

El empleo de las personas con discapacidad

El empleo de las personas con discapacidad física

El empleo de las personas con discapacidad física

Monográfico #3

Observatorio de la Discapacidad Física

Barcelona, mayo 2015

El **Observatorio de la Discapacidad Física** —ODF— es un centro de investigación, impulsado por la asociación Amputats Sant Jordi (entidad federada a Cocemfe Cataluña) y con la colaboración técnica del Observatorio del Tercer Sector, que tiene por finalidad ofrecer datos dinámicos sobre la realidad de las personas con discapacidad física para promover la defensa de sus derechos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Constitución Española, la Ley de la Dependencia y la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Autor/as: Montse Fernández, Blanca Cegarra y Pau Vidal.

Observatorio del Tercer Sector

<http://observatoriortercersector.org/>

Imágenes: las fotografías de este monográfico son propiedad de la asociación Amputats Sant Jordi.

Esta publicación está pensada para su máxima difusión. Se autoriza su distribución, copia y reutilización siempre que se haga sin ánimo de lucro y reconociendo la autoría.

Introducción

El empleo es una de las herramientas básicas para el desarrollo personal. A través de la actividad laboral las personas pueden sentirse implicadas en la sociedad en la que viven y poner sus habilidades al servicio de diferentes causas. El trabajo puede contribuir a la realización personal y se convierte en una oportunidad de crecimiento, de adquisición de nuevos conocimientos y desarrollo de diferentes habilidades.

El derecho al acceso al mercado laboral debe estar garantizado para todas las personas en edad de trabajar. Más allá del crecimiento personal, disponer de un empleo es fundamental para alcanzar una calidad de vida razonable. La falta de trabajo es uno de los principales factores que puede llevar a una persona a la pobreza y a la exclusión social; y en la actual situación de crisis socioeconómica la tasa de paro es elevada, llegando al 26% en 2013 (año de referencia en este informe).

Las personas con discapacidad se hallan en una situación de especial dificultad por las barreras sociales que se encuentran al acceder al mercado laboral. Como se puede consultar en el segundo monográfico del ODF —*Discapacidad física y vida cotidiana*—, el ámbito laboral es uno de los más problemáticos para las personas con discapacidad física. Es por este motivo, que el monográfico se centra en el empleo de las personas con discapacidad a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa y del estudio sobre Salario en las Personas con Discapacidad del INE. Los datos analizados son de 2011 y 2013, siendo los más actuales en cuanto a empleo y salario de las personas con discapacidad.

Para dimensionar los datos que se presentan a continuación, señalar que en 2013 se contabilizaron 1.428.300 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), representando el 4,7% de la población total en edad laboral en España.

Índice

1. Contexto.....	4
2. Empleo y discapacidad.....	10
3. Salarios y discapacidad.....	16
4. Conclusiones.....	22
5. Ficha técnica.....	26

Contexto

En momentos de crisis las personas en situación de vulnerabilidad a menudo sufren en mayor medida sus consecuencias.

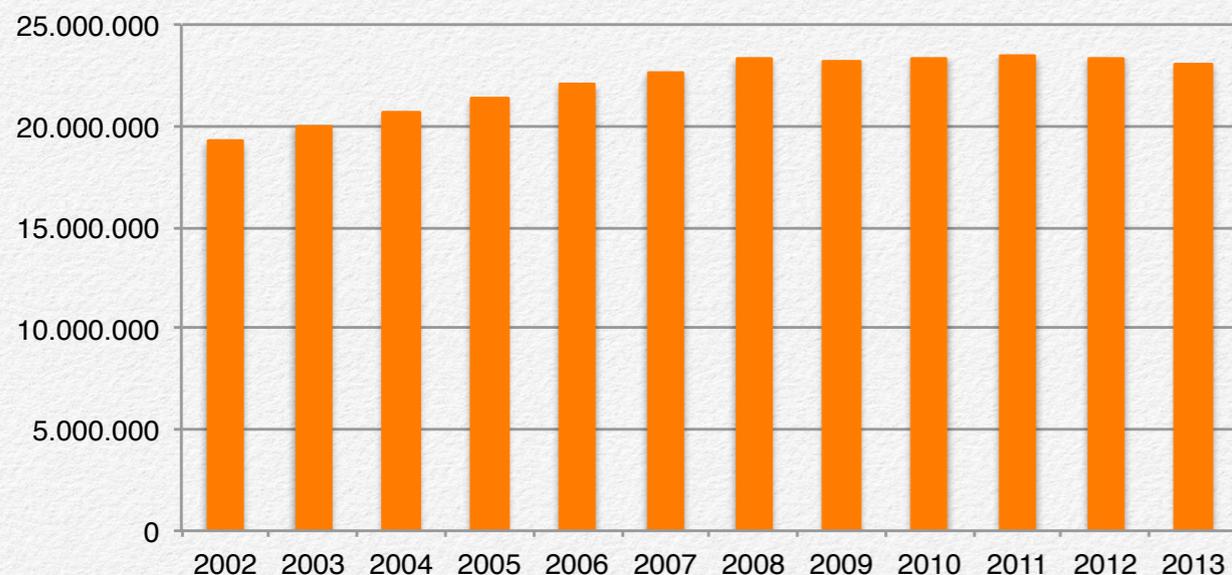
Para abordar el empleo y los salarios de la personas con discapacidad es necesario definir algunos conceptos y situar la ocupación en un contexto de dificultad como es el actual (para ello se aportarán datos de la Encuesta de Población Activa).

Personas que trabajan o buscan empleo

La población activa está formada por el conjunto de personas que trabajan o buscan empleo, es decir:

‘personas [...] que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción’ (Encuesta de Población Activa –EPA–).

Gráfico 1 Evolución del número de personas activas en España. Fuente: Encuesta de Población Activa.

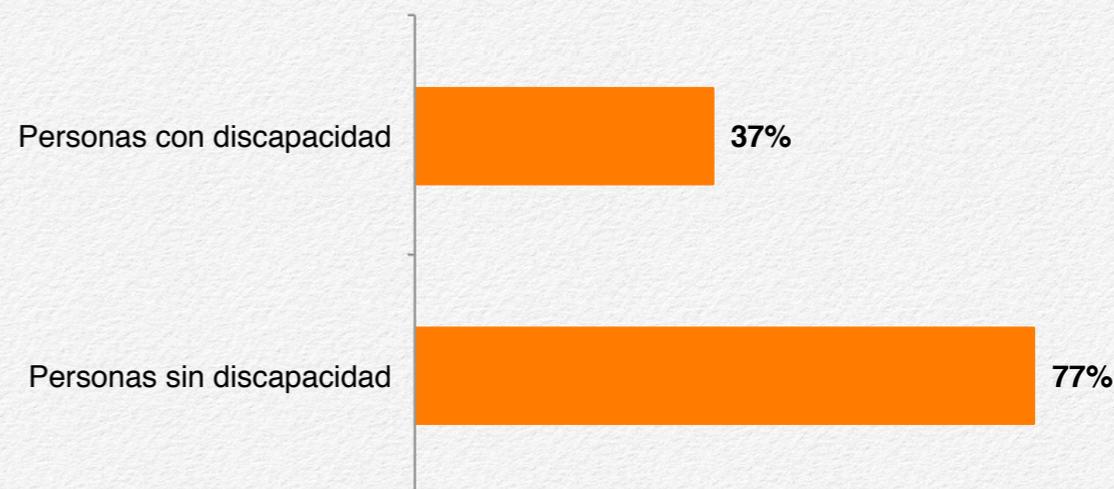


En el caso de la Encuesta de la EPA, de donde provienen todos los datos expuestos en este capítulo, se considera a las personas de 16 o más años y que cumplen la definición durante la semana anterior a la realización de la encuesta. Los datos de evolución corresponden al cuarto trimestre de cada año.

En el conjunto del territorio estatal, el número de personas con empleo o que se hallan buscándolo, se sitúa el año 2013 en más de 23 millones de personas (23.043.400 exactamente). En el caso de la personas con discapacidad, la cifra se reduce a 533.600.

Esta diferencia de cifras puede parecer razonable teniendo en cuenta que la población con discapacidad es menor que el total de personas sin discapacidad. Sin embargo, la tasa de actividad para personas con y sin discapacidad muestra diferencias notables. En 2013 difiere en un 40% entre personas con y sin discapacidad.

Gráfico 2 Tasa de actividad, 2013. Fuente: El empleo de las personas con discapacidad, INE.



La tasa de actividad es el cociente entre el número total de activos y la población total.

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población Activa}}{\text{Población Total}} \times 100$$

Población ocupada

La población ocupada representa a aquellas *‘personas de 16 o más años que han estado trabajando [...] durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie [...]’* (Encuesta de Población Activa).

El gráfico muestra la disminución de personas ocupadas que se ha producido en España desde el año 2008, como consecuencia de la crisis económica del país.

En 2013, la población ocupada disminuyó hasta 17.001.600 personas, de las cuales 16.655.000 no padecían ninguna discapacidad y 346.600 sí contaban con alguna discapacidad.

Gráfico 3 Evolución del número de personas ocupadas en España. Fuente: Encuesta de Población Activa.

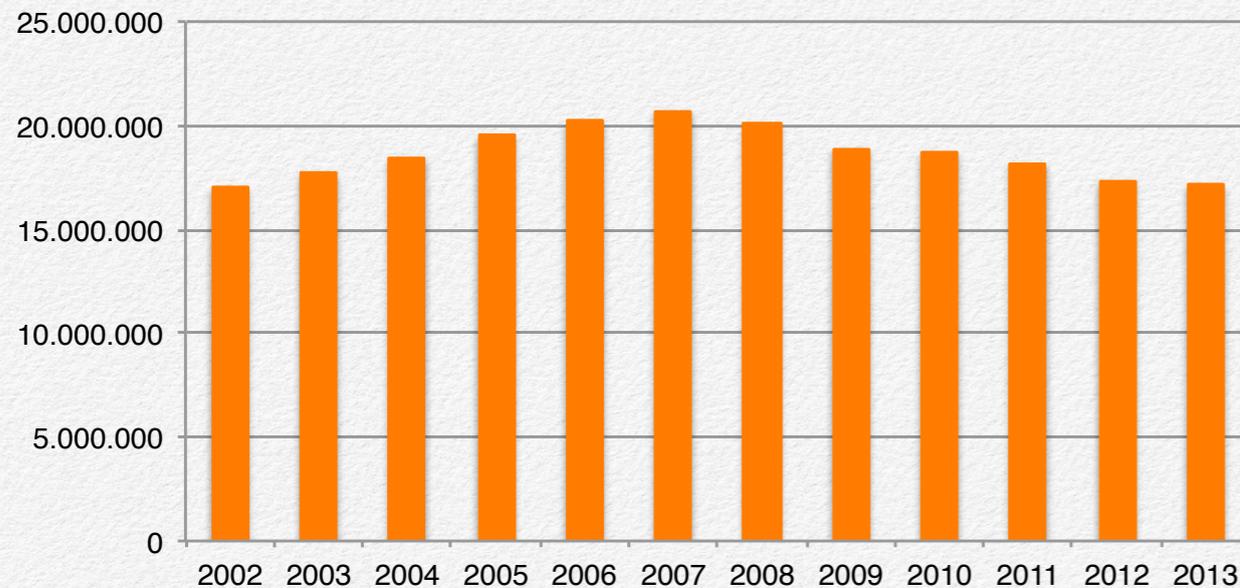
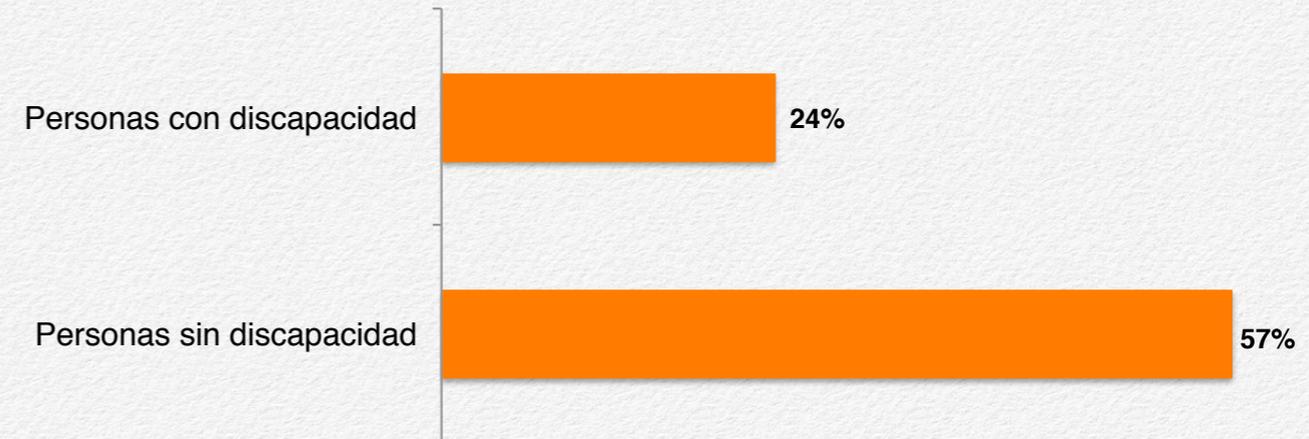


Gráfico 4 Tasa de empleo, 2013. Fuente: El empleo de las personas con discapacidad, INE.



La tasa de empleo es el cociente entre el número total de ocupados y la población total.

$$\text{Tasa de empleo} = \frac{\text{Población Ocupada}}{\text{Población Total}} \times 100$$

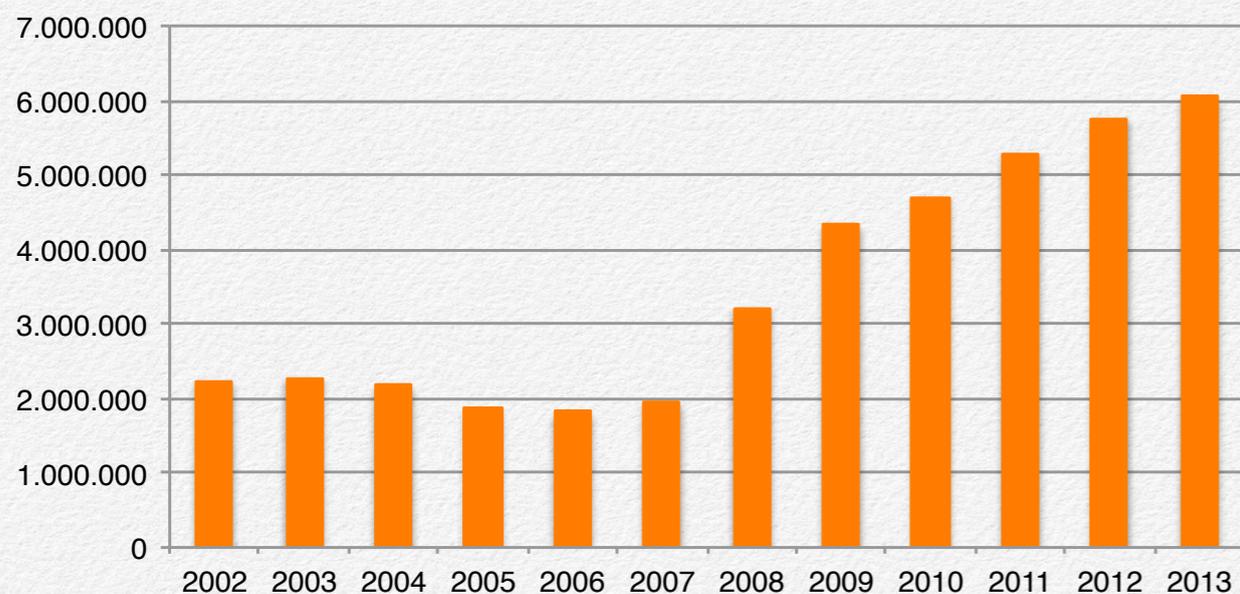


Las personas con discapacidad presentan una tasa de empleo un 33% inferior a las personas sin discapacidad.

Población desempleada

La población desempleada representa a *'las personas de 16 o más años que [...] han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo'* (Encuesta de Población Activa).

Gráfico 5 Evolución del número de personas desempleadas en España. Fuente: Encuesta de Población Activa.



El gráfico evidencia el efecto de la crisis económica a través del elevado aumento de personas desempleadas desde el año 2008. El número de personas en paro ascendió en 2013 hasta 6.041.800, de las cuales 187.000 eran personas con discapacidad. A esta evolución se podrían sumar, probablemente, el número de emigraciones producidas en 2013 que ascendió en más de 220.000 personas.

Como en los indicadores vistos anteriormente, las personas con discapacidad también presentan una situación menos favorable en el desempleo.

Gráfico 6 Tasa de paro, 2013. Fuente: El empleo de las personas con discapacidad, INE.



En el anterior monográfico del Observatorio de la Discapacidad Física —*Discapacidad física y vida cotidiana*— se apuntaba la tasa de paro del año 2012 que era menor aunque cercana a la de 2013 —33%—. Sin embargo, si analizamos datos desde el año 2009 podremos observar un rápido aumento de personas desempleadas.



La tasa de paro de las personas con discapacidad ha crecido 13 puntos porcentuales entre 2009 y 2013, pasando del 22% al 35% en tan sólo 4 años.

La falta de acceso al mercado de trabajo

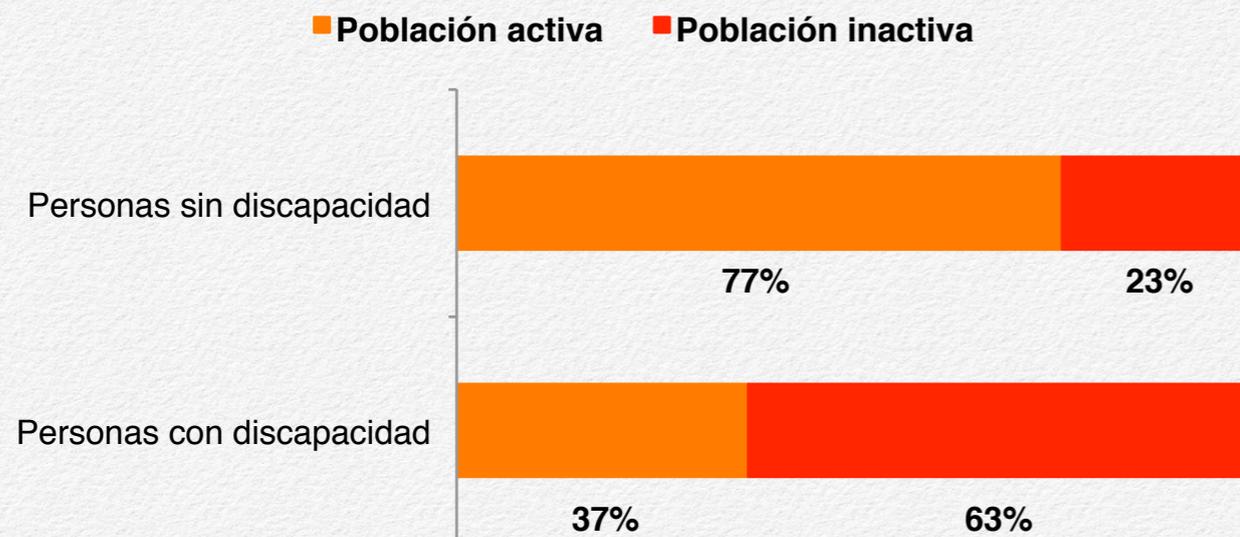
Las personas con discapacidad se enfrentan a más dificultades al acceder al mercado laboral que el conjunto de la sociedad. La tasa de empleo es significativamente inferior y, en conjunto, la población activa — personas que tienen empleo o lo buscan— también lo es.

Otro indicador que permite analizar las diferencias en el acceso al mercado laboral entre las personas con y sin discapacidad es la población inactiva. Es decir:

‘El conjunto de personas en edad de trabajar que no trabajan y no se encuentran en búsqueda activa de empleo’ (EPA).

Se trata, por tanto, del otro lado del espejo de la ocupación. La población en edad de trabajar se considera, a efectos de empleo, activa o inactiva.

Gráfico 7 Actividad laboral de las personas con y sin discapacidad en España, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

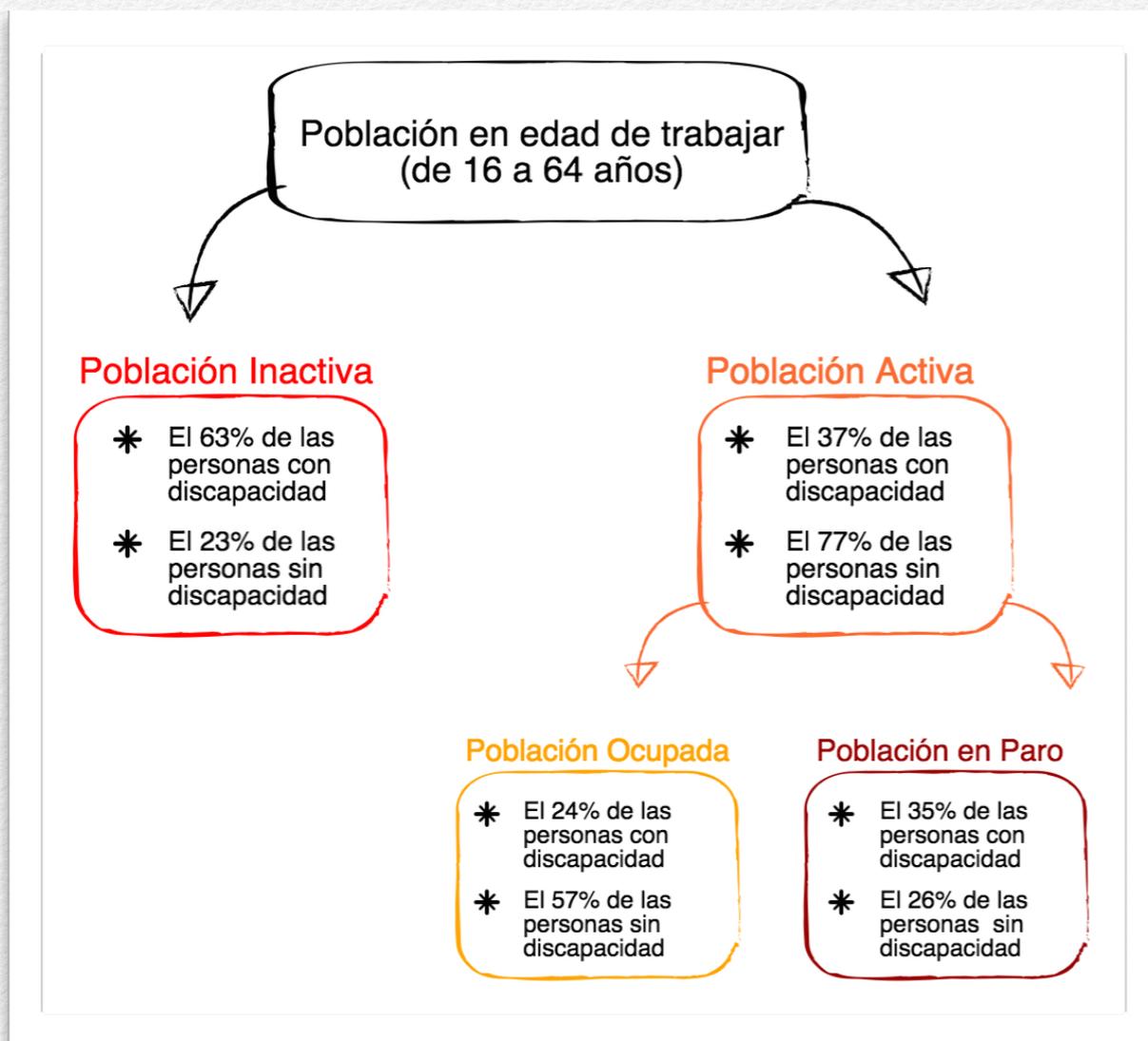


Las entidades del Tercer Sector Social, a través de centros especiales de trabajo, programas de inserción laboral, etc., generan una parte importante del empleo de las personas con discapacidad.

Formar parte de la población inactiva puede tener diferentes razones. Así por ejemplo, puede deberse a una elección personal o estar asociada a factores como la incapacidad para trabajar —mediante reconocimiento legal o no—, entre otras circunstancias.

Con todo, se observa que la población con discapacidad muestra una tasa de inactividad un 40% superior a la del conjunto de la población en edad de trabajar. Este hecho pone de manifiesto las barreras sociales que dificultan el desarrollo de una vida plena y normalizada entre las personas con algún tipo de discapacidad.

El papel de las organizaciones del tercer sector en la contratación de personas con discapacidad es fundamental. Son numerosos los centros especiales de trabajo de carácter privado y no lucrativo. Además, la contratación de personas con discapacidad por parte de asociaciones y fundaciones contribuye al cumplimiento de su responsabilidad social y se inspira en los propios valores de sector. A modo de ejemplo, según datos del *Barómetro de la Ocupación del Tercer Sector Social de Cataluña*, el 12,5% del total de personas contratadas en el Tercer Sector Social catalán cuenta con alguna discapacidad.



La población en edad laboral se divide en personas activas e inactivas en el mercado de trabajo, los respectivos porcentajes suman el 100% —población en edad de trabajar—.

Por contra, las tasas de ocupación y desempleo se calculan sobre la población en edad laboral, y por lo tanto, los respectivos porcentajes no suman 100.

En resumen

* La crisis económica ha tenido efectos negativos en la actividad laboral de toda la población española. No obstante, la situación laboral de las personas con discapacidad presenta datos menos favorables en todos los indicadores analizados, respecto a las personas sin discapacidad.

* La tasa de actividad es inferior en el caso de las personas con discapacidad, el 37% frente al 77% en el caso de las personas sin discapacidad.

* La tasa de empleo de las personas sin discapacidad es más del doble que la tasa de las personas con discapacidad, 57% y 24% respectivamente.

* La tasa de paro de las personas con discapacidad ha crecido hasta 13 puntos porcentuales, pasando del 22% al 35% en tan sólo 4 años.

* La inactividad laboral de las personas con discapacidad es tres veces mayor que la de las personas sin discapacidad, 63% y 23% respectivamente.

Empleo y discapacidad



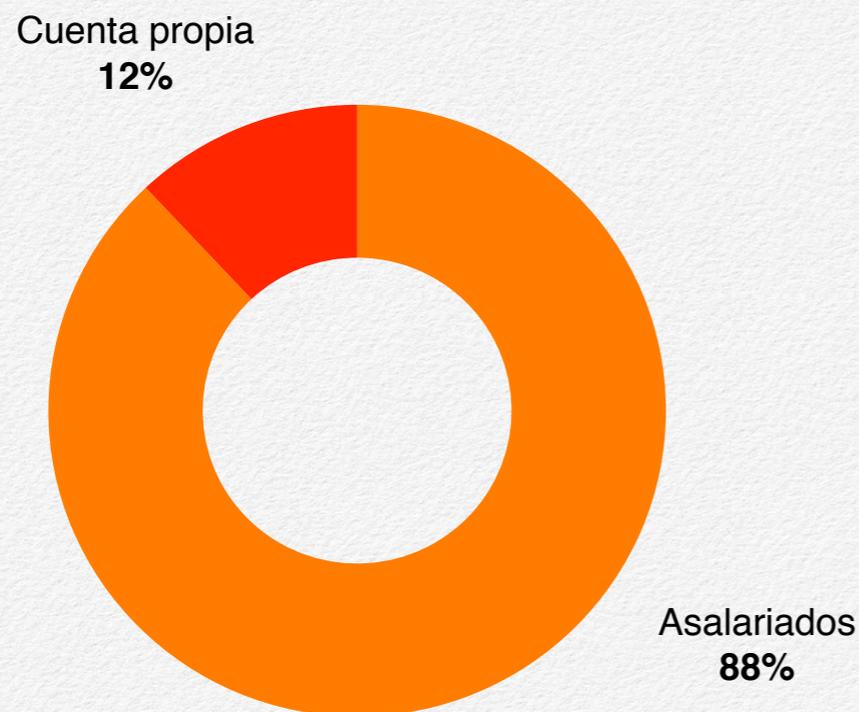
Una vez conocidos los diferentes indicadores sobre la ocupación y las diferencias existentes entre las personas con y sin discapacidad, en este capítulo se analizarán las características de la población ocupada con discapacidad.

Entre los indicadores recogidos se tratarán las características y condiciones laborales.

Personas ocupadas según la situación profesional y la LISMI

La mayoría de las personas con discapacidad ocupadas son asalariadas —88%— y un reducido 12% trabaja por cuenta propia. En el caso de las personas sin discapacidad la distribución es parecida aunque con una mayor presencia de personas con trabajo por cuenta propia: 82% de personas asalariadas y 18% de trabajadores/as por cuenta propia.

Gráfico 8 Personas con discapacidad ocupadas según la situación profesional, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Las dificultades para encontrar trabajo se acentúan en el mercado laboral ordinario —no protegido—, el cual en ocasiones no ha mostrado el suficiente interés para trabajar desde la plena inclusión del colectivo de personas con discapacidad.

La LISMI —Ley de Integración Social del Minusválido— establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2%.

Esto conlleva que todas las empresas que tengan 51 o más trabajadores/as deben tener en su plantilla personas con discapacidad contratadas. Sin embargo, a finales de los años 90 se detectó que el cumplimiento de la obligación de la LISMI era más bien escaso y en el año 2000 se aprobaron una serie de medidas alternativas a la ley.

Así, las empresas obligadas a la contratación del 2% de personas con discapacidad pueden aplicar las siguientes medidas alternativas:

- ✓ Compra de bienes a un Centro Especial de Empleo o a una persona con discapacidad en régimen de autónomo.
- ✓ Formalización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo o con un/a trabajador/a con discapacidad autónoma, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- ✓ Donación o acción de patrocinio.
- ✓ Creación de Centros Especiales de Trabajo (CET) y los enclavamientos laborales.

Para más información se puede consultar la página web:
<http://www.lismi.es/>

Personas ocupadas según el sector y la rama de actividad

Entre los diferentes sectores de actividad, el sector servicios es el que ocupa a un mayor número de personas en España. Esta tendencia también se da en el caso de las personas con discapacidad. El 81% de las personas empleadas con discapacidad desempeñan su actividad en el sector Servicios.

El análisis detallado de los diferentes subsectores de actividad muestra que de forma frecuente se realizan actividades sanitarias y de servicios sociales —13%—, seguidas de las industrias extractivas y manufactureras —12%—. Por contra, las actividades menos desarrolladas son las del sector primario —3%—, las de hostelería —5%— y las relacionadas con profesiones liberales —6%—.

Gráfico 9 Personas con discapacidad ocupadas según el sector de actividad, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

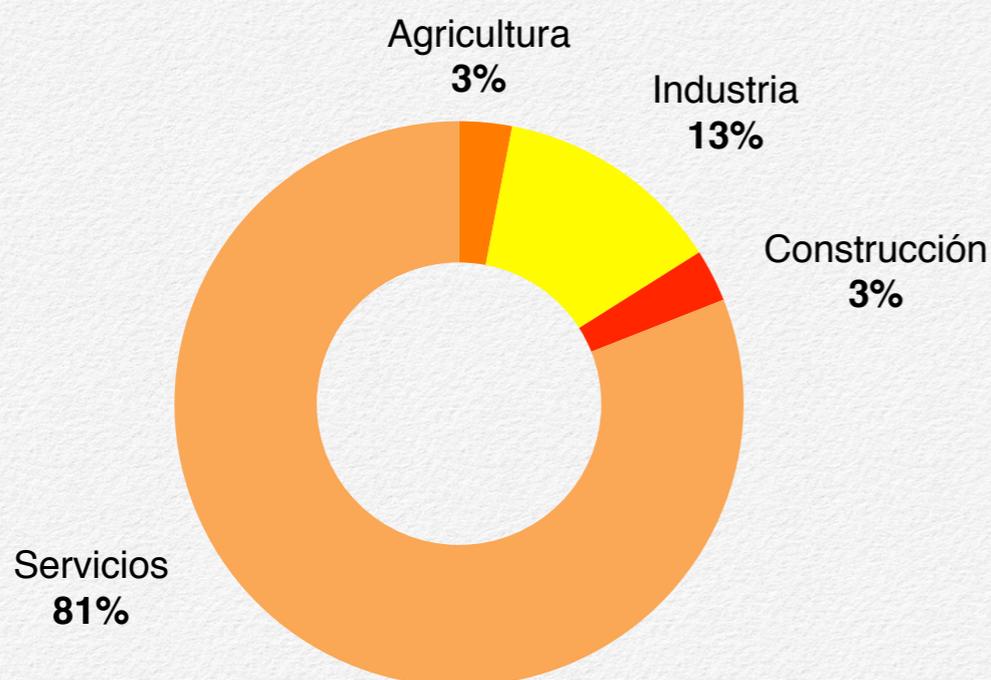


Tabla 1 Personas con discapacidad ocupadas por rama de actividad, 2013. En porcentaje. Fuente: INE.

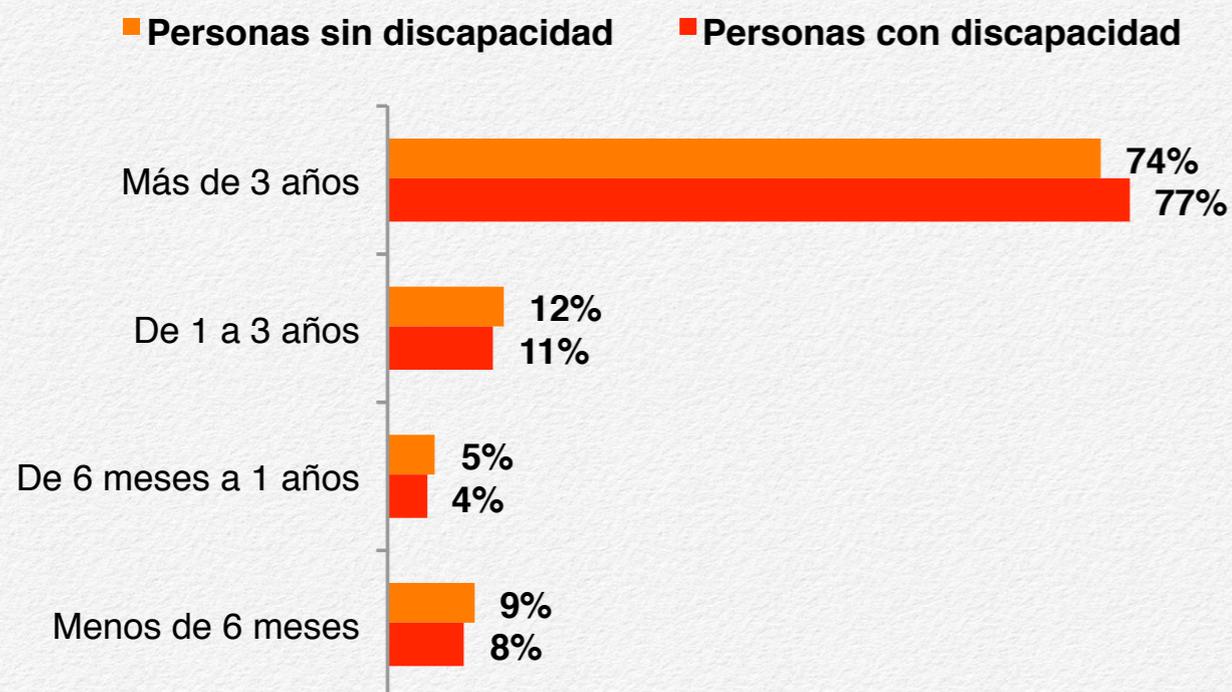
Personas con discapacidad

13%	Actividades sanitarias y de servicios sociales
12%	Industrias extractivas y manufactureras
11%	Administración pública i defensa
11%	Actividades administrativas y servicios auxiliares
11%	Comercio al por menor
8%	Construcción, suministros, transporte y almacenamiento
7%	Educación
7%	Servicios no descritos en otras categorías
6%	Actividades artísticas, creativas y de entretenimiento
6%	Información y comunicación, seguros y actividades financieras, profesionales técnicos y científicos
5%	Hostelería
3%	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
100%	

Personas ocupadas según la duración del contrato y la jornada laboral

La temporalidad en la contratación es un elemento que caracteriza el empleo en los últimos años. En relación a la duración del contrato no existen diferencias significativas entre las personas con y sin discapacidad. Prácticamente los datos tienen la misma distribución. En ambos casos predomina de forma destacada la antigüedad laboral de más de 3 años, siendo ligeramente superior en el caso de las personas con discapacidad.

Gráfico 10 Personas con y sin discapacidad ocupadas por la duración del contrato, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



El 77% de las personas con discapacidad empleadas cuentan con una antigüedad superior a los 3 años.

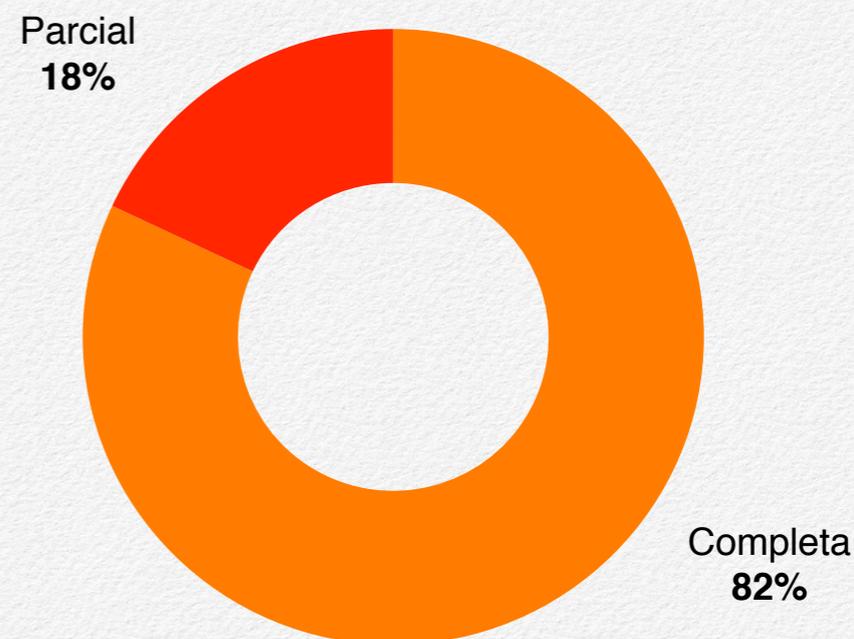
Las jornadas de trabajo pueden darse a tiempo completo —40 horas semanales— o a tiempo parcial —inferior a las 40 horas semanales—. El 82% de las personas con discapacidad ocupadas realizan una jornada laboral completa y el 18% parcial.

Comparado con el conjunto de la población ocupada, se observan que los datos son similares. El 84% de las personas sin discapacidad trabaja a jornada completa frente al 16% que lo hace a tiempo parcial.

El 82% de las personas con discapacidad empleadas trabajan a jornada completa.



Gráfico 11 Personas con discapacidad ocupadas según la jornada laboral, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Personas ocupadas según el sexo y por grupos de edad

Existen diferentes características sociodemográficas entre las personas ocupadas.

El 24% de las personas con discapacidad trabajaban en 2013 en España —como se ha presentado en el capítulo anterior—. Entre éstas, el 58% eran hombres y el 42% mujeres.

La presencia de hombres es mayor tanto en el caso de personas con discapacidad como en el conjunto de la población ocupada. En el caso de las personas sin discapacidad, la presencia de hombres representaba en 2013 el 54% frente al 46% de mujeres.

En relación a la edad también existen diferencias entre la población ocupada. Los más jóvenes son los que se encuentran en peor situación —entre 16 y 24 años—. Del total de personas con discapacidad empleadas, sólo el 2% son jóvenes.

En cuanto a las personas sin discapacidad, el grupo de menor edad también es el menos representado y con amplia diferencia. Tan solo el 4% de personas ocupadas tienen entre 16 y 24 años.

Personas con discapacidad ocupadas por sexo, 2013

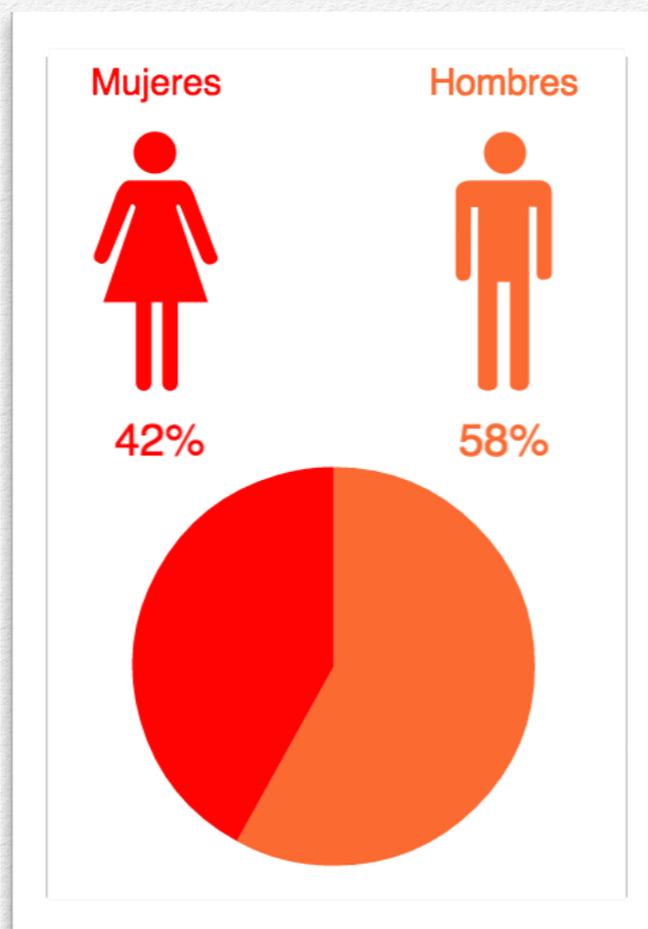
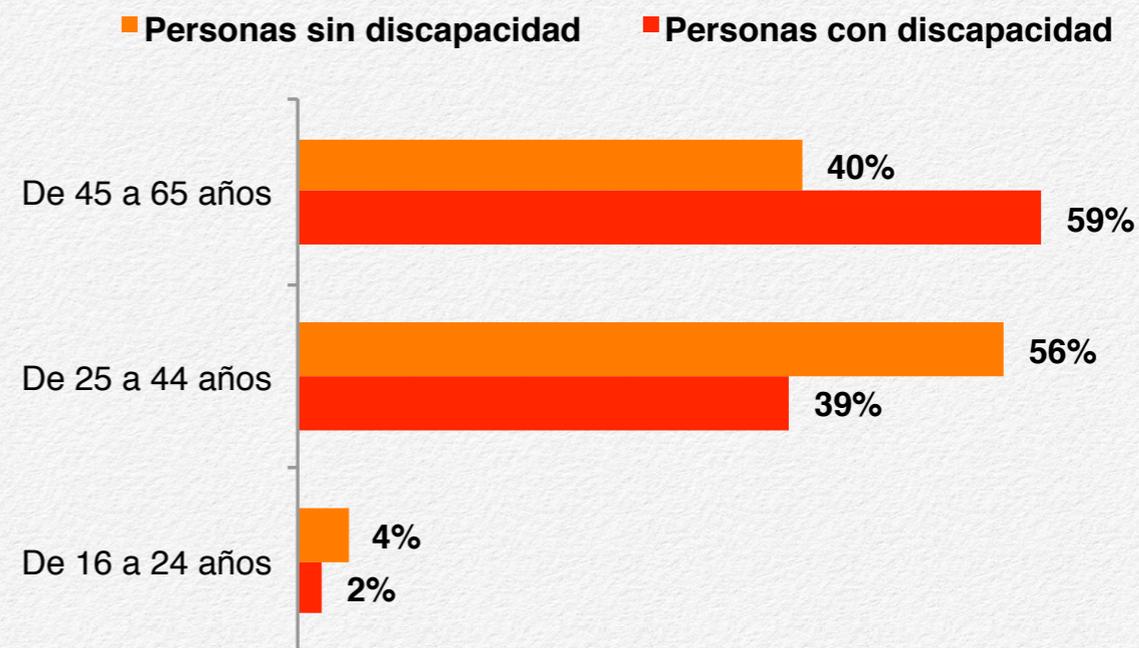


Gráfico 12 Personas con y sin discapacidad ocupadas por grupos de edad, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Respecto a los otros grupos de edad, la tendencia es opuesta entre las personas con y sin discapacidad. En el primer caso, el grupo de personas mayoritario es el de 45 a 64 años mientras que entre las personas sin discapacidad es el de 25 a 44 años.

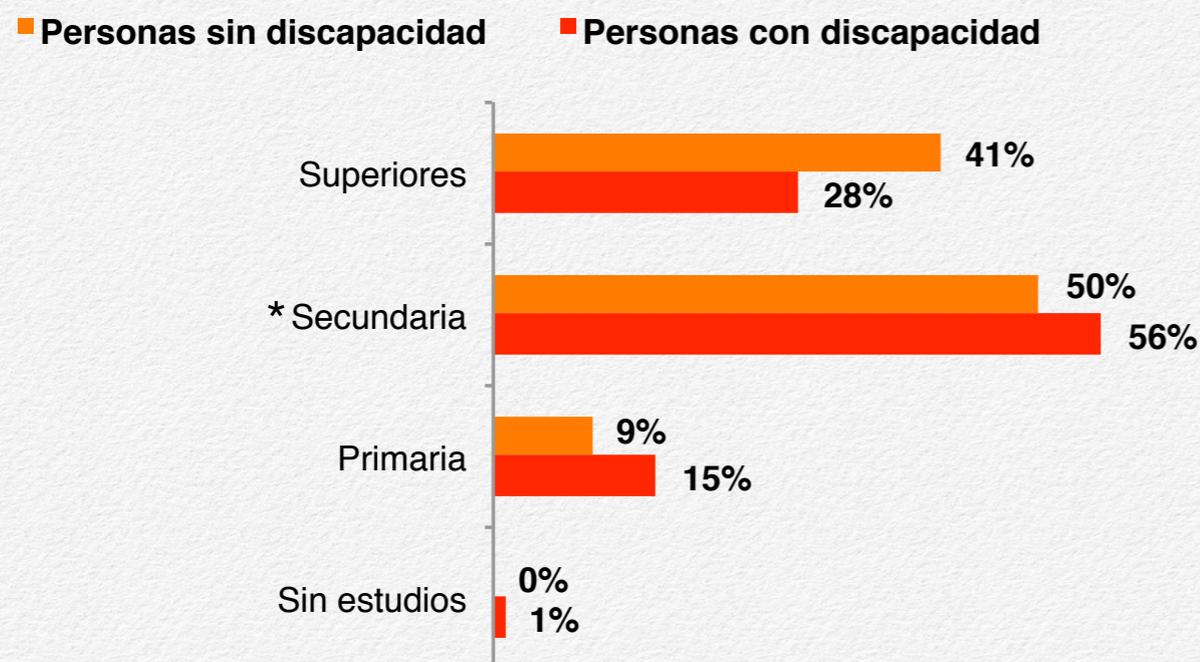
Aunque el grupo de los más jóvenes sea el que agrupa a menos personas —ya que el intervalo es más reducido— y por esto también presente datos relativos menores; la inclusión laboral de las personas menores de 25 años es un reto de nuestra sociedad actual —que afecta a toda la población, tenga o no discapacidad—. A finales del año 2013, la tasa de paro juvenil española superó el 55%.

Personas ocupadas según el nivel de estudios

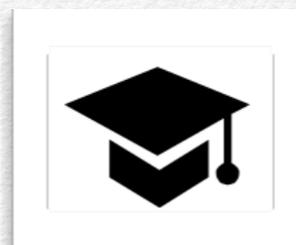
La calificación académica determina, en gran medida, el acceso al mercado de trabajo y a las diferentes categorías laborales. El nivel de estudios puede ser un elemento de movilidad social que contribuya a mejorar las condiciones socioeconómicas. Entre la población ocupada predominan las personas con un nivel formativo de estudios secundarios y en segundo lugar, con estudios superiores.

Las cifras comparadas entre personas con y sin discapacidad señalan una diferencia del 13% en el caso de los estudios superiores, hecho que implica una menor presencia de personas con discapacidad en las categorías profesionales que se asocian a este nivel de estudios. Por contra, el 15% de las personas con discapacidad cuenta con estudios primarios frente al 9% de las personas sin discapacidad.

Gráfico 13 Personas con y sin discapacidad ocupadas por nivel de estudios, 2013. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



* y programas de formación e inserción laboral.



El 70% de las personas con discapacidad en edad de trabajar afirma haber experimentado barreras de acceso a actividades formativas, según datos de 2012 de ODISMET.

En resumen

- * El 58% de las personas con discapacidad ocupadas son hombres frente al 42% que son mujeres.
- * La mayoría de las personas con discapacidad que tiene empleo se encuentra en el grupo de edad de entre los 45 y los 65 años —59%—.
- * Gran parte de la población ocupada con discapacidad trabaja con un contrato de más de 3 años —77%— y lo hace con una jornada laboral a tiempo completo —82%—.
- * El trabajo asalariado predomina entre las personas con discapacidad, sólo el 12% trabaja por cuenta propia.
- * El sector de actividad que recoge más población con discapacidad es el de los Servicios —el 81%—.
- * El 56% de las personas con discapacidad que trabaja tiene estudios secundarios y/o ha realizado programas de formación e inserción laboral.

Salarios y discapacidad

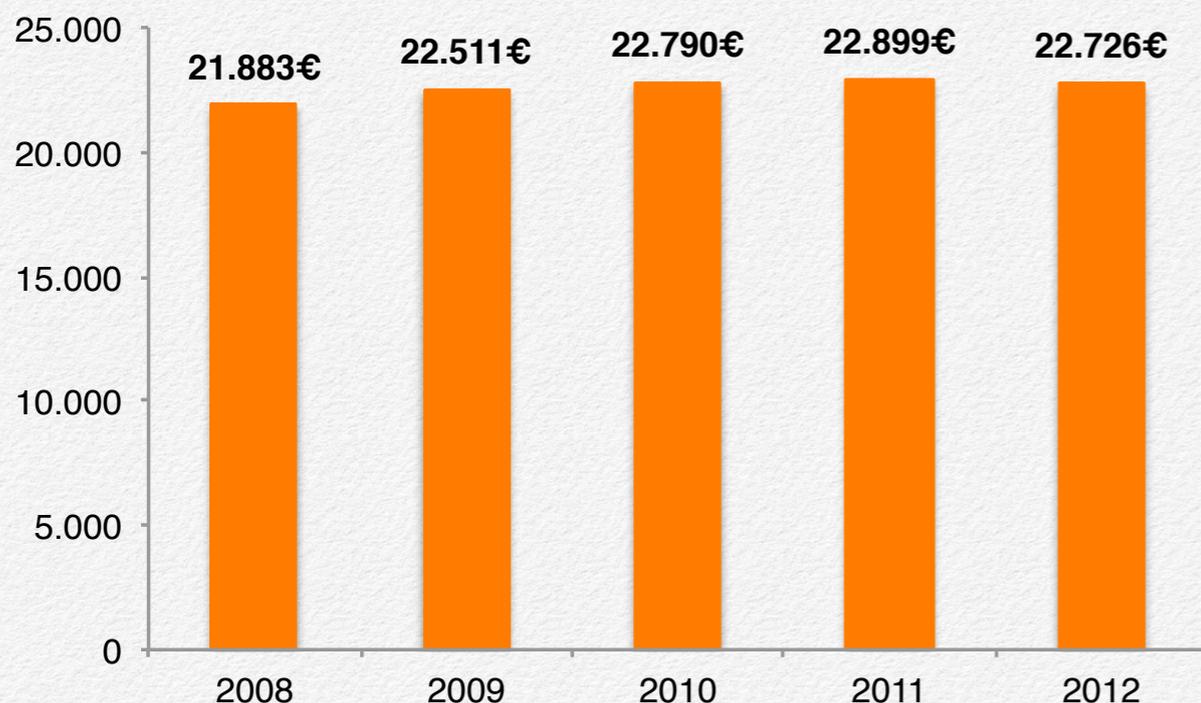


¿Las personas con discapacidad perciben los mismos salarios que las personas sin discapacidad? ¿Influye el tipo de discapacidad? Este apartado recoge datos vinculados al salario de las personas con y sin discapacidad analizados por sexo, tipo de discapacidad y otras variables que ayudarán a conocer mejor la brecha salarial por razón de discapacidad.

Salario medio anual

Como en el anterior apartado, para contextualizar la realidad salarial de las personas con discapacidad resulta necesario primero observar los datos del conjunto de la población.

Gráfico 14 Evolución de los salarios en España. Ganancia media anual por trabajador. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.



Los datos de evolución muestran una ligera tendencia al alza del salario medio desde el año 2008 hasta el 2011 y una ligera reducción en 2012. Lo que puede parecer una situación satisfactoria para las personas ocupadas en términos globales, esconde en realidad una desigualdad creciente si analizamos los datos de manera desagregada. Es decir, mientras la ganancia media anual aumenta ligeramente, la distribución salarial entre los/las trabajadores/as es cada vez menos equitativa.

De hecho, el salario más frecuente en el año 2012 fue alrededor de 15.500 euros anuales mientras el dato que muestra el gráfico hace referencia al salario medio —22.726 euros—.

Los últimos datos publicados sobre los salarios de las personas con discapacidad son del año 2011. Éstos muestran que la discapacidad influye negativamente en el salario: la diferencia de salario medio entre personas con y sin discapacidad es del 11,5% en 2011. A esta distancia se la denomina brecha salarial por razón de discapacidad.

Tabla 2 Salario medio anual de las personas con discapacidad. Fuente: El salario de las personas con discapacidad, INE.



La brecha salarial por razón de discapacidad es la diferencia de salario calculada en base a la media anual bruta para las personas con y sin discapacidad.



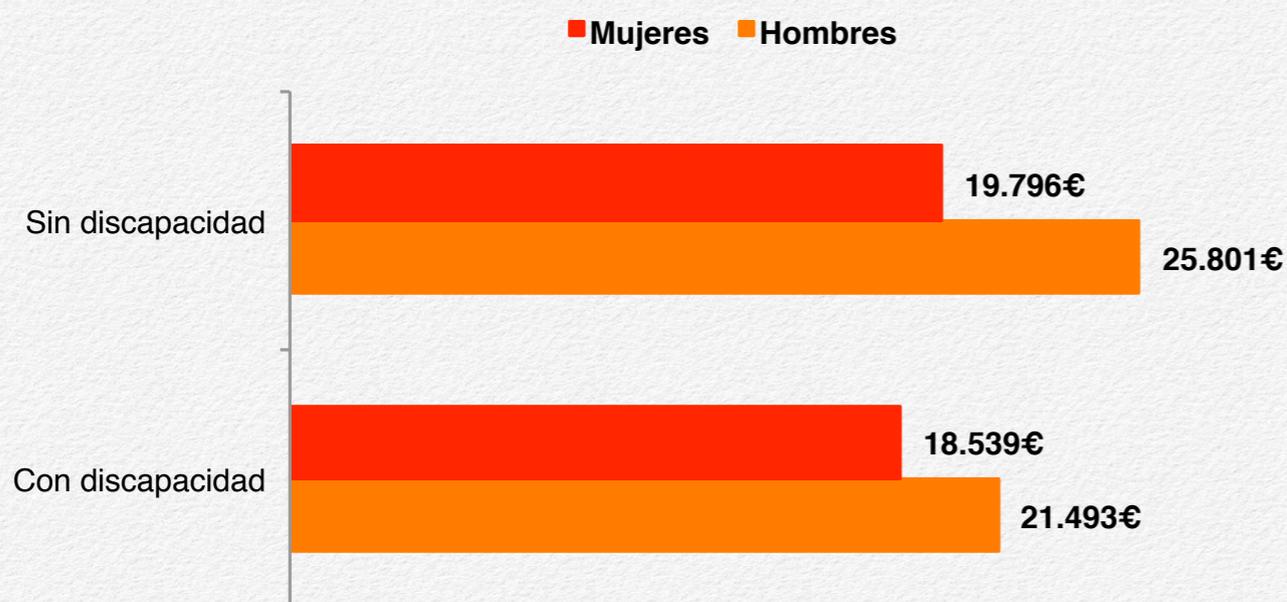
Precisión metodológica: en todos los casos analizados, el salario medio corresponde a la ganancia anual bruta de los trabajadores.

Salario medio según sexo y grupos de edad

En el mercado laboral, además de la discapacidad, existen otros factores que influyen en la retribución económica, como son el sexo y la edad. Así, las mujeres perciben de media menores salarios que los hombres. Este hecho se da tanto en personas con y sin discapacidad, aunque las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores para las personas con discapacidad.

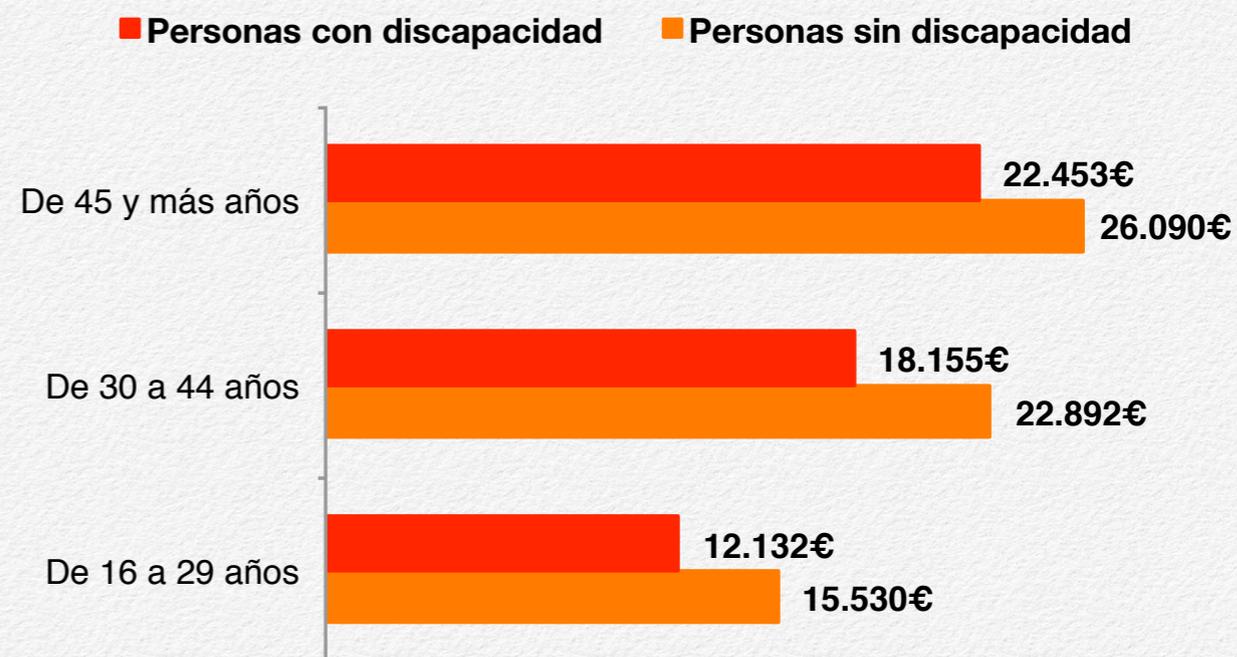
También se observa que las diferencias de salarios entre personas con y sin discapacidad inciden más en la población masculina que en la femenina. Es decir, en el caso de los hombres la diferencia salarial entre personas con y sin discapacidad es mayor.

Gráfico 15 Salario medio anual por sexo, año 2011. Personas con y sin discapacidad. Fuente: INE.



Por grupos de edad, existe una relación entre la ganancia anual y la edad del trabajador: a medida que la persona adquiere más conocimientos y experiencia aumenta su retribución salarial.

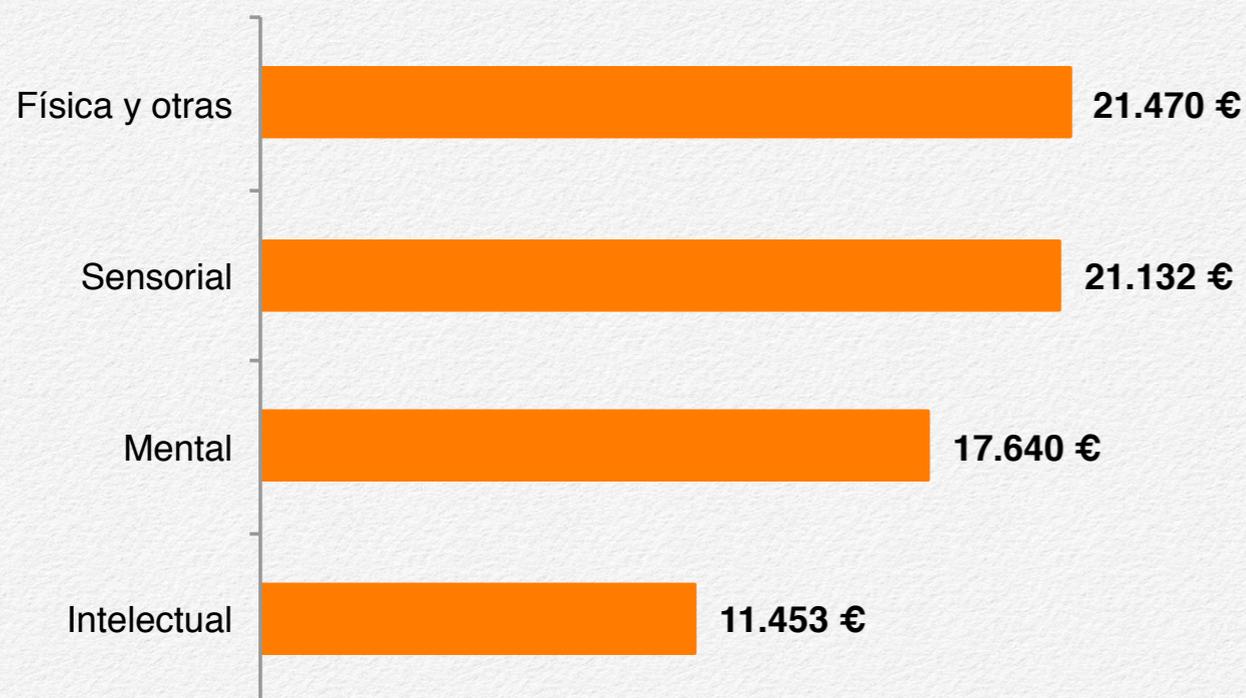
Gráfico 16 Salario medio anual por grupos de edad, año 2011. Personas con y sin discapacidad. Fuente: INE.



Salarios según el tipo y el grado de discapacidad

Los salarios de las personas con discapacidad varían en función del tipo y el grado de discapacidad. En relación a la tipología, las personas con discapacidad física son las que reciben salarios más elevados y las personas con discapacidad intelectual las que tienen un menor sueldo.

Gráfico 17 Salario medio anual de las personas con discapacidad según tipología. Año 2011. Fuente: INE.



Analizando los datos salariales por grado de discapacidad, se observa que las personas con sueldos más reducidos son las que se encuentran en el intervalo medio —con un grado de discapacidad entre el 45% y el 64%—.

El hecho de que las personas con un grado del 65% y más tengan salarios más elevados puede deberse a que habitualmente la discapacidad física y/o sensorial implica porcentajes más elevados. Tal y como se ha señalado, los salarios de las personas con discapacidad física son los más altos.

Gráfico 18 Salario medio anual de las personas con discapacidad según grado. Año 2011. Fuente: INE.



Salarios según sector de actividad y tipo de contrato

El análisis por sectores de actividad muestra que el salario de las personas con discapacidad es inferior en todos los casos. En el sector de la Industria y construcción se dan las diferencias más significativas dado que se trata del sector con mayor media salarial para personas sin discapacidad.

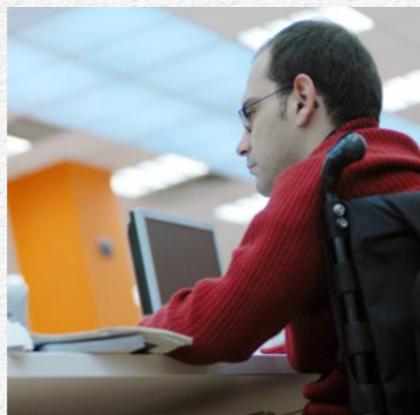
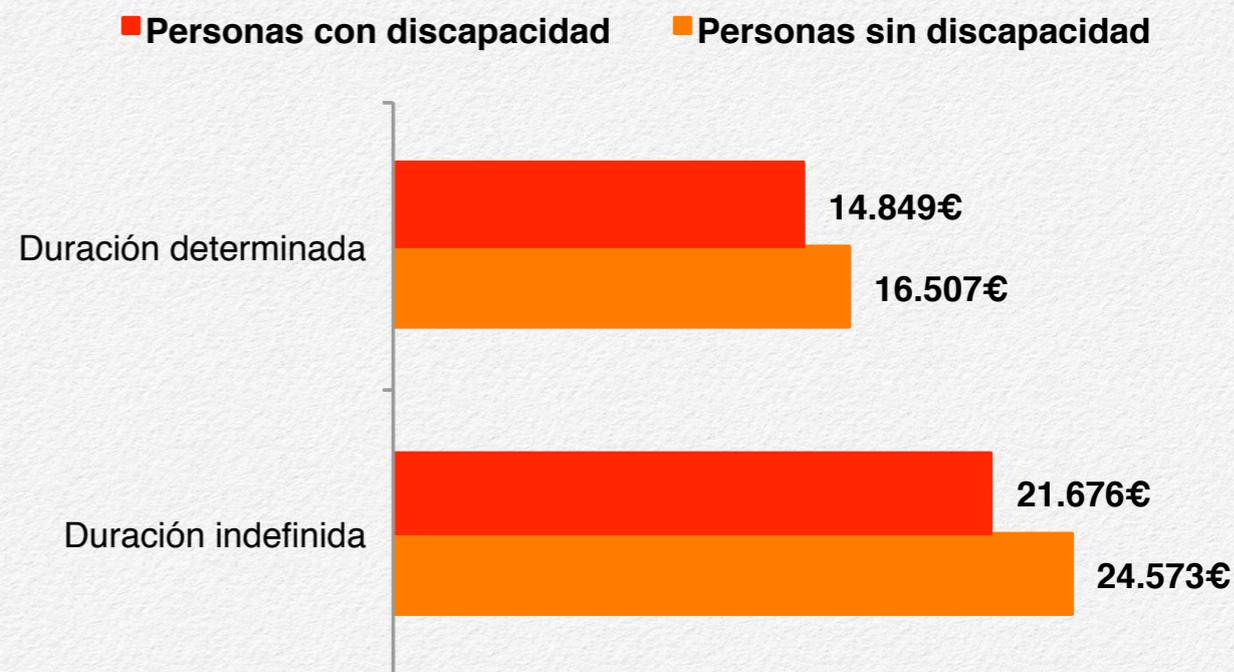


Tabla 3 Salario medio anual según el sector de actividad. Personas con y sin discapacidad. Año 2011. Fuente: INE.

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
 Servicios	20.224,00 €/año	22.377,00 €/año
 Industria y construcción	20.852,00 €/año	24.932,00 €/año
 Todos los sectores de actividad	20.337,00 €/año	22.970,00 €/año

En relación a la tipología de contratación el contrato de duración indefinida ofrece salarios más elevados para todos los trabajadores y las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad son mayores en el caso del contrato de duración determinada.

Gráfico 19 Salario medio anual según el tipo de contrato. Personas con y sin discapacidad. Año 2011. Fuente: INE.



En cuanto a la jornada laboral también se aprecian diferencias salariales. Las personas con discapacidad cobran menos que el colectivo sin discapacidad.

Por otra parte, como es habitual, las personas que trabajan la jornada completa tienen salarios más elevados que las ocupadas en jornada parcial, ya que la jornada laboral implica un mayor número de horas de trabajo al día.

Salarios según la jornada laboral

Tabla 4 Salario medio anual según el tipo de jornada laboral. Personas con y sin discapacidad. Año 2011. Fuente: INE.

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
 Jornada completa	23.126,00 €/año	26.049,00 €/año
 Jornada parcial	9.804,00 €/año	10.462,00 €/año

Por otra parte, entre las medidas de fomento de empleo del colectivo con discapacidad que se aplicaron en el año 2011, estaba **el contrato específico para los trabajadores con discapacidad**. Las personas que se beneficiaron de esta tipología de contrato tuvieron un salario bruto más reducido que las personas con otro tipo de contratación.

Tabla 5 Salario medio anual. Año 2011. Fuente: INE.

Contrato específico de discapacidad	18.075 €
Otros contratos	21.024 €

En resumen

- * El salario medio anual de las personas con discapacidad es de 20.337€ en el 2011, siendo inferior al del año anterior.
- * El salario de las personas sin discapacidad es superior al del colectivo con discapacidad. Y en ambos casos, los hombres reciben un sueldo más elevado que las mujeres.
- * El aumento de la edad implica un mayor salario para los trabajadores con y sin discapacidad. Sin embargo, las diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad se mantienen en todos los grupos de edad.
- * Entre las personas con discapacidad, las que reciben mayor salario son aquellas que tienen una discapacidad física, y de éstas, las que cuentan con un grado de discapacidad menor.
- * Las personas con un contrato indefinido tienen salarios superiores a los/as trabajadores/as con contrato temporal.
- * En todas las variables analizadas las personas sin discapacidad reciben salarios superiores a las personas con discapacidad.

Conclusiones

4

Estas conclusiones se plantean desde una vertiente crítica, para favorecer la reflexión y el debate entorno la situación de las personas con discapacidad. También, con la voluntad de interpelar a toda la sociedad para trabajar conjuntamente en la construcción de una sociedad más inclusiva y defender los derechos del colectivo establecidos en la Convención de la ONU de 2006.

EL CONTEXTO DE CRISIS SOCIOECONÓMICA AFECTA EN MAYOR MEDIDA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. La situación actual en España es compleja a nivel social y económico. Desde el inicio de la crisis la población ocupada ha disminuido y la tasa de paro ha ido en aumento. Es un contexto difícil para toda la ciudadanía en su conjunto pero que se agrava en el caso de las personas con discapacidad, quienes experimentan las dificultades añadidas de un mercado laboral que no es equitativamente accesible.

La población activa con discapacidad es reducida, sólo el 37% está activa en el mercado de trabajo frente al 77% de las personas sin discapacidad. Centrándonos en ésta, las personas ocupadas —en términos relativos— también son menos en el caso del colectivo con discapacidad —el 24% frente al 57% de las personas sin discapacidad—.

En cuanto a la tasa de paro de las personas con discapacidad ha crecido significativamente en los últimos años, pasando del 22% en 2009 hasta el 35% en el año 2013. De hecho, todos los indicadores analizados en este monográfico presentan una situación laboral menos favorable para las personas que cuentan con alguna discapacidad respecto al resto de la sociedad.

El acceso de mujeres y hombres al mercado de trabajo es desigual. Entre las personas con discapacidad también se da esta situación, donde entre la población ocupada el 58% son hombres frente al 42% de mujeres. LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD SE ENFRENTAN A UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN en el acceso al mercado laboral. Situación a menudo invisible en una sociedad patriarcal y construida en gran medida por y para personas sin discapacidad. Este hecho también se refleja en los salarios.

Además, la retribución salarial de las mujeres es menor que la de los hombres —tanto para las personas con y sin discapacidad—. Ante esta realidad es fundamental desarrollar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades para todos los colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad.



La edad también es otro factor importante, ya que las personas más jóvenes son las más perjudicadas en todos los casos —independientemente de la discapacidad—. LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS Y LAS JÓVENES ES UN RETO DE LA SOCIEDAD ACTUAL. Las dificultades de acceso al mercado laboral entre los y las jóvenes es un hecho palpable y de preocupantes consecuencias tanto a corto plazo como a largo plazo. Si a la discriminación por cuestión de edad (edismo), se suma la situación de una discapacidad, las dificultades de acceso al mercado laboral se acentúan todavía más. Es por ello que, para revertir esta situación, las políticas activas de empleo deberían poner un especial foco de atención en jóvenes con discapacidad.

En relación al salario, éste aumenta a medida que la persona adquiere experiencia profesional. Es decir, existe una relación directa entre más edad y mayor salario, que dificulta la emancipación de los y las jóvenes y el desarrollo de un proyecto personal.

Asimismo, en relación a la edad de las personas ocupadas, los datos muestran una tendencia opuesta entre las personas con y sin discapacidad. Mientras la mayoría de personas con discapacidad ocupadas tiene entre 45 y 65 años —59%—, para las personas sin discapacidad el grupo mayoritario es el de 25 a 44 años —56%—.

Lo que probablemente indican estos datos es la dificultad de las personas con discapacidad para dar continuidad al empleo que, de forma habitual, se encuentra en las franjas más altas edad y que, además, en el 77% de los casos, implica una antigüedad superior a los 3 años.

Diferentes análisis del mercado laboral habitualmente hacen referencia a la dualidad de éste en el caso español. Así, existen dos mercados paralelos, uno caracterizado por la estabilidad y otro por su ausencia. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE SITUAN PRINCIPALMENTE DENTRO DEL EMPLEO INESTABLE. Esta situación se refuerza con el perfil que los datos aportan sobre las personas con discapacidad ocupadas. El perfil más común es el de trabajador/a asalariado/a que desarrolla su actividad laboral en el sector Servicios.



En cuanto al nivel educativo, los datos muestran que la mayoría de personas con discapacidad ocupadas se sitúa en la categoría de ‘secundaria y programas de formación e inserción laboral’. La formación es un factor clave para la inclusión laboral y en este sentido, es importante destinar recursos a potenciar que las personas con discapacidad puedan acceder sin problemas a actividades formativas. Según datos del año 2012, el 70% de las personas con discapacidad en edad laboral señala BARRERAS EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN.

Como consecuencia de los factores mencionados EXISTE UNA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD. Los salarios de las personas con discapacidad son menores respecto a las personas sin discapacidad. Concretamente, la brecha salarial entre los dos colectivos es del 11,5% en el año 2011.

Salario medio anual bruto, 2011

Personas con discapacidad
20.337€

Personas sin discapacidad
22.970€

Por otro lado, entre las personas con discapacidad existen diferencias salariales según el tipo de discapacidad. Las que reciben un sueldo más elevado son las personas con discapacidad física y las que tienen menor retribución salarial son las personas con discapacidad intelectual. También tienen un salario superior las personas con un grado de discapacidad reducido —entre el 33% y el 44%—.

Los principales agentes responsables de la integración laboral de las personas con discapacidad son las diferentes administraciones públicas. Iniciativas como la LISMI o los contratos específicos para personas con discapacidad son instrumentos útiles para favorecer la contratación de este colectivo. En este sentido, cabe mencionar el avance en el empleo público en las últimas décadas y que gracias a Ley 26/2011 eleva del 5% al 7% la reserva de contratación pública para personas con discapacidad.

Sin embargo, es imprescindible que se evalúen las actuaciones que desarrollan las administraciones y se realice un seguimiento de las obligaciones legales establecidas para conocer su impacto en la inclusión real de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Estas medidas deberían suponer un estadio intermedio necesario para el avance hacia una sociedad plenamente inclusiva. Para ello, también son necesarias las acciones de sensibilización y concienciación que a menudo asumen las organizaciones del tercer sector.

Las entidades no lucrativas realizan una importante labor de incidencia política, es decir, de influir en las decisiones tanto de organismos públicos como privados en pos de un bien común. Las entidades también fomentan la inserción de las personas con discapacidad tanto en el mercado laboral ordinario como en el protegido. Estas organizaciones llevan a cabo programas de inserción laboral y gestionan centros especiales de trabajo, entre otras acciones, que hoy por hoy son totalmente necesarias para favorecer el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Para concluir este monográfico se quiere enfatizar sobre los principales aspectos en los que interviene el hecho de poder acceder al mercado de trabajo desde la equidad. Es decir, el acceso sin ningún tipo de discriminación y de acuerdo con las necesidades de los diferentes colectivos que forman la sociedad.

El empleo permite la realización de un proyecto de vida propio de forma independiente y autónoma. Asimismo permite el desarrollo profesional y contribuye a la realización personal. Contar con un trabajo remunerado facilita la participación en la sociedad y favorece la capitalización del talento. Son, por tanto, muchas las razones para trabajar colectivamente para la plena inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad.



Ficha técnica



Los datos para este informe se han extraído principalmente del Instituto Nacional de Estadística. Se han consultado los informes 'Empleo de las personas con discapacidad' y 'Salarios de las personas con discapacidad'. Ambas publicaciones, de 2013 y 2011 respectivamente, presentan los datos más actualizados en materia de ocupación de las personas con discapacidad.

Para la elaboración de este monográfico se han utilizado datos del Instituto Nacional de Estadística:

1. El empleo de las personas con discapacidad.

* **Ámbito geográfico:** España

* **Universo:** personas de 16 a 64 años con discapacidad que residen en viviendas familiares principales.

* **Período de referencia de los resultados:** año 2013

* **Datos de origen:** integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad del IMSERSO, en el Registro de Prestaciones Públicas del INSS, en el Sistema para Autonomía y Situación de Dependencia del IMSERSO y en la Tesorería General de la Seguridad.

[Consultar los datos](#)

2. El salario de las personas con discapacidad.

* **Ámbito geográfico:** España

* **Universo:** asalariados por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social.

* **Período de referencia de los resultados:** año 2011

* **Datos de origen:** integración de los datos estadísticos proporcionados por las Encuestas de Estructura Salarial con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad del IMSERSO y en la Tesorería General de la Seguridad Social.

[Consultar los datos](#)

Por otra parte, se ha citado algún dato de los siguientes informes:

3. ‘Informe cero. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral’, 2014.

Publicado por el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España — ODISMET—.

4. ‘Barómetro de la Ocupación del Tercer Sector Social de Cataluña’, 2015.

Impulsado por La Confederación, patronal del Tercer Sector Social de Cataluña, en colaboración con la Dirección General de Economía Social y Cooperativa y Trabajo Autónomo de la Generalitat de Cataluña. Realizado por el equipo técnico del Observatorio del Tercer Sector.

El Observatorio de la Discapacidad Física (ODF) es un instrumento técnico al servicio de las personas con discapacidad y del resto de la ciudadanía, las administraciones públicas, Universidades, entidades del Tercer Sector y empresas, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad.

El ODF surge fruto de la reflexión en el marco del I Foro de la Diversidad Funcional ASJ celebrado en noviembre de 2012 en Barcelona. Allí tuvo lugar un debate entre las entidades participantes entorno la importancia de generar conocimiento sobre la discapacidad física para visibilizar una realidad a menudo desconocida por la sociedad y, a la vez, disponer de herramientas para mejorar la tarea de incidencia política de las organizaciones no lucrativas.

[Amputats Sant Jordi —ASJ—](#) dio el impulso necesario para llevar a cabo la iniciativa y junto con el [Observatorio del Tercer Sector](#), que asume la parte técnica, el [Observatorio de la Discapacidad Física](#) hoy es una realidad. El ODF es un proyecto abierto a las organizaciones con interés hacia esta temática que quieran colaborar activamente. Desde hace unos meses, cuenta con el apoyo de [COCEMFE Catalunya](#), [COCEMFE Barcelona](#) y [Fundación La Caixa](#).



OBSERVATORIO
DISCAPACIDAD
FÍSICA