

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

**Informe UGT Madrid - Junio 2025**

**Secretaría Políticas Sociales**



6 de junio de 2025

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

### **ÍNDICE**

- 1. METODOLOGÍA**
- 2. AVANCES LEGISLATIVOS Y ESTRATÉGICOS RECIENTES**
- 3. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS**
- 4. PROBLEMAS ESTRUCTURALES**
- 5. CONCLUSIONES**
- 6. EXIGENCIAS Y PROPUESTAS SINDICALES**

## 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 GENERAL Y CON DISCAPACIDAD POR SEXO Y AÑO (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.

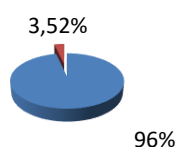
Fuente: EPA (INE) y registros administrativos de discapacidad, Comunidad de Madrid.

Entre 2019 y 2024, la población de 16 a 64 años en la Comunidad de Madrid aumentó de 5.518.000 a 5.983.700 personas, lo que representa un incremento del 8,4% en el periodo analizado. Paralelamente, la cifra de personas con discapacidad reconocida en este grupo de edad pasó de 196.623 a 210.802, con un crecimiento absoluto del 7,2%.

No obstante, la **prevalencia de discapacidad** en la población de referencia se ha mantenido relativamente **constante, oscilando entre el 3,5% y el 3,6% anual**. Estos datos evidencian que, aunque el número absoluto de personas con discapacidad ha aumentado en línea con el crecimiento poblacional, la proporción sobre el total de la población se ha mantenido estable, sin variaciones significativas en el periodo considerado.

**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

Entre 2019 y 2024, la prevalencia de discapacidad reconocida en la población en edad laboral de la Comunidad de Madrid se ha mantenido estable, siendo sistemáticamente mayor en hombres (alrededor del 4%) que en mujeres (en torno al 3,2%). Esta diferencia indica una mayor proporción de hombres con discapacidad reconocida respecto a la población total de cada sexo, sin que se observen variaciones significativas en la tendencia durante el periodo analizado.

**TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2019-2024)**

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
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
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
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
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
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
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

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

El desglose por grupos de edad evidencia que la discapacidad reconocida en la Comunidad de Madrid está especialmente presente en el tramo **de 45 a 64 años**, esto 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**, lo que sugiere la importancia de adaptar las políticas de empleo y salud laboral a las necesidades de este colectivo, que representa la mayoría de los casos.

Sin embargo, destaca también el **crecimiento sostenido del grupo de 16 a 24 años**, lo que puede estar relacionado con una mayor sensibilización social y/o avances en el diagnóstico precoz. Este fenómeno implica la necesidad de **reforzar la orientación y la formación profesional específica para jóvenes con discapacidad**, facilitando así su transición al mercado laboral.

Por otra parte, la diferencia por sexo, con un mayor número de hombres reconocidos en todos los grupos de edad, podría responder tanto a factores laborales y sociales. Este dato sugiere la conveniencia de **analizar en mayor profundidad las barreras y necesidades específicas de las mujeres con discapacidad** para garantizar una igualdad real de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo.

En conjunto, la evolución de los datos por edad y sexo pone de manifiesto la necesidad de **políticas diferenciadas y adaptadas**, que tengan en cuenta tanto el envejecimiento de la población con discapacidad como la aparición de nuevas demandas entre los jóvenes y la persistencia de brechas de género.

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

Año	Categoría	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2023	Total	4.584.500	4.370.800	213.700
	Activos	3.631.300	3.546.600	84.800
	Inactivos	953.200	824.200	129.000
2022	Total	4.500.200	4.290.000	210.300
	Activos	3.562.600	3.472.300	90.300
	Inactivos	937.600	817.700	120.000
2021	Total	4.428.500	4.223.500	205.000
	Activos	3.510.400	3.425.900	84.500
	Inactivos	918.100	797.600	120.500

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

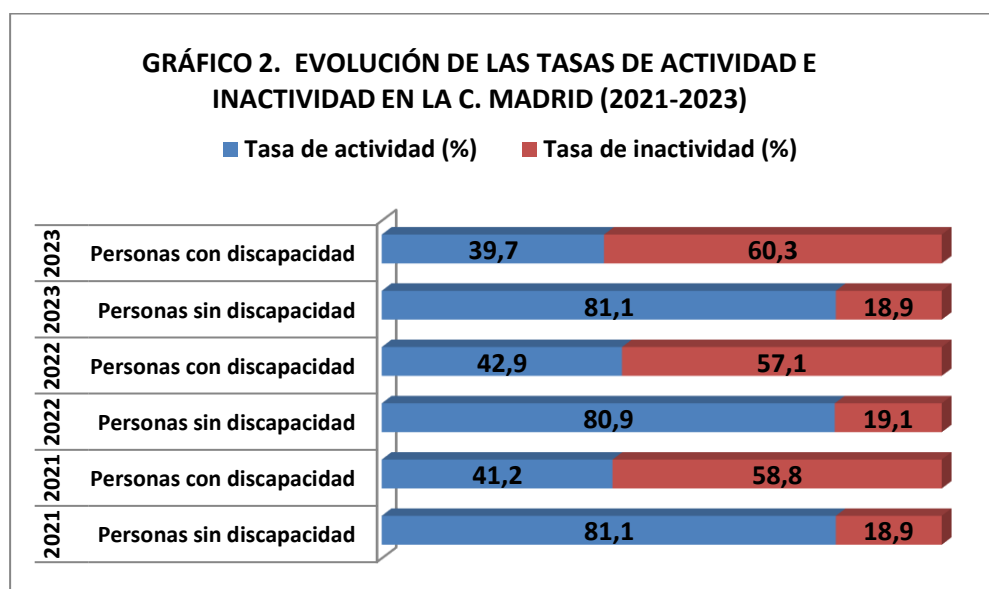
**Nota:** Los datos más recientes corresponden a 2023. No existen cifras oficiales de 2024 en la encuesta del INE; cualquier dato para ese año sería una estimación o procedente de registros administrativos.

La tabla 4 muestra que la inactividad laboral afecta de manera mucho más intensa a las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid. En 2023, **aproximadamente 6 de cada 10 personas con discapacidad** (129.000 de 213.700, es decir, un 60,3%)

estaban inactivas, frente a menos de 2 de cada 10 entre las personas sin discapacidad (18,9%). Esto significa que **por cada 10 personas con discapacidad, 6 están fuera del mercado laboral**, mientras que en la población sin discapacidad esta cifra es inferior a 2 de cada 10.

Aunque el número absoluto de inactivos es mayor entre quienes no tienen discapacidad, la **proporción de inactividad es significativamente más alta en el colectivo con discapacidad**, reflejando la persistencia de barreras estructurales en el acceso al empleo. Además, se observa un incremento en el número de personas con discapacidad inactivas a lo largo del periodo considerado.

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de **reforzar las políticas de inclusión laboral** y de eliminar obstáculos que dificultan la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.



Elaboración propia. Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad 2024 (DATOS 2023)

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 infra estimar 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. EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR SEXO (2019-2024)**

Año	Total Paro	Hombres	Variación Hombres (%)	% Hombres	Mujeres	Variación Mujeres (%)	% Mujeres
2019	13.846	6.361	—	45,9	7.485	—	54,0
2020	15.788	7.224	13,6	45,8	8.564	14,0	54,0
2021	14.955	6.918	-4,2	46,3	8.037	-6,1	54,0
2022	12.823	5.774	-16,5	45,0	7.049	-12,3	55,0
2023	12.895	5.777	0,05	44,8	7.118	1,0	55,0
2024	12.475	5.596	-3,1	44,9	6.879	-3,4	55,0

**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

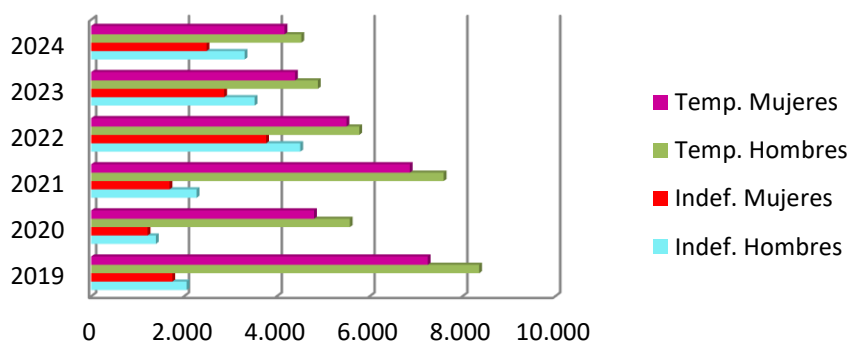
**Elaboración propia. Fuente:** Boletines informativos de empleo y paro 2019-2024 e informe de mercado de trabajo 2019-2025 de la Comunidad de Madrid.

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.

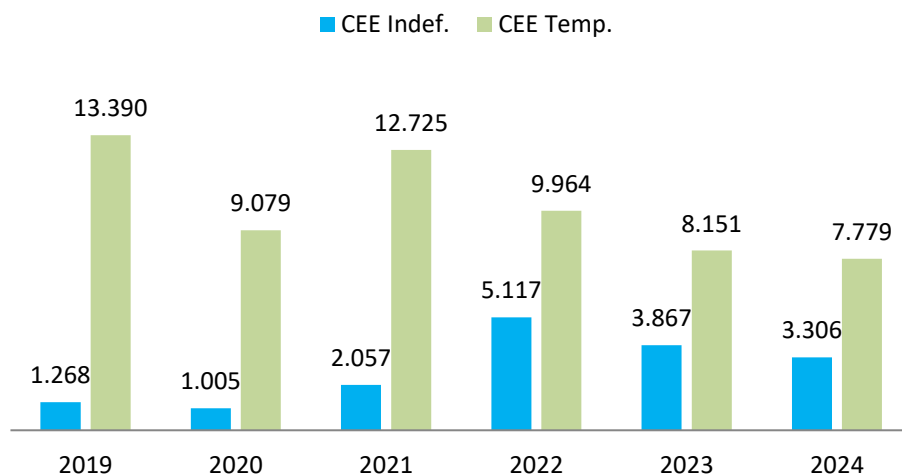
**TABLA 7. EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS ACUMULADOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TIPO Y CENTRO EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2019-2024)**

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.

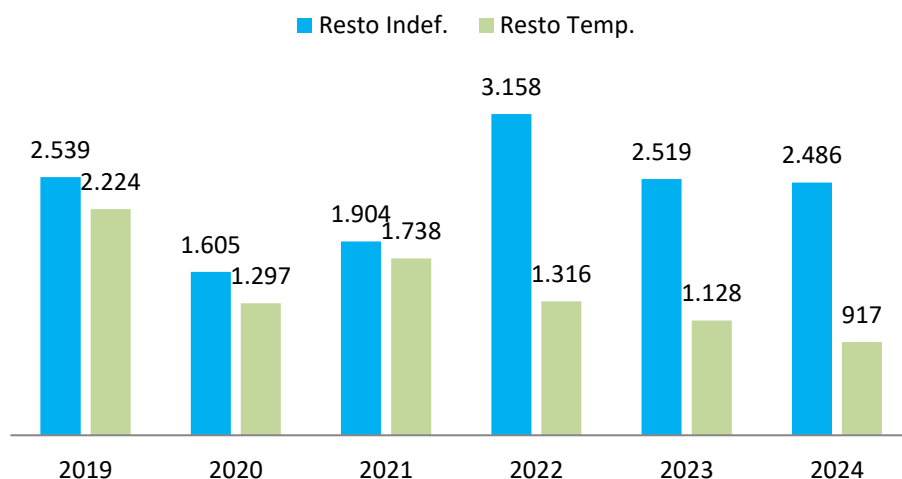
- **CEE:** Centros Especiales de Empleo

**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.

**TABLA 8. EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2019-2024)**

<b>Categoría</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
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

La **afiliación de personas con discapacidad al régimen general de la Seguridad Social** en la Comunidad de Madrid muestra un **crecimiento muy limitado** en el periodo 2019-2024, pasando de 52.358 a 58.720 personas. Este avance es **insuficiente en términos relativos**, lo que evidencia la dificultad de este colectivo para integrarse plenamente en el mercado laboral.

En cuanto a la **distribución sectorial**, la **mayoría de las personas afiliadas se concentran en los servicios**, especialmente en los servicios a empresas y financieros, mientras que la presencia en sectores como **agricultura, ganadería o construcción es mínima**. Esta **falta de diversificación sectorial** limita las oportunidades profesionales y puede aumentar la vulnerabilidad ante crisis específicas del sector servicios.

Tras analizar la afiliación general de personas con discapacidad al mercado laboral madrileño, la tabla 8. se centra en la **contratación y afiliación gestionadas específicamente a través de los servicios públicos de empleo**. Estos datos, extraídos de los Boletines Informativos de Empleo y Paro y del Observatorio de las

Ocupaciones del SEPE, permiten evaluar la eficacia de las políticas activas de inserción laboral dirigidas a este colectivo.

Es importante destacar que la información recogida en esta tabla refleja únicamente la contratación registrada como “para personas con discapacidad”, por lo que **no incluye las contrataciones ordinarias ni otras formas de acceso al empleo** que puedan darse fuera del ámbito de los servicios públicos. Por tanto, los resultados deben interpretarse como una aproximación al impacto de la intermediación pública y de las medidas de apoyo específicas, y no como una visión completa del conjunto del empleo de las personas con discapacidad en la región.

**TABLA 9. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y AFILIACIÓN REGISTRADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE 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 tabla 9., pone de manifiesto la **alta rotación contractual**, el **número de contratos supera ampliamente al de personas contratadas** cada año, lo que indica que muchas personas firman varios contratos anualmente. En 2024, por ejemplo, la **media es de 1,67 contratos por persona**, lo que refleja una **precariedad laboral persistente**.

Aunque la **afiliación crece de forma sostenida**, su **peso sobre el total de la comunidad sigue siendo bajo** (1,41% en 2024), lo que confirma la **exclusión**



**estructural** 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.

Las **diferencias entre ambas tablas** se deben al **distinto universo de referencia**:

- **Tabla 8.** recoge a **todas las personas con discapacidad reconocida en alta laboral**, independientemente del tipo de contrato o la vía de acceso al empleo. Refleja la situación global del colectivo en el mercado laboral.
- **Tabla 9.** mide la **contratación gestionada “para personas con discapacidad”** a través de los servicios públicos de empleo, centrándose en la contratación específica incentivada por políticas activas de empleo.

Esto implica que **la tabla 8. muestra una visión más amplia y estructural**, mientras que **la tabla 9. refleja el impacto de las políticas públicas y la intermediación laboral específica**. La dualidad de fuentes es habitual en el análisis del empleo de personas con discapacidad y es fundamental para comprender tanto la realidad global como la efectividad de las políticas activas de inserción.

**En resumen**, la combinación de ambas fuentes evidencia que los principales retos para las personas con discapacidad en Madrid son la **baja representación en el empleo total, la elevada rotación contractual y la concentración sectorial**, lo que refuerza la necesidad de políticas que promuevan la **estabilidad, la diversificación y la calidad del empleo** en este 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 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 EN 2024**

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 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 10. ESTRUCTURA Y MODALIDAD DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2024)**

### 10.1 RESUMEN DE CONTRATACIÓN

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

### 10.2 MODALIDAD CONTRACTUAL

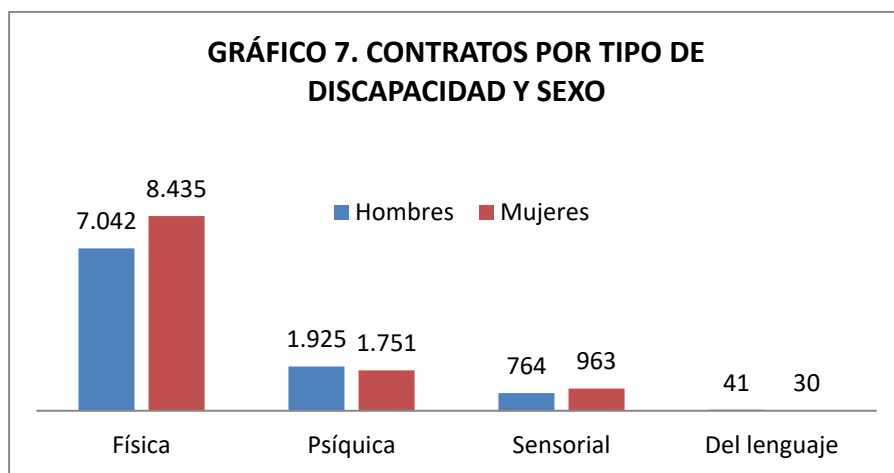
Modalidad	Contratos	% sobre total
Indefinidos	8.412	25,3%
Temporales	24.822	74,7%

**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 estructura de la contratación en 2024 evidencia que, aunque el volumen de contratos a personas con discapacidad es significativo en términos absolutos, **su peso relativo respecto al total de la Comunidad sigue siendo muy reducido**. El índice de rotación, superior a 1,7, confirma que **muchas personas acceden al empleo de forma intermitente o encadenando varios contratos en el año y el 75% de los contratos son temporales**.

En cuanto a la modalidad contractual, la **temporalidad continúa siendo la vía predominante de acceso al empleo**, lo que pone de relieve la dificultad del colectivo para consolidar trayectorias laborales estables.

El próximo gráfico muestra la distribución de los contratos laborales formalizados en 2023 según el tipo de discapacidad y el sexo de las personas contratadas. Se comparan cuatro categorías principales de discapacidad (física, psíquica, sensorial y del lenguaje) y se desglosan los datos entre hombres y mujeres, permitiendo observar las diferencias de acceso al empleo dentro del colectivo de personas con discapacidad.



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

El análisis revela que la **mayoría de los contratos se concentran en personas con discapacidad física**, siendo las mujeres quienes registran el mayor número de contratos en esta categoría (8.435 frente a 7.042 en hombres). En el caso de la discapacidad psíquica, la diferencia por sexo es menos pronunciada, aunque los hombres mantienen una ligera ventaja. Para las discapacidades sensoriales, la proporción se invierte, con más contratos para mujeres (963) que para hombres (764). La contratación de personas con discapacidad del lenguaje es muy baja en ambos sexos.

Estos datos ponen de manifiesto una **fuerte concentración sectorial en la discapacidad física y una presencia especialmente relevante de mujeres en este grupo**, lo que puede estar vinculado tanto a la estructura del mercado laboral como a los perfiles de demanda y oferta de empleo. La menor contratación en el resto de categorías sugiere la existencia de **barreras adicionales para la inserción laboral de personas con discapacidades psíquicas, sensoriales o del lenguaje**, así como la necesidad de políticas específicas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversificación en el acceso al empleo dentro del colectivo de personas con discapacidad.

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 10.3. 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 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.

Las siguientes tablas recogen el paro registrado de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid a finales de 2024, desglosando los datos por sexo y por duración del desempleo. Este enfoque permite identificar tanto el peso del colectivo en el desempleo provincial como los perfiles más afectados y la incidencia del paro de larga duración.

**TABLA 11. PARO REGISTRADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID: DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ANTIGÜEDAD EN EL DESEMPLEO (DICIEMBRE 2024)**
**T.11.1 DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

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

#### T.11.2 ANTIGÜEDAD EN EL DESEMPLEO

Tiempo en desempleo	Personas
≤ 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

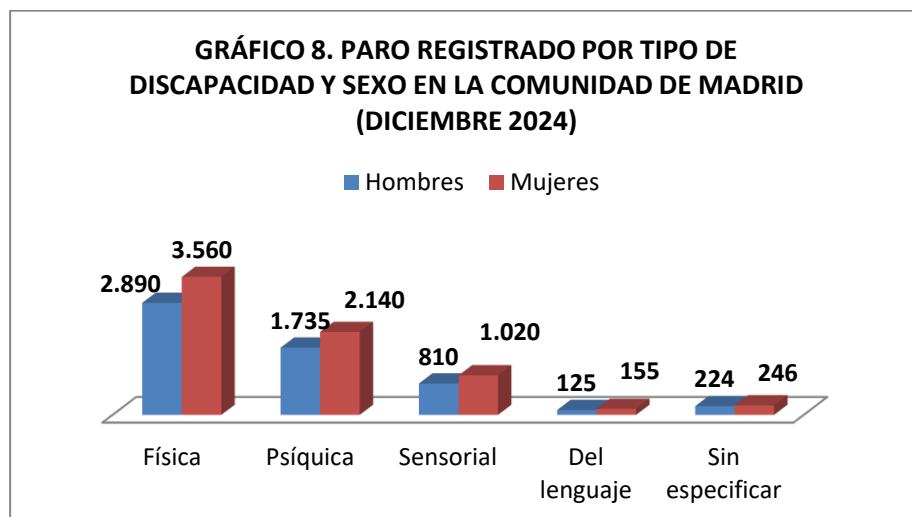
En diciembre de 2024, las personas con discapacidad representan el **4,36% del total de parados** en la Comunidad de Madrid, con una mayor incidencia en mujeres (55,2%) que en hombres (44,8%). Este desequilibrio por razón de sexo sugiere que las mujeres con discapacidad enfrentan mayores obstáculos para acceder o mantenerse en el empleo.

El análisis de la **antigüedad en la demanda de empleo** revela un dato especialmente preocupante: **más de la mitad de las personas paradas con discapacidad llevan más de un año en situación de desempleo** (sumando 1.329 personas entre 12 y 24 meses y 4.547 con más de 24 meses). Esto evidencia **graves dificultades de reinserción laboral y un alto riesgo de cronificación del desempleo** en el colectivo, lo que puede tener consecuencias negativas tanto a nivel individual como social.

En conjunto, la tabla pone de manifiesto la **persistencia de barreras estructurales** que dificultan la integración laboral de las personas con discapacidad, especialmente para las mujeres y para quienes acumulan largos periodos de desempleo. Estos datos subrayan la urgencia de **reforzar las políticas de activación, orientación y acompañamiento laboral**, así como de promover medidas específicas para prevenir la cronificación del paro y facilitar la reincorporación efectiva al mercado de trabajo.

El gráfico 8. presenta la distribución del paro registrado de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid a finales de 2024, desglosado por tipo de discapacidad y sexo. Esta perspectiva permite identificar qué grupos específicos dentro del colectivo

de personas con discapacidad enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo y si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cada categoría.



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

El análisis revela que **las mujeres con discapacidad registran mayor desempleo en todas las categorías**, siendo especialmente notable en la discapacidad física, que concentra la mitad del paro total del colectivo. Esta sobrerrepresentación femenina en el desempleo contrasta con los datos de contratación, donde las mujeres con discapacidad física también predominaban, lo que sugiere que, pese a ser más contratadas, también experimentan mayor rotación laboral o dificultades para mantener el empleo.

La **discapacidad psíquica representa el segundo grupo más afectado por el desempleo**, con una diferencia por sexo menos pronunciada pero persistente. En el caso de las discapacidades sensoriales, aunque el volumen absoluto es menor, la brecha entre sexos se mantiene.

Estos datos evidencian que **las mujeres con discapacidad enfrentan una doble discriminación** (por sexo y por discapacidad) que las sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad en el mercado laboral. La concentración del paro en la discapacidad física y psíquica subraya la necesidad de **políticas específicas de activación e**

**inserción laboral** dirigidas a estos grupos, con especial atención a la perspectiva de género para reducir las desigualdades observadas.

La tabla 11.3 presenta la distribución del paro registrado de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid a finales de 2024 según el sector de actividad. Este desglose permite identificar en qué sectores se concentra el desempleo y qué peso tienen los perfiles sin experiencia laboral previa, proporcionando una visión más precisa de los retos de inserción laboral para este colectivo.

**TABLA 11.3 DISTRIBUCIÓN DEL PARO REGISTRADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID (DICIEMBRE 2024)**

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

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

El paro registrado de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid muestra una **altísima concentración en el sector servicios**, que aglutina más del 80% del total de personas desempleadas del colectivo. Este dato refleja la fuerte dependencia del empleo de las personas con discapacidad respecto a este sector, lo que puede incrementar su vulnerabilidad ante crisis o cambios estructurales en los servicios.

Destaca también el elevado porcentaje de personas sin empleo anterior (8,9%), lo que indica la existencia de un grupo significativo con **dificultades de acceso inicial al mercado laboral**, ya sea por falta de experiencia, barreras formativas o discriminación. Los sectores de industria (5,1%), construcción (4,7%) y agricultura (0,8%) presentan una presencia muy reducida de parados con discapacidad, lo que sugiere una **escasa diversificación sectorial** y posibles obstáculos de acceso a estos ámbitos productivos.

En conjunto, la tabla evidencia que **la inserción laboral de las personas con discapacidad sigue estando fuertemente concentrada en el sector servicios y que**



**existe un reto importante para favorecer la diversificación sectorial y la incorporación de quienes nunca han tenido empleo.** Esto subraya la necesidad de políticas activas que fomenten la formación, la orientación y el acceso a sectores menos tradicionales para el colectivo, con el objetivo de reducir la dependencia sectorial y mejorar la estabilidad y calidad del empleo.

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.

**Tras el análisis de los datos presentados, se identifican varios retos estructurales que condicionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Madrid.** La persistencia de la brecha de género, el envejecimiento del colectivo, la elevada incidencia del desempleo de larga duración y las diferencias por tipo de discapacidad evidencian que, pese a los avances normativos y las políticas públicas, la igualdad de oportunidades y la integración efectiva en el mercado laboral siguen siendo desafíos pendientes.

**En síntesis,** los resultados obtenidos subrayan la necesidad de reforzar las políticas activas de empleo, la formación y la adaptación de puestos de trabajo, así como combatir la discriminación múltiple que afecta especialmente a las mujeres, las personas mayores y aquellos con discapacidades menos visibles. **Solo mediante una intervención integral y sostenida será posible avanzar hacia una verdadera inclusión laboral para este colectivo.**

#### 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.
- **Falta de estadísticas específicas de personas con discapacidad** que permitan hacer comparativas de distintas variables con la población en su conjunto y entre hombres y mujeres con y sin discapacidad.

## 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.
- Elaboración, a través del portal de estadística regional, de **encuestas específicas y periódicas dirigidas a personas con discapacidad que permitan obtener datos desagregados por sexo**. Esta herramienta es imprescindible para realizar un diagnóstico preciso de la situación autonómica del colectivo y detectar las diferentes brechas de acceso, permanencia y condiciones laborales que afectan a las personas con discapacidad en la región.

- **Plan de Orientación Laboral** específico para las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid, **centrado en el desarrollo de capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad.**