



Atlas Laboral  **2016**
Personas con Discapacidad



Sumario

1	RESUMEN	4
2	OBJETIVOS	5
3	CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6
4	POBREZA Y PRESTACIONES	7
5	SITUACIÓN LABORAL	8
6	CONTRATACIÓN	9
7	SALARIO	10
8	ESTUDIO DE CASOS	11
9	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	12
10	PERFIL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	14

Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad 2016

EDICIÓN:
Noviembre 2015

COORDINADORES:
Marco Garrido Cumbreira y Jorge Chacón García (Universidad de Sevilla)

EQUIPO DE TRABAJO:
Marco Garrido Cumbreira, Jorge Chacón García y Olta Brace (Universidad de Sevilla)
Cristian Rovira Pardo y Alexandra Carrera Oliva (Grupo Sifu).

01 Resumen

Este documento tiene como objetivo principal analizar la situación laboral de las personas con discapacidad para apoyar actuaciones encaminadas al aumento de la inclusión laboral de este colectivo. Se presenta una radiografía del grado de inserción laboral, las características del empleo, las condiciones laborales, las barreras y dificultades que deben sortear para el acceso y el mantenimiento del empleo.

La elaboración del Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad 2016 ha seguido una serie de fases, incluyendo la búsqueda, recopilación y establecimiento de un conjunto de indicadores, provenientes de un amplio número de fuentes estadísticas y documentales. Estos indicadores han sido clasificados en distintos apartados incluyendo: características de las personas con discapacidad; pobreza y prestaciones; situación laboral; contratación y salario permitiendo realizar un diagnóstico sintético de la situación del mercado laboral de las personas con discapacidad a nivel provincial, Comunidades Autónomas, Estado español y Europa. Igualmente, se presenta un estudio de casos realizado entre un conjunto de 20 empresas de 50 o más trabajadores ubicadas en las cinco principales áreas metropolitanas de España (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia), para conocer las condiciones laborales de las personas con discapacidad ocupadas, el grado de satisfacción de los empleados, así como el conocimiento de las medidas para fomentar el empleo de dicho colectivo.



La elaboración del Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad 2016 ha seguido una serie de fases, incluyendo la búsqueda, recopilación y establecimiento de un conjunto de indicadores, provenientes de un amplio número de fuentes estadísticas y documentales.

Las cifras de empleo, actividad, educación, pobreza y salarios de las personas con discapacidad permiten extraer una serie de conclusiones sobre el estado actual y la evolución de la inserción laboral de este colectivo. En los últimos años, el nivel educativo de las personas con discapacidad ha experimentado un crecimiento positivo, aunque a nivel europeo seguimos estando por debajo de la media de la UE. En comparación con la población general, las personas con discapacidad registran mayor desempleo; se encuentran relegadas a trabajos de menor categoría, reciben menos ingresos a igual puesto de trabajo y rama de actividad y siguen optando mayoritariamente al empleo protegido frente al ordinario. En los últimos años, la brecha entre el paro de la población con y sin discapacidad ha aumentado, pudiéndose afirmar que la crisis ha golpeado de forma más fuerte a este colectivo. Se constata la existencia de discriminación por edad y género por parte de las empresas, ya que contratan mayoritariamente a personas adultas y hombres, frente a los jóvenes y las mujeres, existiendo un porcentaje importante en riesgo de pobreza. Por otro lado, el empleo de las personas con discapacidad se caracteriza por una mayor permanencia en la misma empresa, un mayor porcentaje de contratos indefinidos y una menor rotación que la población general. Respecto al tipo de discapacidad, las personas con enfermedad mental tienen menor probabilidad de ser contratadas que el resto de discapacidades, destacando las discapacidades físicas como la que acaparan el mayor volumen de contratos y las discapacidades sensoriales las que tienen mayor probabilidad de ser contratadas. Por lo que se refiere al cumplimiento de la cuota de reserva que establece la legislación vigente (LGD), se constata un bajo nivel de cumplimiento por parte de las empresas, tanto públicas como privadas, y como este porcentaje ha ido disminuyendo en los últimos años sin que se hayan tomado las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento.

02 Objetivos

El Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad 2016 (a partir de ahora Atlas 2016) pretende ser un documento de referencia para políticos, profesionales del sector, investigadores y público en general interesados en conocer el estado actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en España. En este documento se analiza el comportamiento de distintos factores de tipo laboral entre los que cabe destacar: el nivel formativo, las subvenciones, la ocupación, la actividad, la contratación y la distribución salarial entre otros.

Este documento tiene como objetivo principal analizar la situación laboral de las personas con discapacidad, el cual se desglosa en los siguientes objetivos específicos:



1

Analizar diferentes aspectos relacionados con la inserción laboral como las características de las personas con discapacidad, las prestaciones y subsidios, la situación laboral, la contratación y los salarios en España.

2

Establecer una radiografía del grado de inserción laboral, las características del empleo, las condiciones laborales, las barreras y dificultades que deben sortear para el acceso y el mantenimiento del empleo.

3

Establecer un perfil medio del trabajador con discapacidad en España.

4

Comparar la situación de las Comunidades Autónomas dentro del Estado español.

5

Comparar la situación en España dentro del contexto europeo.

6

Conocer las características del empleo ordinario mediante entrevistas a una muestra de 20 empresas en las principales áreas metropolitanas españolas.

7

Evaluar las barreras para la contratación de personas con discapacidad y establecer estrategias para aumentar los niveles de inserción y cumplimiento de la legislación en materia laboral.

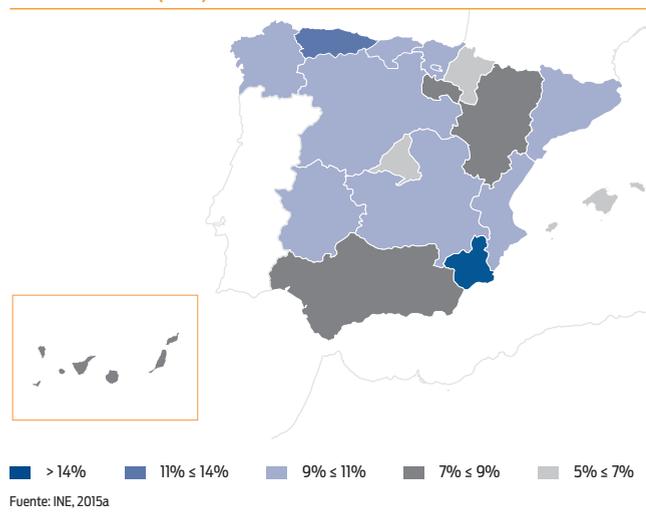
03 Características de las Personas con Discapacidad

En 2013, se registró por primera vez un descenso en el número de personas con certificado de discapacidad en España (2008-2013).

Las CCAA de Asturias y Murcia presentaron las mayores tasas de prevalencia de discapacidad entre la población en edad activa (>7%), mientras que Madrid, Islas Baleares y Navarra mostraron las tasas más bajas (entre 3-4%) (2013).

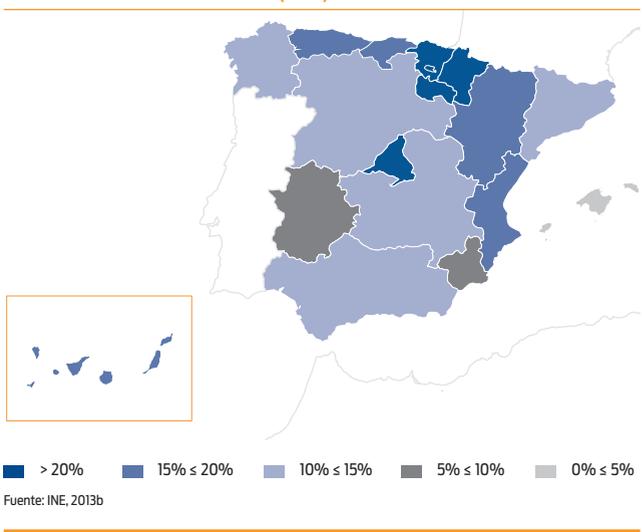
En 2013, se registró por primera vez un descenso en el número de personas con certificado de discapacidad en España (2008-2013).

PORCENTAJE DE HOGARES CON ALGUNA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EDAD ACTIVA POR CCAA (2013)



El porcentaje de personas con discapacidad con estudios superiores ha aumentado del mismo modo que entre personas sin discapacidad, por lo que se ha mantenido constante la misma brecha entre ambos colectivos.

PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 25 A 64 AÑOS CON ESTUDIOS SUPERIORES POR CCAA (2012)

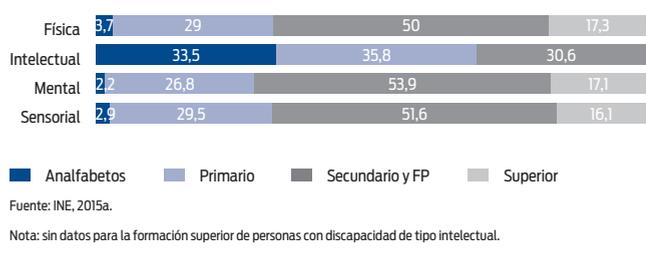


Durante 2008-2013, el número de personas con discapacidad dependientes ha aumentado, sin embargo el número de hogares con ingresos y con algún miembro con discapacidad se ha visto reducido durante dicho periodo.

Más del 60% de las personas con discapacidad entre 15-64 años manifestaba algún tipo de barrera para el acceso a actividades formativas (2012).

España se encontraba por debajo de la media de la UE en cuanto al nivel formativo de las personas con discapacidad (2011).

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NIVEL DE ESTUDIOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD ACTIVA (2013)



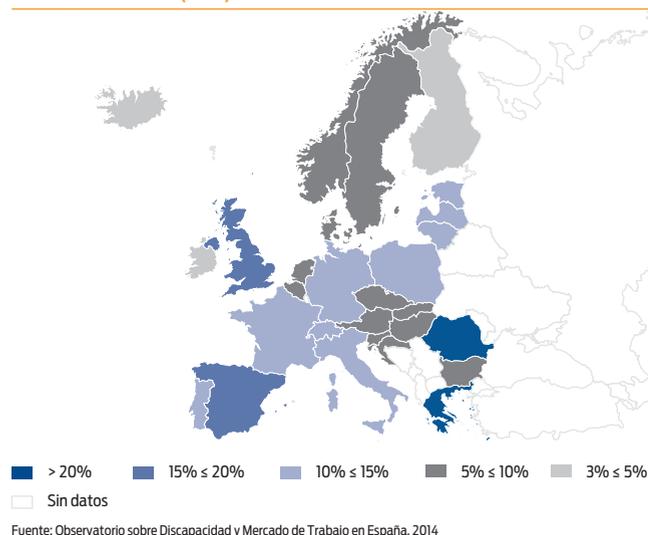
04 Pobreza y Prestaciones

Casi un tercio de la población con discapacidad se encontraba en situación de pobreza y exclusión social (2013).

Del total de personas con discapacidad ocupadas, el 12,6% estaba en situación de riesgo de pobreza (2013).

A nivel europeo, España presentaba uno de los mayores porcentajes de empobrecimiento entre las personas con discapacidad (2012).

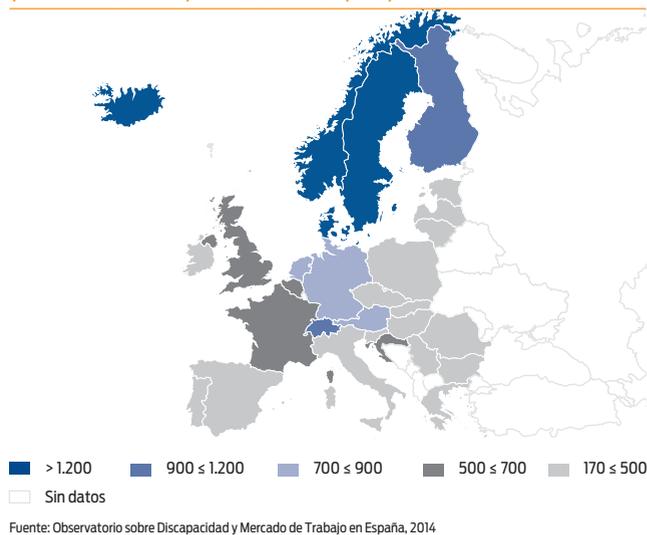
TASA DEL RIESGO DE POBREZA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS EN LA UE (2012)



España destinó 19.092 millones de euros en prestaciones sociales por invalidez (2013).

A nivel europeo, España destinó cerca de 430€ por habitante a prestaciones sociales en función de invalidez, 100€ menos que la media europea (Paridad del Poder Adquisitivo por habitante) (2012).

GASTO EN PRESTACIONES SOCIALES EN FUNCIÓN DE INVALIDEZ EN EUROS (PPA POR HABITANTE) A NIVEL EUROPEO (2012)



Un 3,6% del colectivo de personas que aun no contando con certificado de discapacidad recibía algún tipo de prestación derivada de incapacidad (2013).

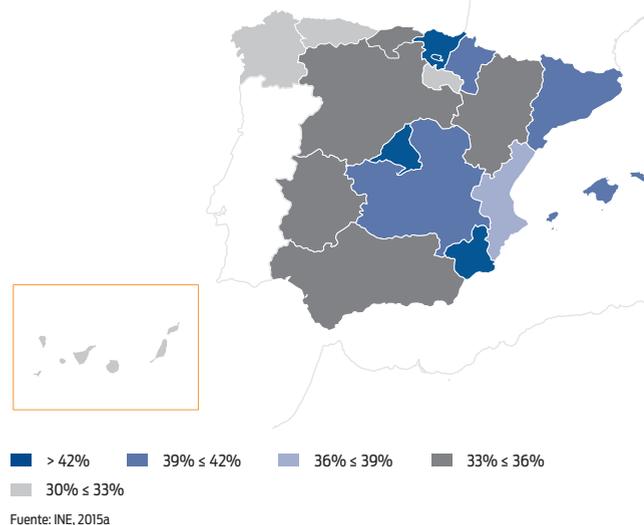
Las prestaciones de carácter no contributivo se han ido reduciendo constantemente (2000-2014).

Se observan desigualdades en el importe medio de las pensiones contributivas por incapacidad permanente por CCAA, yendo desde los más de 1.000€/mes en el País Vasco a los menos de 800€/mes en Extremadura (2014).

05 Situación Laboral

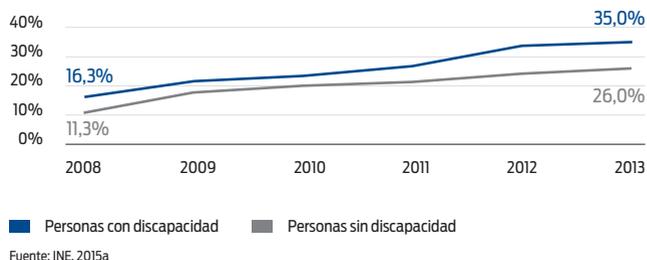
La tasa de actividad ha experimentado un crecimiento del 4% (2008-2013), sin embargo la brecha respecto a la población general se situó en un 40% (2013).

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, POR CCAA (2013)



La tasa de paro de las personas con discapacidad ha aumentado más que la tasa de las personas sin discapacidad en estos últimos años, incrementándose la brecha entre ambos del 5% en 2008 al 9% en 2013.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE LAS PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD (2008-2013)



El perfil de persona con discapacidad ocupada es un hombre con una edad comprendida entre los 25 y 44 años, con un grado bajo de discapacidad y de tipo físico (si tenemos en cuenta el volumen total) o tipo sensorial (si tenemos en cuenta el porcentaje sobre su grupo de discapacidad). Suelen tener un nivel de formación medio, un empleo de baja cualificación dentro del sector servicios (principalmente jardinería o servicios sociales), un contrato indefinido dentro de un Centro Especial de Empleo, aunque a tiempo parcial y con un salario más reducido respecto a las personas sin discapacidad que desempeñan la misma función en la empresa.

A nivel europeo, España se situaba por encima de la media europea en cuanto a las tasa de empleo de personas con discapacidad en el sector servicios y por debajo en la industria y la agricultura (2011).



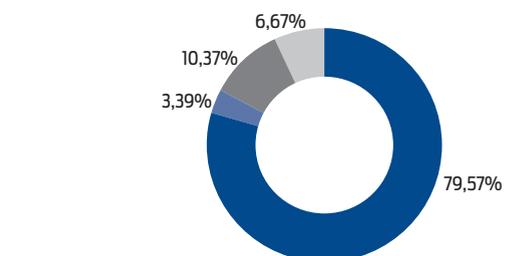
06 Contratación

En 2014 se registró el número de contrataciones más elevado de personas con discapacidad de estos últimos 8 años.

Las personas con discapacidad contaban con un mayor porcentaje de contratos indefinidos que la población sin discapacidad, aunque reduciéndose cada vez más esta diferencia (2014).

El sector servicios suponía el 80% de los contratos a personas con discapacidad, destacando los servicios a edificios y actividades de jardinería (14,12%) y servicios sociales (10,36%), representando prácticamente un cuarto de toda la contratación de dicho colectivo (2014).

DISTRIBUCIÓN EN PORCENTAJES DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SECTORES ECONÓMICOS (2014)

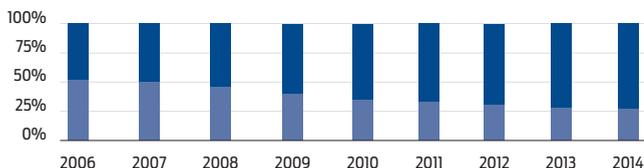


■ Servicios ■ Construcción ■ Industria ■ Agricultura

Fuente: SEPE, 2015a

En 2014 los Centros Especiales de Empleo realizaron más del 70% de contrataciones específicas a personas con discapacidad, mientras que en 2006 éstos suponían apenas el 50%.

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE CONTRATOS ESPECÍFICOS REALIZADOS EN CEE Y EMPRESA ORDINARIA (2006-2014)



■ Centro Especial de Empleo (CEE) ■ Empresa Ordinaria

Fuente: Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, 2014



En 2013 sólo el 18,9% de los asalariados que trabajaban en empresas (públicas o privadas) de más de 50 trabajadores que cumplían con la cuota de reserva mínima del 2% a personas con discapacidad, representaron casi un 5% menos de asalariados en empresas de más de 50 trabajadores respecto a 2008.

PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (2014)

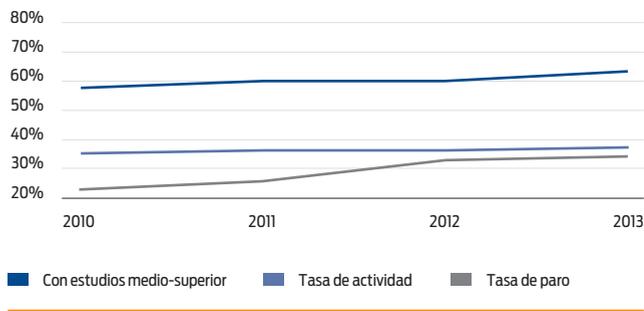


Fuente: SEPE, 2015a

07 Salario

Durante el periodo 2010-2013 el salario anual bruto de las personas con discapacidad se redujo en 1.400 euros, mientras que dicha reducción entre las personas sin discapacidad durante el mismo periodo fue de apenas 40 euros.

RELACIÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL BRUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON OTROS INDICADORES (2010-2013)



Las regiones NUTS-1 (unidades territoriales estadísticas utilizadas por la Unión Europea) de Madrid y del Noreste, aun registrando los mayores salarios entre las personas con discapacidad, presentaban las mayores diferencias salariales con respecto a las personas sin discapacidad (2013).

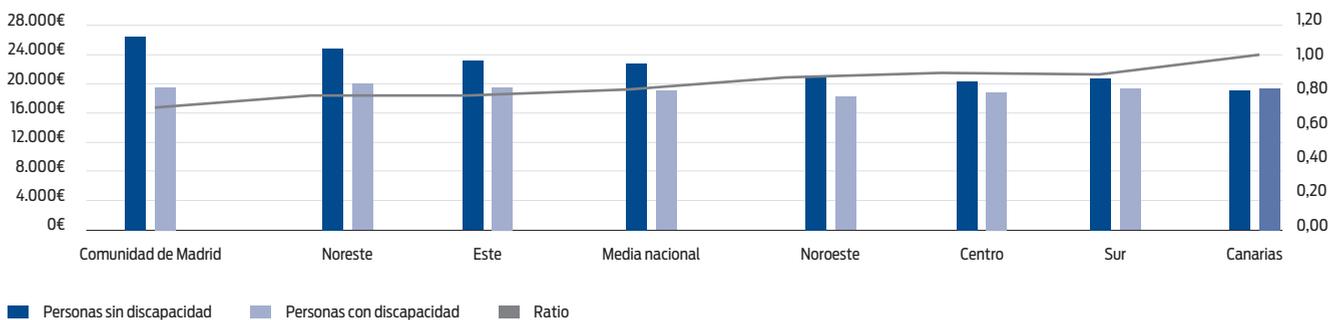
Las personas con discapacidad intelectual eran las que presentaban el menor salario medio bruto anual (11.742,50€), seguidas de aquellas con discapacidad mental (16.550,2€), física (19.914,6€) y sensorial (20.474,3€) (2013).

El salario medio anual bruto de las personas con discapacidad disminuyó a pesar de que su nivel formativo medio había aumentado durante el periodo 2010-2013.

Las regiones NUTS-1 (unidades territoriales estadísticas utilizadas por la Unión Europea) de Madrid y del Noreste, aun registrando los mayores salarios entre las personas con discapacidad, presentaban las mayores diferencias salariales con respecto a las personas sin discapacidad (2013).

En 2013 se registraba menor desigualdad salarial entre las personas con discapacidad que entre las personas sin discapacidad, aunque en términos evolutivos dicha desigualdad ha crecido a mayor ritmo entre las personas con discapacidad (2010-2013).

RELACIÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL BRUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON OTROS INDICADORES (2010-2013)



Fuente: INE, 2015b

08 Estudio de casos

En el Atlas 2016 se incluye un estudio de casos realizado entre distintas empresas de más de 50 trabajadores ubicadas en las cinco principales áreas metropolitanas de España (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia), con el objetivo de analizar el grado de conocimiento actual de la Ley General de Discapacidad (LGD) y para conocer las características y valoraciones acerca de las personas con discapacidad que tienen empleadas. En su mayoría, las personas que colaboraron en dicho estudio pertenecían a los departamentos de recursos humanos.

Características empresas/selección de empresas

Para este estudio piloto se seleccionaron 20 empresas lo más heterogéneas posibles en cuanto al tipo de sector económico al que pertenecen (agroalimentario, industrial, banca, administración, telecomunicaciones,...), como al número de empleados (desde 75 hasta casi 7.000 trabajadores).

Conocimiento y cumplimiento de la Ley

En general, el nivel de conocimiento sobre la legislación en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas que han participado era aceptable. Sin embargo, un grupo importante de estas empresas desconocían ciertas competencias, leyes y modalidades de contratación existentes.

Entre las empresas que han colaborado en este estudio de casos, la mayoría aseguraron conocer la LGD y más del 95% tenían contratadas a personas con discapacidad, por lo que no utilizan las medidas alternativas establecidas en la citada ley. Respecto a su cumplimiento, más del 60% manifestaron cumplir con el 2% de cuota de reserva mínima para personas con discapacidad.

Entre los principales motivos por los que las empresas han optado por cumplir con la LGD es la responsabilidad social y evitar ser sancionadas por la administración.

Entre las empresas que no cumplían con la LGD, los principales motivos eran la dificultad de adaptar los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, el uso de medidas de excepcionalidad y la falta de ofertas de empleo en general en los últimos meses.

Barreras en la contratación de personas con discapacidad

La adaptación de la persona al puesto de trabajo fue considerado como la principal barrera a la hora de contratar personas con discapacidad.

Otra barrera detectada por las empresas era la falta de cualificación y formación necesaria para los puestos vacantes existentes.

Al valorarse los principales inconvenientes señalados al trabajar con personas con discapacidad respecto a la población general, las empresas consideraron la falta de tutorización en los primeros meses de trabajo y el apoyo para una mejor comunicación con estas personas como el principal inconveniente.

Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad

La consideración de la relación coste-beneficio de tener contratadas a personas con discapacidad era positiva para todas las empresas. Entre las principales ventajas de trabajar con personas con discapacidad, destacaban en primer lugar el compromiso seguido de la buena disposición al aprendizaje y el interés por parte de este colectivo.

A continuación se señalan la relación de empresas que han participado en este estudio piloto:

Acerinox, Agapa, Axión, Ayesa, Caprabo, Disa, Dulcesol, Eika, Fuchosa, Grupo Lyrsa, Importaco, Isotrol, Grupo Jiménez Maña, La Farga, Lypsa, Mapfre, Nutreco, Sav – Agricultores Vega de Valencia, Uvesco y Vimac.



09 Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES

En 2013 el 15% de la población con discapacidad en edad activa poseía estudios superiores, suponiendo un incremento de más de 60.000 personas con respecto a 2009. Sin embargo, la proporción de personas con niveles educativos bajos sigue siendo alta y los niveles de integración del alumnado con necesidades educativas especiales continuaban siendo bajos en algunas CCAA como la Comunitat Valenciana.

La tasa de paro de las personas con discapacidad ha aumentado más que la tasa de las personas sin discapacidad en estos últimos años, incrementándose la brecha entre ambos desde el 5% en 2008 hasta el 9% en 2013. Por todo ello, es posible afirmar que la crisis económica ha afectado más a este colectivo que a la población en general.

El sector servicios suponía el grueso de la contratación, siendo las actividades económicas más representativas los servicios a edificios y actividades de jardinería (14,12%) y las actividades de servicios sociales sin alojamiento (10,36%), sumando entre ambas prácticamente un 25% del total de la contratación (2014).

Se constata una desconexión entre la formación que reciben las personas con discapacidad y el perfil de trabajador que buscan las empresas dentro de este colectivo.

Durante el periodo 2006-2014 el porcentaje que representaba el empleo protegido respecto al ordinario se ha incrementado, llegando a superar el 70% del total de contratos específicos.

Durante los últimos años, se ha reducido la brecha del riesgo de pobreza y exclusión social existente entre las personas con y sin discapacidad (2004-2013). Dicha reducción se ha producido debido al aumento de los niveles de riesgo de pobreza y exclusión social entre población general junto a la estabilización de la situación entre las personas con discapacidad.

Durante dicho periodo, el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario no se ha conseguido, sino que por el contrario la proporción de empleo protegido en CEE ha aumentado.

Durante el periodo 2010-2013 el salario anual bruto de las personas con discapacidad se redujo en 1.400 euros, mientras que dicha reducción entre las personas sin discapacidad durante el mismo periodo fue de apenas 40 euros.

La mayoría de las empresas de 50 o más trabajadores no cumplen con la cuota de reserva del 2%, tal y como establece la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGD) de 2013.

En términos evolutivos, los niveles de incumplimiento de la cuota de reserva para el conjunto de las empresas españolas, tanto públicas como privadas, ha pasado del 75,7% en 2008 al 81,1% en 2013.

Durante los últimos años, se ha reducido la brecha del riesgo de pobreza y exclusión social existente entre las personas con y sin discapacidad (2004-2013). Dicha reducción se ha producido debido al aumento de los niveles de riesgo de pobreza y exclusión social entre población general junto a la estabilización de la situación entre las personas con discapacidad.

A nivel europeo, España se situaba entre los países con el mayor número de personas con discapacidad en riesgo de pobreza que estaban empleadas, por lo que la integración laboral no ha de considerarse como el único factor capaz de reducir la pobreza de la población con discapacidad (2012).

La Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012 del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009) establecía una serie de objetivos de crecimiento del empleo y de las condiciones laborales de este colectivo. Una vez analizados éstos, podemos afirmar que los resultados no han sido los esperados, al haber aumentado la tasa de paro (2009-2013), predominando las ocupaciones de baja cualificación y al haber importantes diferencias salariales respecto a las personas sin discapacidad a igual tipo de empleo.

Las personas con discapacidad con mayor dificultad para encontrar trabajo son las mujeres, jóvenes, con un grado de discapacidad alto, con discapacidad mental, con bajo nivel de formación y cualificación, y son las que además, presentan un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.



RECOMENDACIONES

- Mejorar la formación de las personas con discapacidad orientándola a las demandas y necesidades del mercado laboral.
- Evaluar las políticas de empleo.
- Aprobar una nueva Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad que establezca objetivos de crecimiento laboral realistas.
- Establecer métodos de medición y verificación periódica del cumplimiento de la cuota de reserva que establece la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social 2013.
- Evaluar si las subvenciones, prestaciones o bonificaciones que las empresas reciben en concepto de contratación de personas con discapacidad son realmente utilizadas para que sus condiciones laborales mejoren realmente.
- Estudiar fórmulas para que las personas con discapacidad que se encuentren trabajando en Centros Especiales de Empleo puedan dar el salto al empleo ordinario.
- Se debería establecer programas específicos de apoyo destinados al empleo de las personas con discapacidad con mayor dificultad para encontrar trabajo, esto es: las mujeres, los jóvenes, las personas con un grado de discapacidad alto, las personas con discapacidad mental y aquellas con bajo nivel de formación y cualificación.
- Establecer una serie de campañas de sensibilización social encaminadas a destacar la importancia de contratar a personas con discapacidad ajustando la oferta de puestos de trabajos a las características de este colectivo.
- Mejorar la financiación de los Centros Especiales de Empleo y aumentar el porcentaje de licitaciones públicas destinadas a ellos por parte de la administración pública tal y como establece la Ley 31/2015.
- Prestar asesoramiento a las empresas acerca de las ventajas fiscales y la rentabilidad de contratar a personas con discapacidad.
- Fomentar la formación de los empleados con discapacidad para que puedan continuar desempeñando su trabajo y se adapten a los cambios del mercado laboral.

10 Perfil del trabajador con discapacidad en España





GRUPO SIFU

c/ Femades, 19-25.
08907 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona – España

T. +34 902 153 325

www.gruposifu.com

