

Marco Garrido Cumbreira
Jorge Chacón García

Atlas Laboral de Personas con Discapacidad en España

EDICIÓN 2016

Prólogo por Vicente del Bosque



El *Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad en España* presenta una radiografía sobre el grado de inserción laboral, las condiciones laborales y las barreras para el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Este libro contiene información proveniente de un amplio espectro de fuentes estadísticas y documentales junto a un estudio de casos de empresas, permitiendo realizar un diagnóstico de la situación actual y la evolución de la inserción laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional, en las comunidades autónomas y en el contexto europeo.

Este proyecto, que surge de la colaboración entre el Centro Especial de Empleo Grupo SIFU y la Universidad de Sevilla, pone de manifiesto como las personas con discapacidad, en comparación con la población general, registran mayor desempleo, se encuentran relegadas a trabajos de menor categoría, reciben menores ingresos a igual puesto de trabajo y rama de actividad y se ven obligadas a trabajar en empleo protegido. En los últimos años, la situación ha empeorado, aumentando la brecha entre el paro de la población con y sin discapacidad, y confirmando que la crisis económica ha afectado en mayor medida a este colectivo.

Para revertir esta situación, resulta necesario evaluar las políticas de empleo en materia de personas con discapacidad, orientando su formación a las demandas y necesidades del mercado laboral, estableciendo medidas para el cumplimiento de la cuota de reserva en la empresa ordinaria, aumentando la financiación de los Centros Especiales de Empleo, así como informando a los empresarios acerca de los beneficios de contratar a personas con discapacidad.



Marco Garrido Cumbreira
Jorge Chacón García

Atlas Laboral de Personas con Discapacidad en España

EDICIÓN 2016

Prólogo por Vicente del Bosque

2016



BOSCH EDITOR

Este libro es fruto del proyecto de investigación de la Universidad de Sevilla "Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad en España" realizado bajo la coordinación del profesor Marco Garrido Cumbreira y la financiación del Grupo SIFU Integración Laboral.

Autores:

- Marco Garrido Cumbreira
- Jorge Chacón García

Colaboradores:

- Universidad de Sevilla
 - Olta Braçe
 - Enrique Javier López Lara
- Grupo SIFU
 - Cristian Rovira Pardo

© JULIO 2016 MARCO GARRIDO CUMBRERA
JORGE CHACÓN GARCÍA

© JULIO 2016



Librería Bosch, S.L.

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: editorial@jmboscheditor.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-944790-5-2

ISBN ebook: 978-84-944790-6-9

D.L.: B10381-2016

Diseño portada y maquetación: Cristina Payà (cspaya@sbeditorialdesign.com)

Printed in Spain – Impreso en España

Índice

Prólogo I.....	9
Prólogo II.....	11
Resumen.....	13
Abstract.....	15
01. Introducción.....	17
02. Objetivos.....	21
03. Metodología.....	23
04. Características de las Personas con Discapacidad.....	25
Personas con Discapacidad.....	25
Personas en situación de Dependencia.....	32
Situación de los Hogares.....	34
Nivel Educativo.....	38
05. Pobreza y Prestaciones.....	49
Pobreza.....	49
Gasto en Prestaciones.....	53
Beneficiarios de Prestaciones.....	56
06. Situación Laboral.....	67
Cifras de Actividad.....	67
Cifras de Ocupación.....	72

	Cifras de Empleo	86
07.	Contratación	95
	Características de la Contratación.....	95
	Contratos específicos de Discapacidad.....	108
	Fomento de la Contratación.....	112
08.	Salario	119
	Salario medio anual bruto	119
	Salario bruto por hora	123
	Distribución Salarial.....	127
09.	Estudio de casos	131
	Características empresas.....	131
	Conocimiento y Cumplimiento de la Ley.....	131
	Perfil de la Persona con Discapacidad empleada	132
	Ayudas y subvenciones	133
	Barreras en la Contratación de personas con discapacidad .	133
	Ventajas y Beneficios de contratar a personas con discapacidad	134
10.	Conclusiones y Recomendaciones.....	137
11.	Fuentes de Información.....	145
12.	Anexos	151
	Glosario de Términos.....	151
	Cuestionario sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en España	157

Quizás quienes lean estas líneas, piensen que ¿qué hago yo prologando un libro sobre la integración de las personas con capacidades diferentes en el mundo laboral? No les falta razón, seguro que hay muchos expertos con más conocimientos que los que yo puedo aportar. Sin embargo, mi pequeña aportación al respecto, quizás sirva para poner nombre a las experiencias y no sé queden en datos, que aunque son la esencia, siempre resultan más fríos.

Mi experiencia personal me ha llevado a vivir de cerca el mundo de la discapacidad y los problemas y necesidades a los que se enfrentan quienes forman parte de él. Pero no sólo por mi hijo Álvaro, también por sus amigos, por quienes integran la fundación de Síndrome de Down en Madrid, u otros colectivos a los que también conozco.

Cuando Álvaro comenzó en el colegio una de nuestras metas en el horizonte era llegar a conseguir su integración en el ámbito laboral. Hoy en día, esto es una realidad para él y para muchos de sus amigos y compañeros a lo largo de la etapa educativa. Sin embargo, somos conscientes que no es fácil y de que todo el mundo (empresas, administraciones, familias, etc...) tiene que aportar su «granito de arena» y tener un mínimo compromiso social.

En pleno siglo XXI creo que es indispensable destacar el derecho que tienen las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad. Pienso que sin un empleo digno no resulta posible la integración de estas personas,

por lo que su inserción en el mundo laboral debe ser un instrumento esencial para lograr su plena integración y su participación en la sociedad.

Grupo SIFU ha querido mostrar su compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad, y para ello no ha dudado en acercarse al mundo académico y científico para intentar crear un instrumento que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: El primer *Atlas Laboral de Personas con Discapacidad 2016* que en estos momentos tiene en las manos.

Este documento debe constituir un instrumento válido de consulta para científicos, planificadores, políticos, personas con discapacidad y sus familiares, permitiendo analizar la situación laboral y desarrollar medidas encaminadas al aumento de la inclusión laboral de estas personas.

Vicente del Bosque
Seleccionador Nacional

La crisis ha tenido una importante repercusión en el colectivo de personas con discapacidad, ya que las personas con discapacidad empleadas en empresas ordinarias han sido las primeras que han perdido sus puestos de trabajo. Por ello, hoy más que nunca resulta necesario continuar trabajando por la inserción laboral de este colectivo en España. Con este primer Atlas Laboral se presenta una radiografía que nos permite acercarnos a la realidad actual del empleo en personas con discapacidad y que debe servir como instrumento para la toma de decisiones.

Mostrando su compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad, el Grupo SIFU se ha acercado al mundo académico y científico para crear un instrumento que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. En este sentido, se ha apostado por la colaboración con la Universidad de Sevilla para la elaboración del primer *Atlas Laboral de Personas con Discapacidad en España*, centrado en un colectivo caracterizado por la existencia de importantes limitaciones y barreras socio-laborales que impiden su integración en la sociedad y que disfruten plenamente de sus derechos. La lucha contra la exclusión laboral debe de ser una tarea prioritaria y coordinada entre los distintos agentes y estamentos.

El *Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad* supone un instrumento que integra un amplio número de variables referidas a diferentes áreas, presentadas de manera gráfica y sencilla que permite determinar los factores que

influyen en el empleo de las personas con discapacidad y extraer conclusiones sobre la realidad laboral de este colectivo.

Resulta necesario aumentar el número de contratos específicos a personas con discapacidad, al mismo tiempo que mejoran las condiciones de dichos trabajadores. Por ello, es importante continuar desarrollando incentivos que aumenten el número de empresas que contratan a personas con discapacidad mejorando, al mismo tiempo, las condiciones laborales y la calidad de vida de estas personas.

Albert Campabadal
Presidente Grupo SIFU

Resumen

El *Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad* tiene como objetivo principal analizar la situación laboral de las personas con discapacidad y apoyar actuaciones encaminadas al aumento de la inclusión laboral de este colectivo. Este documento presenta una radiografía del grado de inserción laboral, que deben sortear estas personas para el acceso y mantenimiento del empleo.

La elaboración del *Atlas Laboral* 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. La información se refiere al último dato disponible a 30 de Septiembre de 2015, aunque se incluyen series estadísticas para conocer la evolución temporal. Estos indicadores han sido clasificados en distintos apartados temáticos incluyendo: características de las personas con discapacidad; pobreza y prestaciones; situación laboral; contratación y salario permitiendo realizar un diagnóstico del mercado laboral de las personas con discapacidad a nivel provincial, Comunidades Autónomas, Estado español y Europa. Igualmente, se incluye 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). Dicho estudio de casos ha permitido 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.

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 siga 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, de lo que se desprende que la crisis ha afectado en mayor medida al empleo de este colectivo. Se constata desigualdad por edad y género en los contratos a personas con discapacidad, ya que se contratan mayoritariamente a personas adultas y hombres, frente a los jóvenes y a 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 una enfermedad mental e intelectual tienen menor probabilidad de ser contratadas que el resto de discapacidades, destacando las personas con discapacidad física y con discapacidad sensorial al tener una mayor probabilidad de ser contratados. 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 el porcentaje ha ido disminuyendo en los últimos años sin que se hayan tomado las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento.

A modo de recomendaciones, el Atlas Laboral destaca la necesidad de mejorar la formación de las personas con discapacidad, orientándola a las demandas y necesidades del mercado laboral, evaluar las políticas de empleo, establecer medidas para el cumplimiento de la cuota de reserva, mejorar la financiación de los Centros Especiales de Empleo, así como informar acerca de los beneficios de contratar a personas con discapacidad por parte de las empresas.

Abstract

Abstract

The main objective of this document is to analyze the employment situation of people with disabilities to support efforts to increase inclusion of this group in the labor force. This document examines degree of employability, employment characteristics, working conditions, and barriers and difficulties to be overcome to access and maintain employment.

Development of the *Labor Atlas for Persons with Disabilities 2016* has followed a series of steps, including search, collection and establishment of a set of indicators from a wide range of statistical and literature sources. The information presented here relates primarily to the latest data available as of September 30, 2015, although statistical series are included to be cognizant of the Atlas' evolution. These indicators have been divided into different sections including characteristics of persons with disabilities, poverty and benefits, employment situation, and hiring and salary, allowing us to make a synthetic diagnosis of the labor market situation of people with disabilities from the local level to the levels of the Autonomous Communities, the State of Spain, and Europe. Also, this document presents a case study with data obtained from a group of 20 companies with 50 or more employees located in the five major Spanish metropolitan areas (Barcelona, Bilbao, Madrid, Seville and Valencia). This case study explores the labor conditions of employed per-

sons with disabilities, the degree of employee satisfaction and the measures taken by the central government to promote employment within this group.

The figures related to employment, activity, education, poverty and salary of people with disabilities allow certain conclusions to be drawn about the current state and evolution of employment of this population. In recent years, the education level of people with disabilities has experienced positive growth, but at the European level, Spain is still below the EU average. In comparison with the general population, people with disabilities have higher unemployment rates, lower level jobs, lower salaries for the same type of job and have mainly sheltered rather than ordinary employment. In recent years, the gap between unemployment of people with disabilities and people without disabilities has increased, so it is possible to confirm that the economic crisis has had a greater impact on people with disabilities. Companies hire mainly adults and men rather than the young and women, and so there is inequality by gender and age as well. There is also a higher risk of poverty among people with disabilities. On the other hand, the employment of people with disabilities is characterized by a greater permanence in the same company, a higher percentage of ongoing contracts and fewer changes of contracts throughout the year in comparison with the general population. By type of disability, people with mental disorders are less likely to be employed than people with other disabilities. People with physical disabilities received the greatest number contracts, while people with sensory disabilities have a higher probability of being hired. Concerning compliance with current legislation mandating that a certain percentage of employment be reserved for people with disabilities, there is a low level of compliance within the public and private companies; however, this percentage has decreased in recent years without the need of taking measures to ensure compliance. The *Labor Atlas 2016* highlights the need to improve training for people with disabilities, addressing it to the demands and needs of the labor market, assessing employment policies, establishing measures for the fulfillment of the percentage of work reserved for people with disabilities, improving financing of *Sheltered Employment Centers* (these types of companies must have at least 70% of its workers with disability) and advertise the benefits of hiring people with disabilities.