personas con discapacidad reconocida en este grupo de edad también ha aumentado, pasando de **181.589 en 2019 a 210.802 en 2024**, manteniéndose en torno al **3,5%** del total de la población madrileña.

GRÁFICO 1. POBLACIÓN EN EDAD DE 16-64 AÑOS C.M

■ SIN DISCAPACIDAD ■ CON DISCAPACIDAD



Elaboración propia.

Fuente: EPA (INE) y Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 de diciembre de cada año, Comunidad de Madrid

TABLA 2. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR SEXO Y SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2019-2024)

| Año | Hombres sin discapacidad | Hombres con discapacidad | % Hombres con discapacidad | Mujeres sin discapacidad | Mujeres con discapacidad | % Mujeres con discapacidad | Total población (EPA) |
|------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 2019 | 2.508.617 | 104.383 | 4,00% | 2.812.760 | 92.240 | 3,18% | 5.518.000 |
| 2020 | 2.548.473 | 104.427 | 3,94% | 2.855.511 | 92.689 | 3,15% | 5.601.100 |
| 2021 | 2.554.713 | 106.287 | 3,99% | 2.869.937 | 95.063 | 3,21% | 5.626.000 |
| 2022 | 2.599.686 | 108.214 | 4,00% | 2.921.765 | 97.235 | 3,22% | 5.726.900 |
| 2023 | 2.666.014 | 102.286 | 3,69% | 2.971.153 | 104.447 | 3,40% | 5.843.900 |
| 2024 | 2.724.378 | 110.622 | 3,90% | 3.048.520 | 100.180 | 3,18% | 5.983.700 |

Elaboración propia.

Fuente: EPA (INE) y Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 de diciembre de cada año, Comunidad de Madrid

La prevalencia de la discapacidad es el porcentaje de personas con discapacidad respecto al total de la población de referencia, en esta tabla se observa que en la Comunidad de Madrid, la **prevalencia de discapacidad en edad laboral es mayor en hombres (alrededor del 4%) que en mujeres (alrededor del 3,20%)**, lo que significa que proporcionalmente hay más hombres con discapacidad reconocida que mujeres.

TABLA 3. DATOS DEL RECONOCIMIENTO DEL GRADO DE DISCAPACIDAD A 31 DICIEMBRE DE CADA AÑO POR GRUPO DE EDAD

| Año | H 16-24 | M 16-24 | Subtotal 16-24 | H 25-44 | M 25-44 | Subtotal 25-44 | H 45-64 | M 45-64 | Subtotal 45-64 | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------|---------|---------|----------------|---------|---------|----------------|---------|---------|----------------|---------|---------|---------|
| 2024 | 12.704 | 7.454 | 20.158 | 25.872 | 21.776 | 47.648 | 72.046 | 70.950 | 142.996 | 110.622 | 100.180 | 210.802 |
| 2023 | 9.659 | 9.144 | 18.803 | 23.375 | 23.800 | 47.175 | 69.252 | 71.503 | 140.755 | 102.286 | 104.447 | 206.733 |
| 2022 | 11.065 | 6.628 | 17.693 | 25.650 | 21.697 | 47.347 | 71.499 | 68.910 | 140.409 | 108.214 | 97.235 | 205.449 |
| 2021 | 10.317 | 6.258 | 16.575 | 25.880 | 21.837 | 47.717 | 70.090 | 66.968 | 137.058 | 106.287 | 95.063 | 201.350 |
| 2020 | 9.708 | 6.029 | 15.737 | 25.956 | 21.574 | 47.530 | 68.763 | 65.086 | 133.849 | 104.427 | 92.689 | 197.116 |
| 2019 | 9.220 | 5.762 | 14.982 | 25.486 | 21.922 | 47.408 | 68.566 | 65.281 | 133.281 | 103.272 | 96.325 | 199.597 |

Elaboración propia. Fuente: Base de datos del reconocimiento del grado de discapacidad a 31 diciembre. Dirección General De Atención a las Personas Con Discapacidad De La Consejería De Familia, Juventud Y Asuntos Sociales De La Comunidad De Madrid.

La tabla 3. refleja el número de personas con reconocimiento de discapacidad en la Comunidad de Madrid entre 2019 y 2024, desglosado por sexo y grupos de edad (16-24, 25-44 y 45-64 años).

El **perfil predominante** de persona con discapacidad reconocida en la Comunidad de Madrid corresponde a **un hombre de 45 a 64 años**; por ejemplo, en **2024 suma 142.996 personas**, lo que representa aproximadamente **dos tercios del total anual**.

La **concentración de casos en los grupos de mayor edad** puede explicarse, en parte, por la aparición de **discapacidades sobrevenidas a lo largo de la vida laboral**, ya sea por **accidentes, enfermedades profesionales o desgaste físico acumulado**.

El **incremento más notable en términos relativos** se da en el **grupo más joven (16-24 años)**; en 2024 hay 20.158 personas, frente a 14.982 en 2019, lo que puede reflejar cambios en los **procesos de diagnóstico, sensibilización o acceso al reconocimiento**.

En **todos los grupos de edad y años**, el **número de hombres reconocidos con discapacidad es superior al de mujeres**. Esta diferencia es **especialmente marcada en el grupo de 16 a 24 años**, en el 2024 hay **casi el doble de hombres respecto a mujeres** en este rango de edad. En los grupos de mayor edad (25-44 y 45-64 años), la diferencia persiste, aunque la **brecha es algo menor**.

En conclusión, la tabla revela una **estructura estable por edad y sexo**, con **predominio masculino y concentración en los tramos de mayor edad**, en parte debido a la discapacidad sobrevenida por motivos laborales, pero también muestra una tendencia creciente en los reconocimientos entre los jóvenes en los últimos años.

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA E INACTIVA CON Y SIN DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2021-2023)

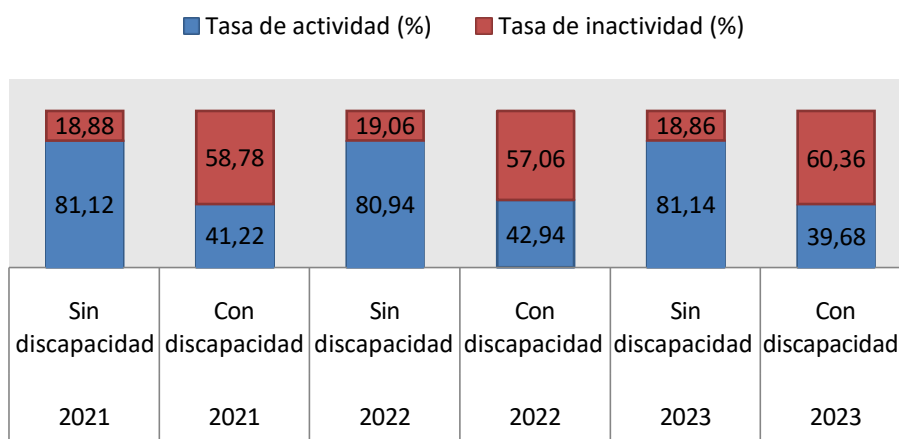
| Año | | Total | Personas sin discapacidad | Personas con discapacidad |
|------|-----------|---------|---------------------------|---------------------------|
| 2023 | Total | 4.584,5 | 4.370,8 | 213,7 |
| | Activos | 3.631,3 | 3.546,6 | 84,8 |
| | Inactivos | 953,2 | 824,2 | 129,0 |
| 2022 | Total | 4.500,2 | 4.290,0 | 210,3 |
| | Activos | 3.562,6 | 3.472,3 | 90,3 |
| | Inactivos | 937,6 | 817,7 | 120,0 |
| 2021 | Total | 4.428,5 | 4.223,5 | 205,0 |
| | Activos | 3.510,4 | 3.425,9 | 84,5 |
| | Inactivos | 918,1 | 797,6 | 120,5 |

Elaboración propia. Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad 2023

En la **tabla 4** se observa que la **inactividad afecta de manera especialmente intensa a las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid**. En 2023, de un total de **213.700 personas con discapacidad**, **129.000 estaban inactivas**, lo que supone un aumento respecto a 2022. Aunque el número absoluto de inactivos sin discapacidad es mayor, la **proporción de inactividad es mucho más alta en el colectivo con discapacidad: más de seis de cada diez personas con discapacidad estaban fuera del mercado laboral (60,3 %)**, frente a **menos de dos de cada diez entre quienes no tienen discapacidad (18,9 %)**. Esta diferencia evidencia la persistencia de **barreras de acceso al empleo para las personas con discapacidad**.

Estos datos proceden de la **Encuesta que realiza el INE sobre el empleo de las personas con discapacidad**, que se publica cada diciembre con los datos del año anterior, por lo que los datos disponibles más recientes corresponden a **2023** y **no existen aún datos definitivos de 2024**; cualquier cifra de 2024 sería estimada o procedente de registros administrativos y no de la encuesta oficial.

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD E INACTIVIDAD (2021-2023)



Elaboración propia. Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

El gráfico muestra de forma clara la diferencia entre las tasas de actividad e inactividad de las personas con y sin discapacidad. En 2023, **el 60,3% de las personas con discapacidad estaban inactivas**, frente al **18,9% de la población sin discapacidad**. Además, esta proporción ha aumentado respecto a 2022, cuando la tasa de inactividad era del 57,1%. **La brecha entre ambos colectivos no solo persiste, sino que se amplía**, lo que evidencia la existencia de barreras de acceso y permanencia en el empleo para las personas con discapacidad y subraya la necesidad de reforzar las políticas de apoyo, accesibilidad y activación laboral dirigidas a este colectivo.

A continuación se presentan las tablas con los datos exactos de paro registrado y contratos acumulados a diciembre de cada año, desglosados por sexo y con la variación anual.

Los datos de paro analizados proceden de los registros mensuales de demandantes de empleo de las oficinas de la Comunidad de Madrid. Es importante destacar que la declaración de discapacidad es voluntaria en el proceso de inscripción, por lo que las cifras solo recogen a quienes han optado por informar de su situación. Esto implica que el número real de personas con discapacidad en desempleo podría ser mayor.

En cuanto a la contratación, el informe diferencia entre **contratos específicamente dirigidos a personas con discapacidad** y contratos generales. Solo se contabilizan como “contratos a personas con discapacidad” aquellos que están expresamente destinados a este colectivo, normalmente incentivados por la normativa laboral. Sin embargo, personas con discapacidad también pueden firmar contratos ordinarios, que no se incluyen en estas estadísticas, lo que puede infraestimar la contratación real del colectivo.

Estas precisiones metodológicas son fundamentales para interpretar correctamente los datos y cualquier análisis por variables como el sexo.

La primera tabla recoge el **paro acumulado a diciembre de cada año** para personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, desglosado por sexo. Este indicador permite analizar la evolución tras la pandemia y las diferencias estructurales entre hombres y mujeres.

TABLA 5. PARO REGISTRADO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A DICIEMBRE POR SEXO PERSONAS

| Año | Total Paro | Hombres | Variación hombres (%) | % Hombres | Mujeres | Variación mujeres (%) | % Mujeres |
|------|------------|---------|-----------------------|-----------|---------|-----------------------|-----------|
| 2019 | 13.846 | 6.361 | — | 45,9 | 7485 | — | 54 |
| 2020 | 15.788 | 7.224 | 13,6 | 45,8 | 8564 | 14 | 54 |
| 2021 | 14.955 | 6.918 | -4,2 | 46,3 | 8037 | -6 | 54 |
| 2022 | 12.823 | 5.774 | -16,5 | 45 | 7049 | -12 | 55 |
| 2023 | 12.895 | 5.777 | 0,05 | 44,8 | 7118 | 1 | 55 |
| 2024 | 12.475 | 5.596 | -3,1 | 44,9 | 6879 | -3 | 55 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines informativos de empleo y paro 2019-2024 e informe de mercado de trabajo

El paro acumulado experimentó un **repunte significativo en 2020** debido al impacto de la pandemia, seguido de un descenso sostenido en los años posteriores. Aunque la recuperación es evidente, **la brecha de género se mantiene**: las mujeres representan de forma sistemática la mayoría del paro registrado. En **2024, el paro acumulado es inferior al de 2019**, lo que refleja una mejora progresiva, aunque la reducción ha sido más lenta entre las mujeres.

A continuación, se presenta una tabla comparativa y un resumen de la **evolución de la contratación específica de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid**, diferenciando por tipo de contrato (indefinido/temporal) y sexo. Estos datos permiten analizar la evolución de la estabilidad laboral y las diferencias en la contratación entre hombres y mujeres antes, durante y después de la pandemia, así como el impacto de los cambios normativos.

TABLA 6. CONTRATOS ACUMULADOS POR TIPO Y SEXO

| Año | Total Contratos | Indefinidos | Indef. Hombres | Indef. Mujeres | Temporales | Temp. Hombres | Temp. Mujeres |
|------|-----------------|-------------|----------------|----------------|------------|---------------|---------------|
| 2019 | 19.421 | 3.807 | 2.058 | 1.749 | 15.614 | 8.361 | 7.253 |
| 2020 | 12.986 | 2.610 | 1.394 | 1.216 | 10.376 | 5.573 | 4.803 |
| 2021 | 18.424 | 3.961 | 2.273 | 1.688 | 14.463 | 7.597 | 6.866 |
| 2022 | 19.555 | 8.275 | 4.506 | 3.769 | 11.280 | 5.777 | 5.503 |
| 2023 | 15.665 | 6.386 | 3.521 | 2.865 | 9.279 | 4.886 | 4.393 |
| 2024 | 14.488 | 5.792 | 3.306 | 2.486 | 8.696 | 4.528 | 4.168 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines informativos de empleo y paro 2019-2024 e informe de mercado de trabajo 2019-2025 de la Comunidad de Madrid.

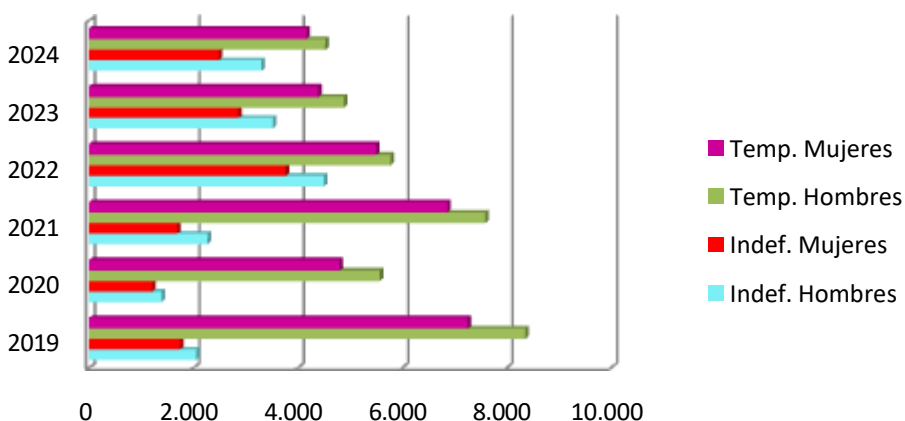
El análisis de la contratación específica de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid entre 2019 y 2024 confirma una **brecha de género persistente** tanto en el volumen como en el tipo de contratos firmados por hombres y mujeres:

- **Predominio masculino en la contratación:** Durante todo el periodo, los hombres han recibido sistemáticamente más contratos que las mujeres, tanto indefinidos como temporales. En 2024, **el 53,2% de los contratos fueron para hombres y el 46,8% para mujeres**, una proporción que se mantiene estable en años anteriores.
- **Brecha más acusada en los contratos indefinidos:** La diferencia es especialmente significativa en la contratación indefinida, asociada a mayor estabilidad laboral. En 2024, **el 57% de los contratos indefinidos fueron para hombres y el 43% para mujeres**, una tendencia constante desde 2019, lo que evidencia mayores dificultades para las mujeres con discapacidad a la hora de acceder a empleos estables.

- **Contratación temporal:** Aunque la brecha es algo menor en los contratos temporales, los hombres siguen recibiendo más contratos que las mujeres en esta modalidad (**52% frente a 48% en 2024**).
- **Impacto de la reforma laboral:** A pesar del aumento de la contratación indefinida a partir de 2022, impulsado por la reforma laboral, **la distribución por sexo apenas ha variado**. La mejora en la estabilidad contractual no se ha traducido en un avance relevante en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con discapacidad.

Estos datos ponen de manifiesto que la **brecha de género en la contratación es estructural** y requiere políticas específicas para favorecer la igualdad de oportunidades, especialmente en el acceso a contratos indefinidos y empleos de mayor calidad.

**GRÁFICO 4. CONTRATOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO
(2019-2024)**



Elaboración propia. Fuente: Boletines informativos de empleo y paro 2019-2024 e informe de mercado de trabajo 2019-2025 de la Comunidad de Madrid.

Tras la presentación del gráfico, se aprecia con claridad la **desigualdad en la contratación entre hombres y mujeres con discapacidad** en la Comunidad de Madrid. Los datos muestran que los hombres reciben sistemáticamente más contratos, tanto indefinidos como temporales, a lo largo de todo el periodo analizado

Implicaciones para el mercado laboral:

- **Desigualdad de acceso a la estabilidad laboral:** La mayor proporción de contratos indefinidos entre los hombres con discapacidad refuerza las desigualdades de género en el acceso a empleos de calidad y con mayor protección social. Las mujeres con discapacidad, además de las barreras derivadas de su condición, encuentran obstáculos añadidos para acceder a trabajos estables.
- **Riesgo de precarización femenina:** La menor presencia de mujeres en la contratación indefinida se traduce en una mayor vulnerabilidad ante el desempleo, menor cotización a la Seguridad Social y peores condiciones laborales a lo largo de la vida profesional.
- **Estancamiento de la brecha de género:** La persistencia de estas diferencias a lo largo de los años indica que las políticas de fomento de la contratación de personas con discapacidad no están logrando corregir la desigualdad de género en el acceso al empleo, especialmente en los puestos más estables.

La evolución de la contratación de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, tal y como refleja el gráfico, evidencia que **la brecha de género sigue siendo un reto estructural**. Es imprescindible profundizar en **políticas específicas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con discapacidad**, especialmente en el acceso a contratos indefinidos y empleos de mayor calidad.

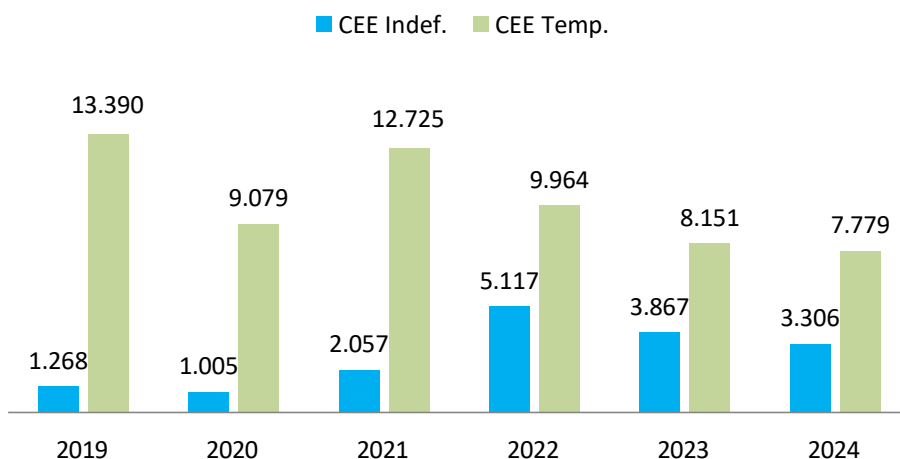
TABLA 6. CONTRATOS ACUMULADOS A DICIEMBRE POR TIPO Y CENTRO (2019-2024)

| Año | Total Contratos | Indef. | Temp. | CEE Total | CEE Indef. | CEE Temp. | % CEE s/ Total | Resto Total | Resto Indef. | Resto Temp. |
|------|-----------------|--------|--------|-----------|------------|-----------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| 2019 | 19.421 | 3.807 | 15.614 | 14.658 | 1.268 | 13.390 | 75,5% | 4.763 | 2.539 | 2.224 |
| 2020 | 12.986 | 2.610 | 10.376 | 10.084 | 1.005 | 9.079 | 77,6% | 2.902 | 1.605 | 1.297 |
| 2021 | 18.424 | 3.961 | 14.463 | 14.782 | 2.057 | 12.725 | 80,2% | 3.642 | 1.904 | 1.738 |
| 2022 | 19.555 | 8.275 | 11.280 | 15.081 | 5.117 | 9.964 | 77,1% | 4.474 | 3.158 | 1.316 |
| 2023 | 15.665 | 6.386 | 9.279 | 12.018 | 3.867 | 8.151 | 76,7% | 3.647 | 2.519 | 1.128 |
| 2024 | 14.488 | 5.792 | 8.696 | 11.085 | 3.306 | 7.779 | 76,5% | 3.403 | 2.486 | 917 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines informativos de empleo y paro 2019-2024 e informe de mercado de trabajo 2019-2025 de la Comunidad de Madrid.

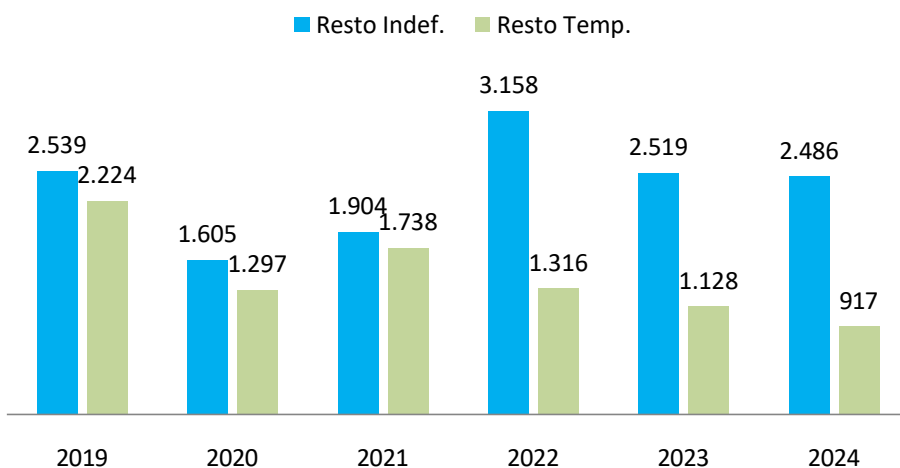
- **CEE:** Centros Especiales de Empleo

GRÁFICO 5. CONTRATOS CEE



Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 e Informes de Mercado de Trabajo 2019-2025 de la Comunidad de Madrid.

GRÁFICO 6. RESTO DE EMPRESAS



Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 e Informes de Mercado de Trabajo 2019-2025 de la Comunidad de Madrid.

Estos gráficos muestran con claridad que la **contratación de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid se concentra mayoritariamente en los Centros Especiales de Empleo (CEE)**, especialmente en la modalidad temporal. **Más de tres cuartas partes de todos los contratos** se firman en estos centros, una tendencia que se mantiene estable en los últimos años. Aunque la contratación indefinida ha crecido tras la reforma laboral, **la mayoría de estos contratos también corresponden a los CEE.**

El resto de empresas, fuera de los CEE, apenas representan una cuarta parte del total de contratos. Si bien en el mercado ordinario la proporción de contratos indefinidos es mayor sobre su propio segmento, **su peso absoluto sigue siendo muy reducido.**

Esta **alta dependencia de los CEE** para la contratación evidencia una concentración preocupante: **tres de cada cuatro contratos se firman en centros protegidos**, y solo una minoría accede al mercado ordinario. Esto **limita las oportunidades de inclusión real y desarrollo profesional en entornos laborales normalizados**. Además, aunque la contratación indefinida ha aumentado, la **estabilidad sigue siendo baja dentro de los CEE** y la calidad del empleo suele ser inferior a la que ofrecen las empresas ordinarias. En definitiva, la **inserción laboral en el mercado ordinario sigue siendo la gran asignatura pendiente del sistema**, lo que subraya la necesidad de reforzar políticas que impulsen la transición de las personas con discapacidad hacia empleos estables y de calidad fuera del ámbito protegido.

La siguiente tabla **recoge el total de personas con grado de discapacidad reconocido afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social**, independientemente de cómo hayan accedido al empleo. Por ello, sus cifras suelen ser superiores y su universo más amplio. Presenta el total de personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social con grado de discapacidad reconocido, desglosado por sectores de actividad y tipo de contrato. Estos datos, elaborados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid y la Seguridad Social, reflejan la presencia real de personas con discapacidad en el mercado laboral, independientemente de si han accedido al empleo por vías ordinarias o a través de políticas específicas de inserción. Incluir esta tabla permite ofrecer una visión complementaria y más completa de la integración laboral de las personas con discapacidad, pero es importante advertir que **los datos no son directamente comparables con el resto de tablas del informe** por las diferencias de fuente y metodología.

TABLA 7. EVOLUCIÓN AFILIADOS CON DISCAPACIDAD RELACION CON LA ACTIVIDAD ECONOMICA. MERCADO DE TRABAJO (2019-2024)

| Categoría | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total afiliados al régimen general de la Seguridad Social con grado de discapacidad reconocido | 52.358 | 51.130 | 54.064 | 56.654 | 57.750 | 58.720 |
| Afiliados en agricultura y ganadería | 276 | 248 | 302 | 115 | 108 | 96 |
| Afiliados en minería, industria y energía | 3.184 | 3.073 | 3.260 | 3.126 | 3.227 | 3.298 |
| Afiliados en construcción | 1.165 | 1.141 | 1.260 | 1.310 | 1.340 | 1.361 |
| Afiliados en servicios de comercio, distribución y hostelería | 9.363 | 8.622 | 9.066 | 9.721 | 10.056 | 10.224 |
| Afiliados en servicios a empresas y financieros | 20.263 | 20.398 | 21.656 | 23.760 | 23.943 | 24.494 |
| Afiliados en otros servicios | 18.019 | 17.429 | 18.243 | 18.622 | 18.724 | 18.853 |
| Afiliados sin especificar rama de actividad | 88 | 219 | 277 | 0 | 352 | 394 |
| Afiliados con contrato temporal | 14.868 | 13.604 | 13.905 | 10.110 | 8.958 | 8.166 |

Elaboración propia. Fuente: Dirección General de Economía de la Comunidad de Madrid

Los datos nos muestran que el número de personas con discapacidad afiliadas al régimen general en Madrid apenas ha crecido en los últimos años (**de 52.358 en 2019 a 58.720 en 2024**), lo que evidencia un avance muy limitado en la integración laboral de este colectivo. La presencia en sectores como agricultura o construcción es mínima y la mayoría se concentra en servicios, lo que limita la diversificación y las oportunidades profesionales.

La **reducción de la temporalidad** (de **14.868 contratos temporales en 2019 a 8.166 en 2024**) está directamente relacionada con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2022 (Real Decreto-ley 32/2021), que endurece los requisitos para la contratación temporal y ha impulsado el aumento de la contratación indefinida también para personas con discapacidad. Sin embargo, **este cambio legal no ha supuesto un crecimiento relevante del empleo, sino solo una transformación en la naturaleza de los contratos.**

Las siguientes tablas, provenientes de los Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de los meses de diciembre, reflejan la realidad del colectivo desde **la perspectiva de la contratación específica y el empleo gestionado por los servicios públicos**, con el sesgo que ello conlleva, ya que no toda la realidad laboral de las personas con discapacidad queda reflejada en los registros administrativos de contratación específica.

TABLA 8. EVOLUCIÓN AFILIACIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MADRID (2019-2024)

| Año | Afiliación total | % sobre total provincial | Contratos a PcD | Personas contratadas | Contratos por persona |
|------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 2019 | 43.590 | 1,33% | 25.110 | 15.210 | 1,65 |
| 2020 | 42.982 | 1,34% | 22.430 | 13.470 | 1,67 |
| 2021 | 45.192 | 1,36% | 26.980 | 16.180 | 1,67 |
| 2022 | 49.280 | 1,41% | 29.800 | 17.850 | 1,67 |
| 2023 | 51.198 | 1,40% | 31.500 | 18.950 | 1,66 |
| 2024 | 52.798 | 1,41% | 33.234 | 19.876 | 1,67 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

La primera tabla recoge la evolución de la afiliación y contratación de personas con discapacidad según los Boletines Informativos de Empleo y Paro de la Comunidad de Madrid y el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Estos datos se centran en la contratación registrada específicamente como “para personas con discapacidad” en el marco de las políticas activas de empleo, e incluyen variables como el número de contratos, personas contratadas y la ratio contratos/persona. Su objetivo es medir el impacto de las políticas de inserción laboral y la intermediación de los servicios públicos de empleo.

Las diferencias observadas entre ambas tablas se deben al distinto universo de referencia: la primera tabla mide la contratación gestionada como “PcD” (personas con

discapacidad) a través de los servicios públicos de empleo, mientras que la segunda recoge a todas las personas con discapacidad reconocida en alta laboral, sea cual sea el tipo de contrato o la vía de acceso al empleo. Esta dualidad de fuentes es habitual en los estudios de discapacidad y empleo, y responde a la necesidad de abordar el fenómeno tanto desde la perspectiva de la política pública como desde la realidad laboral global.

Según la tabla 8 de evolución de afiliación y contratación de personas con discapacidad en Madrid, destacan los siguientes aspectos relevantes:

- **El número de contratos realizados a personas con discapacidad es siempre superior al número de personas contratadas**, lo que pone de manifiesto una alta rotación y temporalidad laboral. Muchas personas encadenan varios contratos a lo largo del año, reflejando la elevada prevalencia de contratos temporales en este colectivo.
- En **2024, cada persona contratada firmó una media de 1,67 contratos**. Aunque este índice de rotación es ligeramente inferior al de la población general, sigue evidenciando inestabilidad laboral y dificultades para acceder a empleos estables y de calidad.
- **La afiliación crece de forma sostenida, pero su peso sobre el total provincial sigue siendo bajo (1,41%)**. Esto resalta la persistente exclusión laboral de las personas con discapacidad respecto al conjunto de la población activa, a pesar de los avances en contratación indefinida y la reducción de la temporalidad en los últimos años.

En resumen, **la alta rotación contractual y la baja representación en la afiliación total** son dos de los principales retos del mercado laboral para las personas con discapacidad en Madrid. A ello se suma la necesidad de seguir mejorando la estabilidad y la calidad del empleo en el colectivo.

Las tablas presentadas a continuación ofrecen una radiografía actual del mercado laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, utilizando los datos oficiales más recientes (2024) del Servicio Público de Empleo Estatal. Se incluyen los principales indicadores de afiliación a la Seguridad Social, contratación,

paro registrado y su desglose por variables clave como sexo, edad, tipo de discapacidad, sector de actividad, tipo de contrato y antigüedad en el desempleo. Esta visión cuantitativa permite identificar los **retos estructurales y las tendencias más relevantes** que afectan al colectivo en la región.

La siguiente tabla muestra la **afiliación de personas con discapacidad a la Seguridad Social en Madrid a cierre de 2024**, desglosada por regímenes y tramos de edad. Este indicador permite dimensionar el grado de integración laboral del colectivo y su peso relativo en el mercado de trabajo madrileño.

TABLA 9.1. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MADRID (CIERRE 2024)

| Año | Afiliación total | % sobre total provincial | Régimen General | Autónomos | % Régimen General | % Autónomos |
|------|------------------|--------------------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------|
| 2024 | 52.798 | 1,41% | 49.506 | 2.950 | 94,36% | 5,59% |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

La afiliación de personas con discapacidad en Madrid sigue siendo baja en comparación con el total provincial y se concentra en el Régimen General. La escasa presencia de autónomos refleja barreras adicionales para el autoempleo.

TABLA 9.2. AFILIACIÓN POR TRAMOS DE EDAD

| Tramo de edad | Personas afiliadas | % sobre total PcD afiliadas |
|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| Menores de 25 años | 1.825 | 3,46% |
| 25-44 años | 17.883 | 33,87% |
| 45 y más años | 31.490 | 59,67% |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

El colectivo afiliado muestra un claro envejecimiento: casi el 60% son mayores de 45 años. Esta tendencia puede estar relacionada relacionado con la **discapacidad sobrevenida**, es decir, adquirida durante la vida laboral, y la dificultad de reincorporación tras el reconocimiento.

TABLA 9.3. PRINCIPALES ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR AFILIACIÓN

| Actividad económica | Afiliados |
|---|-----------|
| Administración Pública y defensa; Seguridad Social oblig. | 10.826 |
| Educación | 6.766 |
| Bibliotecas, archivos y actividades culturales | 3.233 |
| Transporte marítimo y vías navegables | 2.638 |
| Asistencia en establecimientos residenciales | 2.031 |
| Actividades sanitarias | 1.880 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

La afiliación se concentra en sectores públicos y de servicios sociales, como la administración, la educación y la asistencia residencial. Esta concentración puede deberse a las mejores condiciones de accesibilidad y a la existencia de políticas de reserva de plazas, pero limita la diversificación sectorial y las oportunidades en el mercado ordinario

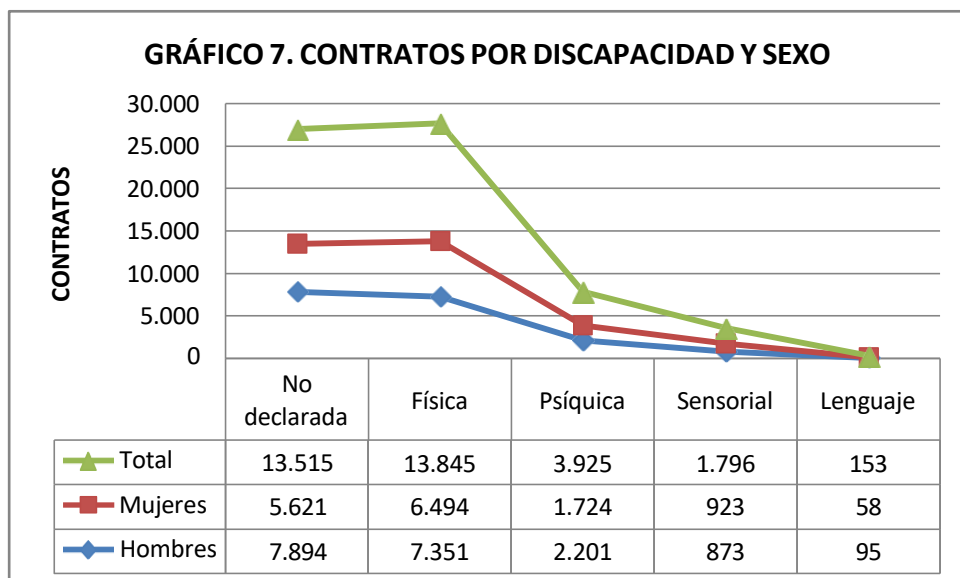
TABLA 10.1. PCD CONTRATACIÓN

| Contratos a PcD | Personas contratadas | Índice de rotación | % sobre total contratos |
|-----------------|----------------------|--------------------|-------------------------|
| 33.234 | 19.295 | 1,72 | 1,56% |

| Modalidad contractual | Contratos | % sobre total |
|-----------------------|-----------|---------------|
| Indefinidos | 8.412 | 25,3% |
| Temporales | 24.822 | 74,7% |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

La **contratación mantiene un elevado índice de rotación**, con una media de 1,7 contratos por persona y un predominio de la temporalidad (casi el 75%). Esta inestabilidad dificulta la consolidación de trayectorias laborales y la inclusión plena en el empleo ordinario.



Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

La contratación de personas con discapacidad presenta una elevada rotación y temporalidad: cada persona contratada firma, de media, 1,72 contratos al año y el 75% de los contratos son temporales. Destaca la mayor contratación de hombres y la concentración en discapacidades físicas y no declaradas. La inestabilidad contractual sigue siendo una de las principales barreras para la plena inclusión laboral del colectivo.

La siguiente tabla recoge las actividades económicas con mayor contratación de personas con discapacidad en Madrid en 2024, permitiendo identificar los nichos principales de empleo para el colectivo.

TABLA 10.2. CONTRATACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| Actividad económica | Contratos |
|---|-----------|
| Servicios a edificios y jardinería | 7.238 |
| Actividades administrativas y auxiliares de oficina | 5.155 |
| Actividades cinematográficas, vídeo y TV | 2.150 |
| Servicios de comidas y bebidas | 1.601 |
| Servicios sociales sin alojamiento | 1.381 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

El empleo de las personas con discapacidad se concentra en actividades de servicios, limpieza, administración y actividades sociales, con escasa presencia en sectores industriales o tecnológicos. Esta concentración limita las oportunidades y perpetúa la vulnerabilidad ante crisis sectoriales.

La siguiente tabla refleja el paro registrado de personas con discapacidad en Madrid a finales de 2024, desglosado por sexo, tipo de discapacidad, edad, antigüedad en la demanda y sector de actividad. Permite analizar los perfiles más afectados por el desempleo y la duración del mismo.

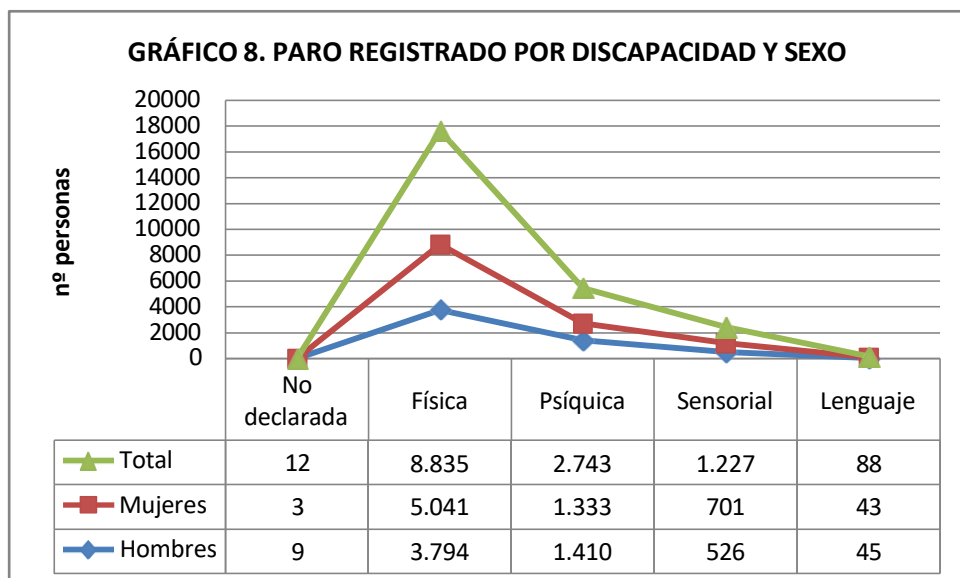
TABLA 11.1. PARO REGISTRADO

| Parados PcD | % sobre total provincial | Hombres | Mujeres | % Hombres | % Mujeres |
|-------------|--------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| 12.905 | 4,36% | 5.784 | 7.121 | 44,8% | 55,2% |

| Tiempo en desempleo | Total |
|---------------------|-------|
| ≤ 1 mes | 117 |
| 1-3 meses | 406 |
| 3-6 meses | 482 |
| 6-12 meses | 1.005 |
| 12-24 meses | 1.329 |
| >24 meses | 4.547 |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

Más de la mitad de las personas paradas llevan más de un año en desempleo, lo que evidencia graves dificultades de reinserción y un riesgo elevado de cronificación.



Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

El paro afecta especialmente a las mujeres con discapacidad (55,2%), a las personas con discapacidad física y a los mayores de 45 años. Más de la mitad de las personas paradas son de larga duración, lo que evidencia graves dificultades de reinserción. El sector servicios concentra la mayoría del desempleo, mostrando la dependencia del colectivo de este ámbito y la escasa diversificación sectorial.

TABLA 11.2 PARO REGISTRADO POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| Sector | Parados | % sobre total |
|---------------------|---------|---------------|
| Servicios | 10.386 | 80,5% |
| Industria | 660 | 5,1% |
| Construcción | 608 | 4,7% |
| Agricultura | 106 | 0,8% |
| Sin empleo anterior | 1.145 | 8,9% |

Elaboración propia. Fuente: Boletines Informativos de Empleo y Paro 2019-2024 de la Comunidad de Madrid y datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE

La tabla 10.3 muestra la distribución del paro registrado de personas con discapacidad por sectores, destacando el peso del sector servicios y la situación de quienes no han tenido empleo anterior.

El sector servicios absorbe la gran mayoría del paro registrado del colectivo, mientras que la industria, la construcción y la agricultura tienen un peso residual.

El alto porcentaje de personas sin empleo anterior refleja también las dificultades de acceso inicial al mercado laboral

El análisis de los datos revela una situación laboral **marcada por la precariedad y la desigualdad** para las personas con discapacidad en Madrid. Aunque la afiliación a la Seguridad Social crece de manera sostenida, su peso sobre el total provincial sigue siendo muy bajo (1,41%), lo que refleja una persistente exclusión del colectivo respecto al conjunto de la población activa. La contratación se concentra en el sector servicios y en actividades de bajo valor añadido, con una **altísima temporalidad** (más del 70% de los contratos son temporales) y una rotación significativa: cada persona contratada firma, de media, casi dos contratos al año.

La brecha de género es patente: las mujeres presentan mayores tasas de paro y menor acceso a la contratación, especialmente en empleos de calidad. El envejecimiento del colectivo es otro factor preocupante, ya que la mayoría de los afiliados y parados tienen más de 45 años, lo que dificulta aún más la inserción y la estabilidad laboral. Además, más de la mitad de las personas paradas con discapacidad son de larga duración, lo que evidencia **graves dificultades de reinserción** y un riesgo elevado de cronificación del desempleo.

Por tipo de discapacidad, las físicas siguen siendo las más representadas tanto en empleo como en desempleo, pero las personas con discapacidad psíquica y sensorial muestran tasas de paro proporcionalmente altas y peores condiciones de acceso al mercado de trabajo.

En definitiva, los datos ponen de manifiesto que, pese a los avances normativos y el esfuerzo institucional, **la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral real siguen siendo asignaturas pendientes para las personas con discapacidad en Madrid**. Es imprescindible reforzar las políticas activas de empleo, la formación y la adaptación de puestos, así como combatir la discriminación múltiple que afecta

especialmente a las mujeres, los mayores y quienes tienen discapacidades menos visibles.

4. PROBLEMAS ESTRUCTURALES

A pesar de los avances normativos y estratégicos, persisten **barreras estructurales** que dificultan la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid:

- **Listas de espera prolongadas** para el reconocimiento de la discapacidad. los retrasos para obtener el reconocimiento oficial pueden superar el año, impidiendo el acceso a derechos, empleo protegido y medidas de acción positiva.
- **Incumplimiento de la cuota de reserva del 2%** y falta de inspección, con abuso de medidas alternativas. El bajo número de expedientes sancionadores y la generalización de medidas alternativa, muestran la falta de control y voluntad política para garantizar la integración real en el empleo ordinario.
- **Alta rotación y temporalidad**, que dificultan la consolidación de trayectorias laborales estables.
- **Concentración de la contratación en Centros Especiales de Empleo**, lo que limita la inclusión en el mercado ordinario. Más del 75% de los contratos se firman en Centros Especiales de Empleo.
- **Triple discriminación de las mujeres con discapacidad**: las mujeres con discapacidad sufren mayores tasas de inactividad, menor acceso a empleos estables y una fuerte segregación ocupacional, agravada por la edad y el tipo de discapacidad.
- **Envejecimiento del colectivo**: la mayoría de las personas afiliadas y paradas tienen más de 45 años, fenómeno vinculado a la discapacidad sobrevenida y a la falta de programas de recualificación y adaptación de puestos para quienes adquieren la discapacidad a lo largo de su vida laboral.

5. CONCLUSIONES

- **Persisten brechas significativas** en tasas de actividad y ocupación entre personas con y sin discapacidad, especialmente para mujeres con discapacidad.
- **La alta inactividad y la triple discriminación** de las mujeres con discapacidad evidencian la necesidad de políticas específicas y diferenciadas.
- **El incumplimiento de la cuota de reserva** y el abuso de medidas alternativas perpetúan la exclusión del empleo de calidad.
- **La temporalidad y la concentración en Centros Especiales de Empleo** limitan la inclusión y la movilidad profesional.
- **El envejecimiento del colectivo** y la prevalencia de la discapacidad sobrevenida requieren programas de recualificación y adaptación de puestos.
- **La reducción de las listas de espera** para el reconocimiento de la discapacidad es imprescindible para garantizar el acceso efectivo a derechos y recursos laborales.

6. UGT Madrid, EXIGE:

- **Políticas activas de empleo con enfoque de género y discapacidad** para reducir la inactividad y combatir la triple discriminación de las mujeres con discapacidad.
- **Refuerzo de la inspección laboral y sanción efectiva** para garantizar el cumplimiento real de la cuota de reserva en empresas ordinarias, limitando el abuso de medidas alternativas y priorizando la contratación directa.

- **Reducción urgente de las listas de espera** para el reconocimiento de la discapacidad, agilizando los procedimientos y aumentando los recursos de valoración.
- **Programas específicos de formación y recualificación** para personas con discapacidad sobrevenida y mayores de 45 años.
- **Plan regional contra la brecha digital y de accesibilidad** que garantice igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo.
- **Medidas de conciliación y apoyo específico para mujeres con discapacidad**, incluyendo la corresponsabilidad en los cuidados y la prevención de la violencia de género.
- **Campañas de sensibilización** para eliminar estereotipos y fomentar una cultura inclusiva en las empresas.
- **Monitorización permanente de las diferencias** por sexo, tipo de discapacidad y contrato para orientar las políticas públicas y sindicales.
- **Desarrollo de un plan regional para la inteligencia artificial accesible e inclusiva**, asegurando que la IA y las nuevas tecnologías se diseñen y apliquen con criterios de accesibilidad, equidad y no discriminación.