

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: SEGMENTACIÓN, SECTORIZACIÓN Y PRECARIEDAD

Eduardo Díaz Velázquez

ediaz@siis.net

SIIS Centro de Documentación y Estudios

Resumen

Históricamente, las personas con discapacidad han experimentado desigualdades en el acceso al empleo, lo que comprende tanto una menor participación en el mercado de trabajo como unas peores condiciones laborales. Por esta razón, las actuales políticas sobre discapacidad en nuestro país tienen entre sus prioridades el aumento de sus tasas de actividad y de empleo así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, el impacto de la crisis económica y las reformas de las políticas del mercado de trabajo han agudizado la brecha de discapacidad, tanto en lo que se refiere al acceso al empleo como en las condiciones en que es realizado por el colectivo.

Analizando datos estructurales y coyunturales relativos a la posición de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España durante el período de crisis económica, procedentes de diversas fuentes estadísticas como la serie ‘El empleo de las personas con discapacidad’ (INE), ‘El salario de las personas con discapacidad’ (INE), el Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Público de Empleo Estatal (SEPE) o el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podemos comprobar que durante la crisis se ha reducido significativamente la tasa de empleo y deteriorado las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad, siendo en particular afectadas las nuevas contrataciones, cada vez más inestables, segmentadas y sectorizadas, en línea con las nuevas dinámicas globales del mercado de trabajo.

Si bien el deterioro de las condiciones laborales afecta a todos los trabajadores, el impacto en las personas con discapacidad es mayor en tanto que previamente a la crisis se encontraban en una peor posición de partida. Así, junto al aumento de la tasa de paro

(hasta el 35% en 2013 y con un paro de larga duración del 60%), durante la crisis económica se ha apuntalado su sectorización en determinadas actividades económicas así como su segmentación en ocupaciones de baja cualificación, aumentando la temporalidad y el empleo a tiempo parcial en las nuevas contrataciones y reduciéndose su salario medio en casi un 7% mientras que en el resto de los trabajadores prácticamente ha permanecido invariable. Todo ello ha tenido como consecuencia el incremento del riesgo de pobreza o exclusión social en el conjunto de la población con discapacidad en edad activa así como en aquella que se encuentra ocupada durante el período citado.

Palabras clave

discapacidad, mercado de trabajo, crisis económica, dualización, segmentación laboral, brecha de discapacidad

1. Introducción

El análisis sociológico de la discapacidad se ha vinculado, sobre todo en el contexto anglosajón, a la idea de ciudadanía (Morris, 1998 y 2005; Marks, 2001) y, en particular, a la de la *ciudadanía de la diferencia* (Young, 2000). Desde esta perspectiva, debemos entender la ciudadanía como estatus formal y como *condición sustantiva* (Bottomore, 1998: 100-101), en tanto que, si bien una persona con discapacidad tiene garantizados normativamente sus derechos como ciudadano por el mero hecho de serlo, suelen darse desigualdades en el plano real entre personas con discapacidad y el resto de la población para las diferentes dimensiones que configuran la ciudadanía, incluyéndose entre ellas el mundo del trabajo (Díaz Velázquez, 2010). Así, la ciudadanía tendría un principio igualador que se antepondría al de la clase social producto del capitalismo, que diferencia a la población en función de su relación con los medios de producción. Si la ciudadanía abarca un conjunto de derechos civiles, políticos y sociales, son estos últimos los que actuarían como mecanismo de compensación para atenuar las desigualdades producidas por el sistema económico (Marshall, 1998).

En ese sentido, son especialmente relevantes las políticas diferenciadas para los colectivos denominados vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad.

Históricamente, las personas con discapacidad han experimentado desigualdades en el acceso al empleo, lo que comprende tanto una menor participación en el mercado de trabajo como unas peores condiciones laborales. La acción de las políticas sociales públicas, cuyo contenido básico en España en relación con el acceso al empleo resumiremos en el siguiente punto, se ha orientado a garantizar (no siempre con suficiente éxito) unas condiciones mínimas de existencia tanto a nivel de atención sociosanitaria como de protección económica. Sin embargo, para los teóricos del modelo social o del más actual modelo de la diversidad funcional, muchas de estas políticas se han centrado más en la protección pasiva y la dependencia más que en fomentar la autonomía personal y la actividad (Oliver, 1998: 31), poniendo el acento en las discapacidades y no en las capacidades de las personas. Las políticas activas y/o de activación han ido sustituyendo paulatinamente a las políticas de protección social, fomentando la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, si bien no siempre en las mejores condiciones posibles, mediante medidas de acción positiva y de fomento de contratación, entre otras.

¿Por qué existe esa persistencia en centrar buena parte de las políticas de discapacidad en tratar la incorporación de las personas con discapacidad y de otros colectivos antes inactivos al mercado laboral? Los colectivos sociales vulnerables o excluidos que han reivindicado esta opción lo han defendido por el hecho de haber sido el trabajo el elemento central de participación en la vida pública¹, por lo que aquellos colectivos o personas que no accedían a un trabajo, no tenían, al menos en términos simbólicos, el mismo estatus real de ciudadanía, sino que accedían a ella en condición de *beneficiarios*, con consecuencias diferenciadoras y/o excluyentes para aquel colectivo que se encontrara en dichas circunstancias, constituyéndose en *infraclase* o en ciudadanos “de segunda categoría”. Es por ello que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (como hemos visto en la *Convención* o en la *Ley General* recientemente aprobada) se ha convertido en prioritario, preconizándose la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral en la medida en que tengan posibilidades para producir bienes o servicios de valor (Abberley, 1998: 87).

¹ “La centralidad del trabajo en la definición de la ciudadanía se inscribía (...) como un aspecto constitucionalizado nominal y formalmente, y sólo parcialmente garantizado –aunque de manera sustantiva- con políticas sociales de corte universalista” (Alonso, 2000: 168).

Sin embargo, en el contexto de crisis actual ha habido una radical fractura del vínculo entre el trabajo y la ciudadanía (universal) que ya se estaba debilitando anteriormente con la aplicación de políticas económicas neoliberales de reducción del gasto social pero también de disminución y regresividad de los ingresos fiscales, lo que ha propiciado que las condiciones laborales de toda la población hayan empeorado significativamente, en particular las de las personas con discapacidad, y el acceso al empleo se haya hecho cada vez más restringido.²

Las mayores dificultades de acceso al empleo, su acceso en condiciones precarizadas y los recortes en las prestaciones sociales y económicas, han agudizado la desigualdad social y la exclusión social de colectivos vulnerables como el de las personas con discapacidad, pues aunque éste es un fenómeno multidimensional, tiene su eje central en las relaciones de producción y en las de distribución y consumo (Castells, 2001). Tal y como señalan algunos autores (Tezanos, 2001), estas transformaciones sociales (en particular, las del mercado de trabajo) implicarían una dualización social que separa a los incluidos y a los excluidos. Dualización que no tiene como eje vectorial el acceso o no al empleo, sino el acceso a un empleo de calidad y el no acceso o acceso a un empleo precario.

Trataremos, con este trabajo, de hacer visible cómo esa dualización social y/o laboral está afectando al colectivo de personas con discapacidad.

2. Breves apuntes sobre la normativa referente al empleo de las personas con discapacidad

El capítulo VI del *Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (en correspondencia con el título VII de la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982), está dedicado al derecho al trabajo, promulgándose en los artículos 35 y 36 la garantía del derecho al trabajo, la no discriminación directa e indirecta y la igualdad de trato, derivados de los preceptos de la

² El nuevo modelo postfordista, flexible, internacionalista o globalizado, de constante innovación tecnológica y en el que se dan más tasas de beneficio en el ámbito de la economía financiera que en el de la economía real, ha contribuido a generar una crisis del mundo laboral y de la ciudadanía social que ha tenido, también, significativas repercusiones en las personas con discapacidad (Díaz Velázquez, 2010).

LIONDAU relativos a la no discriminación y las medidas de acción positiva en sus artículos 7, 8 y 9.

La citada norma establece, en su artículos 38, que la “finalidad de la política de empleo es aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”. Se distinguen para ello fundamentalmente dos modalidades de inserción laboral: en la empresa ordinaria (desarrollada en la sección segunda del capítulo) y en el empleo protegido. Pero, ¿son las políticas de empleo e las más de adecuadas para alcanzar dicho fin?

Con respecto a la inserción laboral en el empleo ordinario (Sección 2ª), se desarrollarán medidas para compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad, adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad de la empresa (si bien no se señala tanto la lucha contra la discriminación). En el artículo 41 se enuncian además, como apoyo a esta inclusión, los servicios de empleo con apoyo, regulados por el *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*.

El artículo 42 de esta nueva ley recoge el precepto que la LISMI, en su artículo 38.1, establecía de una cuota de reserva del 2% de trabajadores con discapacidad en aquellas empresas con más de 50 trabajadores, añadiendo la posibilidad de incluir en este cómputo a aquellos subcontratados mediante empresas de trabajo temporal y señalando la exención de la obligación bien por acuerdos de negociación colectiva o por el acogimiento voluntario a medidas alternativas, tal y como se recogía en la *Ley 50/98, Disposición Adicional 11ª*.

Ya en los 80 las empresas tenían dificultades para cumplir con esa cuota, debido al desajuste entre las necesidades y demandas productivas de las empresas y los perfiles laborales y cualificaciones de la población con discapacidad en búsqueda de empleo. Ese problema de “empleabilidad” dificultaba el cumplimiento de la norma, pues las empresas alegaban que para determinadas puestos de trabajo o para el desempeño de tareas en determinados procesos de producción no encontraban a trabajadores con discapacidad con la cualificación necesaria. En consecuencia, en la normativa laboral se desarrollaron las denominadas medidas alternativas, que sustituían la obligación de

cumplimiento de la norma por otras acciones, habitualmente en la modalidad de empleo protegido, entre las que destacan:

- a) En el *Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, de Medidas Alternativas* se flexibilizó su cumplimiento para que repercutiera (supuestamente) en un mayor nivel de integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, así como en un crecimiento de puestos de trabajo en el empleo protegido. La excepcionalidad se daría cuando una empresa no pudiera incorporar a una persona con discapacidad debido a la imposibilidad de los servicios de empleo competentes o de las agencias de colocación de atender la oferta de empleo (artículo 1). Las medidas alternativas que se contemplaban eran, o bien la compra de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo o la donación a entidades que se ocupen de la generación de empleo para personas con discapacidad (artículo 2), reforzando el papel de dichos CEE como proveedores de servicios.

- b) *El Real Decreto 364/2005, de 8 de Abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad* perseguía el objetivo de agilizar y simplificar los procedimientos para solicitar la declaración de excepcionalidad en el cumplimiento de la Cuota de Reserva (Laloma, 2007). Para ello, añadiría una nueva razón de excepcionalidad: “Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.” De esta manera, para las empresas se hacía mucho más sencillo esquivar la medida de acción positiva y adscribirse a las medidas alternativas señaladas.

En definitiva, se han ido flexibilizando las condiciones para que las empresas cumplan con la cuota de reserva del 2% que establecía la LISMI, de tal manera que el empleo protegido, que en un principio estaba pensado como “pasarela” hacia la integración laboral en el mercado ordinario para las personas con discapacidad (sobre todo intelectual) con más dificultades de inserción, en beneficio de las empresas, ante la supuesta imposibilidad de cumplir con el artículo 38.1 de la LISMI.

La sección 3ª sobre *empleo protegido* recoge la definición de los Centros Especiales de empleo, e incluye la posibilidad de compensación económica a los mismos por parte de

los poderes públicos (art. 44), los requisitos para crear un CEE (art. 45) y la posibilidad de creación de *enclaves laborales* (art. 46). Esta fórmula de Empleo Protegido que pretende acercar los CEE a las empresas ordinarias. Están regulados por *el Real Decreto 290/2004 por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad*. El objetivo de esta fórmula es, principalmente, garantizar la actividad que realicen las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo realizando servicios u obras subcontratadas para las empresas ordinarias.

Otras medidas de acción positiva reguladas por nuestro ordenamiento serían las subvenciones económicas a la contratación de trabajadores con discapacidad y las bonificaciones en la cuota de la seguridad social de los trabajadores con discapacidad, que suponen un importante incentivo a las empresas para la contratación de personas con discapacidad, cuyo impacto trataremos de reflejar con algunos datos.

3. Metodología

Para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad y las nuevas tendencias que se consolidan en los últimos años en el mercado de trabajo, producto tanto de la crisis económica como de las reformas laborales aprobadas, vamos a hacer un análisis de datos recopilados a través de diversas fuentes estadísticas secundarias a nivel nacional y europeo.

En los últimos años en España se han mejorado las fuentes de información estadística sobre discapacidad y, en particular, aquellas relativas a sus condiciones laborales. A la macroencuesta sobre discapacidad de 2008, denominada Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008), le han sucedido otras operaciones estadísticas de enorme valor instrumental para conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en España. Sin embargo, uno de los mayores problemas para analizar la realidad de la población con discapacidad es cómo entendemos y, a la postre, medimos y operativizamos la discapacidad, cuestión que ya hemos tratado previamente en otros trabajos como en el desarrollo, para Fundación Once, del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España – Odismet

(SIIS, 2014) y en el que se ha realizado un tratamiento profundo de las citadas estadísticas laborales.

El concepto de discapacidad es un constructo social, en evolución, cuya definición puede variar según el contexto histórico, geográfico, cultural y social en el que nos encontremos. Se ha consolidado la idea de que la discapacidad es resultado de la interacción entre el estado funcional de la persona y su entorno físico y social, como se ha reflejado, con matices, en documentos internacionales de la ONU o de la OMS, ya sea respectivamente en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Preámbulo o en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, CIF (OMS, 2001).

Sin embargo, el problema surge al operativizar esa concepción de la discapacidad: cómo medir (ya sea en una encuesta o en un registro) ese producto de la interacción entre el estado funcional de la persona y su entorno. Nos vamos a encontrar desde fuentes estadísticas que optan por una operativización restringida, en las que se considera que las personas con discapacidad son aquellas que se encuentran reconocidas y registradas como tales, es decir, que cuentan con un certificado de reconocimiento de una discapacidad superior o igual al 33% de acuerdo con las formas de medición del sistema de valoración oficial (como en la serie 'El empleo de las personas con discapacidad'), hasta algunas que consideran personas con discapacidad a aquellas que tienen alguna limitación para realizar actividades cotidianas o "normales" debido a algún problema de salud o enfermedad que dure o vaya a durar al menos 6 meses, sin necesariamente definir ni clasificar cuáles serían esas actividades cotidianas. Estas diferentes formas de entender la discapacidad van a implicar dificultades comparativas de los datos disponibles, aunque no restan por ello a las fuentes el potencial analítico global que tienen para conocer la situación laboral de las personas con discapacidad, pues se encuentran tendencias comunes en todas las fuentes: una desigualdad en el acceso al trabajo condicionada por las limitaciones en la actividad por motivos de salud o discapacidad, no tanto porque esas limitaciones afecten a la realización del trabajo, sino por las barreras experimentadas en el entorno por el hecho de tener una discapacidad.

Entre las fuentes estadísticas utilizadas encontramos las siguientes:

– La Estadística sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD), que realiza actualmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), utiliza la información derivada de una integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa con los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), junto a datos sobre medidas que fomentan el empleo y el empleo protegido provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). Esta serie, al recoger los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), analiza a la población en edad activa ‘registrada’, con certificado de discapacidad, esto es, aquellas que tienen reconocido un grado de discapacidad superior o igual al 33 %, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012.

– La Estadística sobre el Salario de las Personas con Discapacidad (EPD), que realiza actualmente el INE, analiza la ganancia salarial de los trabajadores con discapacidad por cuenta ajena y lo hace en términos comparativos con los trabajadores sin discapacidad. Esta operación utiliza la información derivada de una integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Estructura Salarial con los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) y con los facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre fomento al empleo. Al igual que la anterior, recoge los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), con lo cual analiza a la población en edad activa ‘registrada’, con certificado de discapacidad, esto es, aquellas que tienen reconocido un grado de discapacidad superior o igual al 33 %, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012.

– La estadística sobre contratación de personas con discapacidad y el Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, que son elaborados por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), nos permiten observar las nuevas tendencias en el mercado de trabajo. Al tratarse de un registro administrativo de contratación y demanda de empleo, cuantifica la población

con discapacidad como aquella registrada como persona con discapacidad en dichos servicios públicos de empleo.

– La Encuesta sobre Integración Social y Salud, EISS-2012 en España, que pertenece al European Disability and Social Integration Module (EDSIM), módulo específico de la Encuesta Europea de Salud que incluye, en relación con el empleo, información comparable a nivel europeo sobre actividad, ocupación y desempleo, inserción laboral, estructura ocupacional y dificultades de acceso al mercado laboral y a la formación, entre otras dimensiones. La Encuesta sobre Integración Social y Salud, EISS-2012 identifica y caracteriza a las personas con discapacidad, entendiendo este concepto dentro del marco de la CIF, como aquellas que señalan su condición de salud (enfermedad, problema de salud crónico y/o limitación en las actividades básicas) como una limitación para la realización de una serie de actividades de la vida diaria.

– La Encuesta de Condiciones de Vida de la UE (EU-SILC) –Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)– se puso en funcionamiento en 2004 en sustitución del Panel de Hogares de la Unión Europea, POGHE y agrupan en la actualidad a todos los miembros de la UE, más Islandia y Noruega. Si bien estas estadísticas surgen con el propósito principal de supervisar los progresos que realizan los Estados miembros de la UE en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, entre sus datos se integran variables relacionadas con el empleo, la formación o el estado de salud de la población. La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) es, en el caso español, la fuente de datos de la EU-SILC. Si bien la ECV y el conjunto de las estadísticas EU-SILC no hacen referencia expresa a la cuestión de la discapacidad, la propia Comisión Europea ha defendido la validez de esta encuesta para el análisis de las cuestiones relacionadas con la situación laboral de las personas con discapacidad, en la medida en que su aproximación a la medición de la misma coincide con el modelo social de la discapacidad (Zaidi, 2011). En ese sentido, la Encuesta de Condiciones de Vida consideraría como personas con discapacidad a aquellas que tienen alguna limitación para realizar actividades cotidianas o “normales” debido a algún problema de salud o enfermedad que dure o vaya a durar al menos 6 meses, aunque sin definir las actividades cotidianas o normales, por lo que éstas quedan condicionadas a la interpretación del entrevistado.

– La Estadística Europea de Políticas del Mercado de Trabajo (PMT) -en inglés, The labour market policy (LMP) database-, ha sido diseñada por la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), para proporcionar información sobre las intervenciones del mercado laboral que se dirigen a los grupos de personas con dificultades en el mercado de trabajo. Contiene datos para todos los países de la UE con respecto a empleo con apoyo y rehabilitación, cuantificando las ayudas, beneficiarios e importes destinados a empleo con apoyo y rehabilitación para todos los países de la UE, para personas con discapacidad acreditada según los criterios de cada país.

– El *módulo ad-hoc "Employment of Disabled People 2011"*, de la *European Labour Force Survey (EU-LFS)*, recoge información comparada a nivel europeo sobre limitaciones en la actividad por motivo de salud y discapacidad, y su relación con la formación y el empleo. Para esta fuente se consideran personas con discapacidad aquellas que señalan tener limitaciones en sus actividades básicas de la vida diaria.

– Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Este anuario recopila los principales datos sociolaborales de España sobre mercado de trabajo, inmigración y emigración, formación profesional y medidas de apoyo al empleo; condiciones de trabajo y relaciones laborales y prestaciones de seguridad social y otra protección social y ofrece las Cuentas Integradas de Protección Social en términos SEEPROS. De este anuario se obtienen también los principales datos sobre Medidas de Apoyo a la Creación de Empleo (ACE), que ofrece información, a nivel autonómico, en relación con las actuaciones establecidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de apoyo a la creación de empleo, y, dentro de estas, a las diferentes políticas de integración laboral de las personas con discapacidad. De esta fuente se recogen tanto los datos de las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad (a las cuales sólo pueden acceder las personas con certificado de discapacidad).

4. Análisis de la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

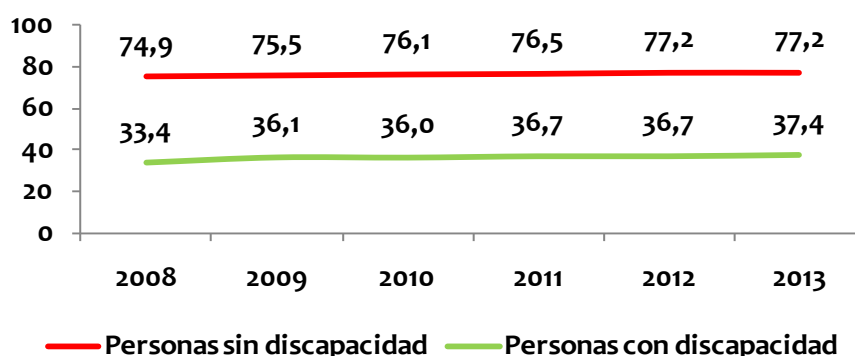
Como indicábamos, históricamente las personas con discapacidad han experimentado desigualdades en el acceso al empleo, lo que comprende tanto una menor participación en el mercado de trabajo como unas peores condiciones laborales. A pesar de los objetivos de actividad y empleo marcados por las actuales políticas sobre discapacidad en nuestro país, el impacto de la crisis económica y las reformas de las políticas del mercado de trabajo han agudizado la brecha de discapacidad, tanto en lo que se refiere al acceso al empleo como en las condiciones en que es realizado por el colectivo.

Algunos de los datos estructurales y coyunturales relativos a la posición de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España durante el período de crisis económica que mostraremos a continuación así lo demuestran. Durante la crisis se ha reducido significativamente la tasa de empleo y se han deteriorado las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad, siendo en particular afectadas las nuevas contrataciones, cada vez más inestables, segmentadas y sectorizadas, en línea con las nuevas dinámicas globales del mercado de trabajo.

Menor participación en el mercado de trabajo, que ha aumentado en los años de crisis económica

Todas las fuentes estadísticas disponibles evidencian una significativa diferencia en la participación laboral de las personas con discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad. La tasa de actividad del colectivo era del 37,4% frente al 77,2% del resto de la población, según datos de la serie El empleo de las personas con discapacidad para 2013. Sin embargo, este indicador ha experimentado una evolución ascendente durante los años de la crisis (2008-2012), incrementándose en más de tres puntos (del 33,4 al 36,6), probablemente porque en el contexto de crisis parte de la población económicamente inactiva se incorporó al mercado de trabajo como demandante de empleo y manteniéndose la brecha en relación con la población sin discapacidad más o menos estable.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de actividad en función de la discapacidad. 2008-2013



Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Estadística.

Si bien en comparativa con otros países de la Unión Europea la tasa de actividad de las personas con discapacidad en España es significativamente más baja, el comportamiento de este indicador no es homogéneo para todo el país, sino que se observan grandes desigualdades territoriales determinadas en cierta medida por las desigualdades económicas entre comunidades autónomas y que operan tanto en un eje Norte-Sur como en menor medida en el eje Este-Oeste. Las tasas de actividad más elevadas las encontramos en comunidades como Madrid, País Vasco, Navarra o Baleares (por encima del 40%).

También, al igual que en las personas sin discapacidad, la tasa de actividad es superior en hombres que en mujeres (5,6 puntos), si bien esta última también ha crecido en los últimos años hasta situarse en el 34,3%. En ese sentido, la ratio con la población sin discapacidad para ambos sexos es la misma: 0,48, lo que quiere decir que las desigualdades de género en la tasa de actividad entre personas con discapacidad son equivalentes a las existentes en el resto de la población.

Tabla I: Tasa de actividad de la población con discapacidad por sexo. 2013

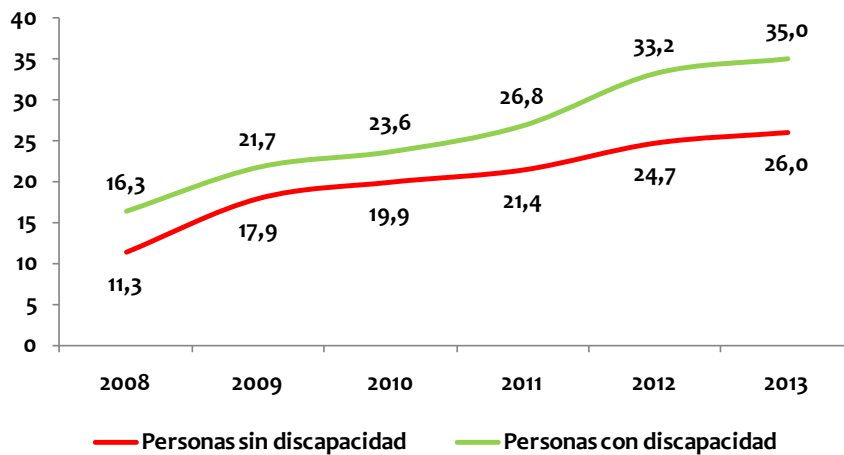
	Tasa (%)	Diferencia media (Media=100)	Ratio PCD/PSD
Hombres	39,9	106,7	0,48
Mujeres	34,3	91,7	0,48
Total	37,4	100	0,48

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

Aumento significativo de la tasa de paro en los años de crisis

El aumento de la tasa de actividad no ha conllevado un incremento de la tasa de empleo, sino que ésta se ha visto reducida significativamente al 24,3% (frente al 57,1% de las personas sin discapacidad), reduciéndose entre 2008 y 2013 en 3,7 puntos porcentuales. Eso ha implicado que la tasa de paro se duplicara (del 16,3% al 35%), empujada tanto por la destrucción de empleo como por el crecimiento de la proporción de personas con discapacidad activas. Comparando con los países de nuestro entorno, nos encontramos que nuestro país tiene menos actividad, menos empleo y más paro.

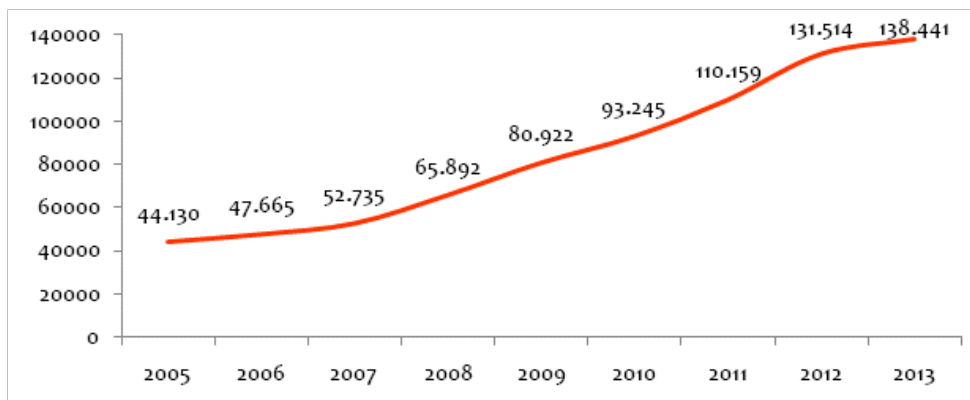
Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro en función de la discapacidad. 2008-2013



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

Si atendemos a los datos de parados registrados como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, podemos constatar también ese incremento. Para el año 2013 había 138.441 personas con discapacidad paradas demandantes de empleo. Entre 2005 y 2013, el número de personas con discapacidad registradas como paradas demandantes de empleo se ha multiplicado por tres. De ellos, un total de 85.586 eran paradas de larga duración, el 61,82%, incrementándose esa cifra en un 30,3% sólo en un año, entre 2011 y 2012.

Gráfico 3. Evolución del número de personas con discapacidad paradas demandantes de empleo. 2005-2013

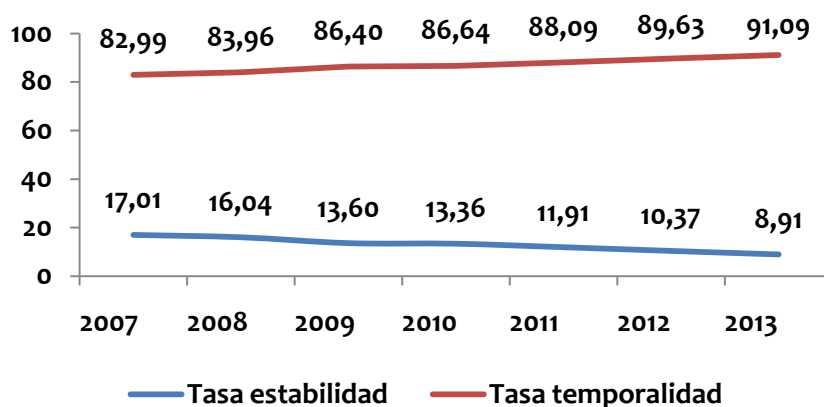


Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad.

Nuevas tendencias del mercado laboral modifican progresivamente la estructura ocupacional del colectivo: Hacia una mayor precariedad e inestabilidad

La crisis económica y las reformas laborales, como decíamos, tienen como consecuencia una progresiva transformación del mercado de trabajo. Las nuevas tendencias en la contratación son: mayor índice de rotación (de 1,98 aunque aún así ligeramente más bajo al de la población sin discapacidad, de 2,53), por la mayor eventualidad de la contratación (tanto en empleo ordinario como en empleo protegido). De estar por debajo del 83% la tasa de temporalidad en el 2007, ha pasado casi al 90% en 2012.

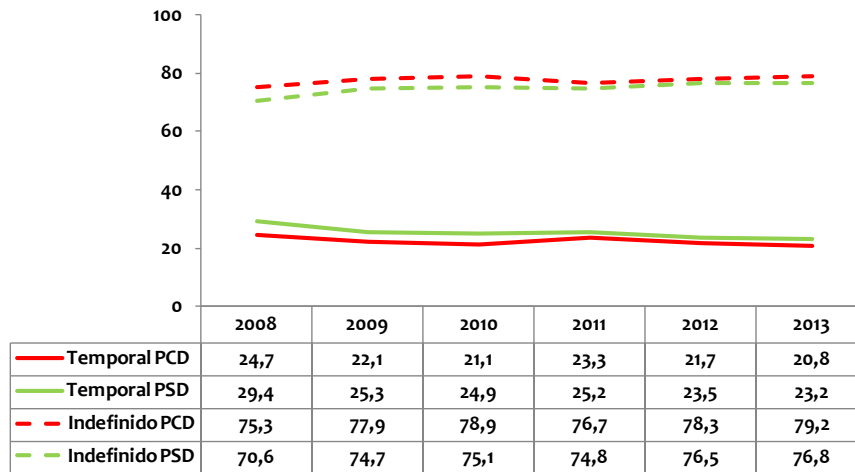
Gráfico 4. Evolución de las tasas de estabilidad y temporalidad en la contratación de personas con discapacidad (2007-2013)



Fuente: Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2013. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Esto contrasta con las cifras de estabilidad y temporalidad de la población que se encuentra trabajando (4 de cada 5). En estos años ha crecido la proporción de personas contratadas a tiempo indefinido fundamentalmente por la destrucción de empleo más que por la consolidación de trabajadores fijos.

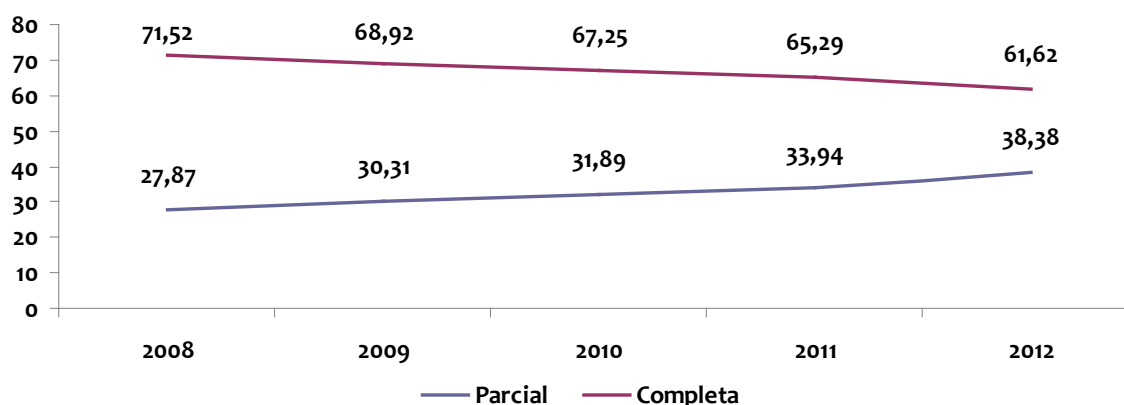
Gráfico 5. Evolución de las tasas de estabilidad y temporalidad en la población asalariada con y sin discapacidad (2007-2012)



Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Estadística.

Otro cambio fundamental en las nuevas contrataciones ha sido el del incremento de la contratación a tiempo parcial, indicador que sirve para conocer la precariedad en la contratación, teniendo en cuenta que el tipo de jornada determina el nivel de ingresos y que muchos contratos a tiempo parcial no alcanzan un nivel de ingresos mínimo como para vivir dignamente. También se ha destacado el progresivo incremento de la contratación a tiempo parcial, pasando del 27,9% en el 2008 al 38,4% en apenas cuatro años (2012).

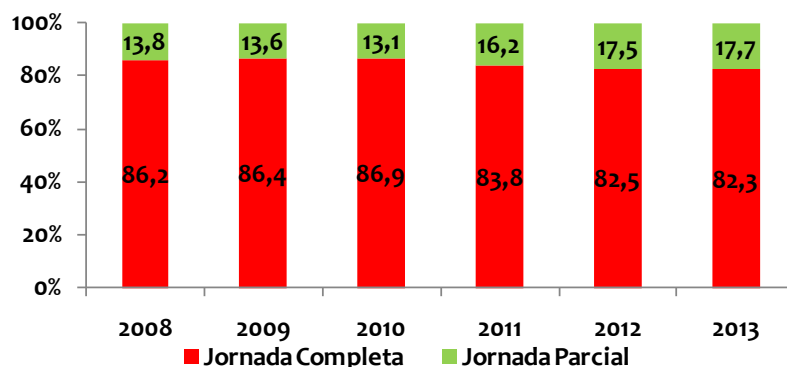
Gráfico 6. Evolución de los nuevos contratos realizados a personas con discapacidad según tipo de jornada (2008-2012)



Fuente: Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2013. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Para el total de las personas con discapacidad ocupadas, el 82,3% trabaja a tiempo completo y el 17,7% lo hace a tiempo parcial, 2,1 puntos más (un 13% más frecuente) que en la población sin discapacidad. Aunque la diferencia no es excesiva, hay que destacar que la contratación a tiempo parcial comporta un menor salario y, dado el nivel salarial en nuestro país, una contratación a tiempo parcial puede ser insuficiente para satisfacer las necesidades básicas. Se podría pensar, en todo caso, que puede ser una modalidad así elegida por la población con discapacidad pero, si analizamos los datos, tan sólo el 17,5% (menos de uno de cada cinco) señala que es por motivo de su enfermedad o discapacidad. Es, además, un fenómeno que ha aumentado con la crisis, pues en apenas tres años han pasado del 13,1% (2010) al 17,7% en 2013.

Gráfico 7: Evolución de la distribución de las personas con discapacidad ocupadas por tipo de jornada. 2008-2013



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

Segmentación y sectorización en el mercado laboral para las personas con discapacidad

El tipo de contrato según su duración así como el tipo de jornada en la contratación nos dan una idea de la escasa calidad del empleo generado para el colectivo de personas con discapacidad. Pero es importante analizar también el tipo de ocupación y de actividad económica en el que se genera empleo para el colectivo.

Si analizamos la contratación realizada a personas con discapacidad por sectores de actividad en los últimos años, podemos observar que ésta se encuentra muy focalizada en actividades económicas del sector servicios (edificios, servicios sociales, transporte, servicios postales o alimentación). La actividad económica que genera un mayor número de contratos para personas con discapacidad es la que engloba los servicios a edificios y actividades de jardinería, con más de 24.000 contrataciones, lo que supone un 4,6% del total de contrataciones del sector y el 14,2% de todos los contratos realizados a personas con discapacidad. Le siguen en orden de importancia las actividades de servicios sociales sin alojamiento, que representan casi el 10% de todas las contrataciones realizadas a personas con discapacidad.

Tabla II: Diez principales actividades económicas en las que han sido contratadas las personas con discapacidad. 2013

	Número de contratos	% sobre contratos del sector	% sobre contratos a personas con discapacidad
Servicios a edificios y actividades de jardinería	24.263	4,61	14,17
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	17.047	8,70	9,96
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	9.273	2,59	5,42
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9.204	2,26	5,38
Otros servicios personales	5.003	3,56	2,92
Transporte terrestre y por tubería	4.333	1,57	2,53
Asistencia en establecimientos residenciales	4.097	1,51	2,39
Industrias de la alimentación	2.741	1,33	1,60
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1.972	1,87	1,15
Actividades de alquiler	1.955	1,75	1,14

Nota: se seleccionan aquellas que superan la tasa nacional de contratación de las personas con discapacidad (1,16 %) y presentan mayor número de contratos.

Fuente: Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2014. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Desde el punto de vista de la ocupación de las nuevas contrataciones, podemos observar que las mismas tienden a segmentarse en los niveles de ocupación más elementales (que requieren baja cualificación), siendo las más habituales las contrataciones para personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (más de 26.000 contrataciones, que representan el 15,6% del total), seguidas de los peones en industrias manufactureras (más de 13.000 contratos, que suponen el 7,7% de todos los contratos a personas con discapacidad).

Tabla III: Diez principales ocupaciones en las que han sido contratadas las personas con discapacidad, por grupos ocupacionales. 2013

Ocupaciones	Nº contratos	% sobre contratos de cada ocupación	% sobre contratos a PCD
Empleados contables, Administrativos y otros empleados de oficina			
Empleados de venta de apuestas	5.520	71,10	3,22
Teleoperadores	2.585	3,39	1,51
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2.565	1,27	1,50
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2.505	1,57	1,46
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores			
Conserjes de edificios	4.520	7,42	2,64
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	3.146	4,75	1,84
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores			
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	2.318	2,23	1,35
Ocupaciones elementales			
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	26.674	2,94	15,58
Peones de las industrias manufactureras	13.255	1,69	7,74
Otro personal de limpieza	4.209	3,88	2,46

Nota: se seleccionan aquellas que superan la tasa nacional de contratación de las personas con discapacidad (1,16 %) y presentan mayor número de contratos.

Fuente: Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2014. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Si atendemos a la estructura ocupacional del conjunto de la población con discapacidad ocupada y no sólo a las nuevas contrataciones, observamos que la ocupación mayoritaria entre las personas con discapacidad es la relacionada con los servicios de restauración, personales, de protección y de ventas, aunque su frecuencia es un 10% inferior a la de las personas sin discapacidad (20,7 frente a 23,0). Le siguen, en orden de importancia, la relacionada con las ocupaciones elementales (de baja cualificación), en las que desempeña su trabajo el 18,8% de los ocupados con discapacidad, un 48% más que en la población sin discapacidad.

Tabla IV: Distribución de las personas con y sin discapacidad ocupadas por tipo de ocupación. Porcentajes y ratio PCD/PSD. 2013.

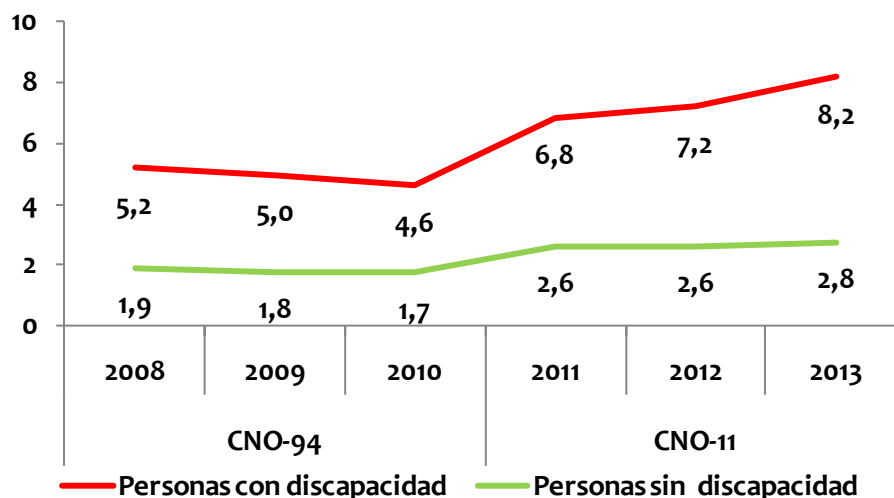
	PCD	PSD	Ratio PCD/PSD
Ocupaciones militares	0,0	0,5	0,00
Directores/as y gerentes	2,3	4,6	0,50
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	12,9	17,7	0,73
Técnicos/as, profesionales de apoyo	7,3	10,6	0,69
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	17,1	9,9	1,73
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	20,7	23,0	0,90
Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,1	2,6	1,19
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	10,0	11,0	0,91
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,9	7,4	1,07
Ocupaciones elementales	18,8	12,7	1,48
Total	100,0	100,0	1,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

Existen diferencias significativas entre personas con y sin discapacidad según los diferentes niveles de cualificación. Al igual que el peso es mayor en ocupaciones de baja cualificación, la presencia de las personas con discapacidad en las ocupaciones de mayor cualificación es muy inferior a la de las personas sin discapacidad. En el caso de los directores y gerentes, la brecha de discapacidad es de 0,5, lo que significa que las personas con discapacidad tienen un 50% menos de probabilidades de acceder a estos niveles ocupacionales que las personas sin discapacidad (un 2,3 frente a un 4,6). También es inferior la presencia, en términos relativos, como técnicos y profesionales científicos e intelectuales y como profesionales de apoyo, en un 27 y un 31% por debajo que los ocupados sin discapacidad.

Si ponemos en relación los dos extremos de la pirámide ocupacional, podemos observar una diferencia significativa en la proporción de personas con y sin discapacidad entre las ocupaciones menos cualificadas (las relacionadas con las ocupaciones elementales) y las más cualificadas (las que corresponden a directores y gerentes). En el caso de las personas con discapacidad, la ratio es de 8,2: es decir, por cada persona con discapacidad que ocupa un puesto directivo o de gerencia hay 8,2 personas que ocupan puestos de ocupaciones elementales; en el caso de las personas sin discapacidad, la ratio es de 2,8 trabajadores en ocupaciones elementales por cada directivo.

Gráfico 7. Evolución de la ratio de trabajadores no cualificados/directivos con y sin discapacidad. 2008-2013



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

* Nota: Datos 2008-2010 recogidos bajo la clasificación de la CNO-94. Datos 2011-2012 recogidos bajo la clasificación de la CNO-2011.

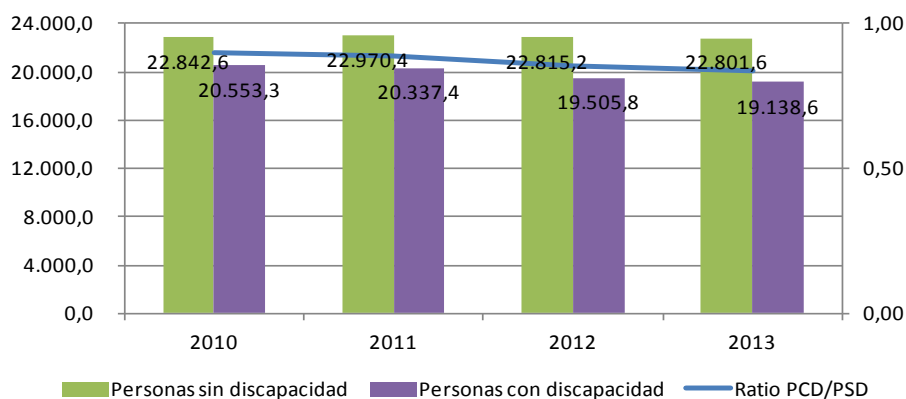
Salarios más bajos que en la población sin discapacidad, especialmente en algunos colectivos específicos

Es en el salario donde se observa uno de los mayores impactos de la crisis económica en las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Según los datos del INE, en 2013 el salario anual bruto de las personas con discapacidad era de 19.138,6€, casi 400€ menos que el año anterior y un 16% menor que el del resto de la población, brecha que ha ido aumentando progresivamente desde 2010, cuando era del 10%. Mientras que en estos cuatro años el salario medio de los trabajadores sin discapacidad se ha mantenido prácticamente constante (sólo ha descendido ligeramente), el de los trabajadores con discapacidad se ha visto reducido en más de 1.400€, pasando de los 20.553€ a los 19.138€, es decir, una devaluación salarial de casi el 7%.

No obstante, las desigualdades salariales por razón de discapacidad se reducen en el salario neto dadas las bonificaciones y deducciones dirigidas específicamente al colectivo. Así, el salario neto mensual de los asalariados con discapacidad era, por término medio, de 1.278,3 euros en 2010 (último año del que hay datos disponibles, dado que esta variable procede de la Encuesta de Estructura Salarial, cuatrienal), por 1.347 euros de las personas sin discapacidad. La brecha salarial entre trabajadores con

discapacidad y sin discapacidad, por lo tanto, se reducía al 5% una vez descontadas deducciones y cotizaciones a la Seguridad Social, frente al 10% del salario bruto en ese momento.

Gráfico 8. Evolución del salario medio anual bruto de las personas con discapacidad y sin discapacidad asalariadas. 2010-2013



Fuente: El salario de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Estadística.

Las desigualdades salariales entre personas con y sin discapacidad son especialmente altas en los grupos etarios más jóvenes así como en los hombres o en la empresa privada, por citar algunos ejemplos.

Si bien es relevante analizar esas diferencias intergrupales, son incluso más significativas las desigualdades intragrupo, teniendo un impacto especial el tipo de discapacidad, el sexo, la edad, el nivel educativo, la antigüedad o el grupo de ocupación, entre otras. Las desigualdades salariales existentes en función de estas variables son incluso superiores a las que encontramos en las personas sin discapacidad, salvo en el caso del sexo, que la desigualdad entre hombres y mujeres es mayor para personas sin discapacidad.

Tabla V: Salario medio anual bruto de las personas con discapacidad asalariadas, según diversas variables. 2013.

		Salario medio	Diferencia media (Media=100)	Ratio PCD/PSD
Sexo	Hombres	20.535,4	107,3	0,79
	Mujeres	17.208,6	89,9	0,88
Tipo de jornada	Completa	22.356,4	116,8	0,84
	Parcial	9.172,9	47,9	0,91
Tipo de contrato	Indefinido	20.644,0	107,9	0,84
	Temporal	13.059,7	68,2	0,84
Edad	16 a 29	10.555,8	55,2	0,73
	30 a 44	17.241,9	90,1	0,78
	45 a 64	20.781,0	108,6	0,81
Nivel de Estudios (*)	Sin estudios y primaria	17.190,2	83,6	1,02
	Secundaria	18.527,5	90,1	0,92
	Superiores	34.403,1	167,4	1,04
Tamaño de la empresa (n° trab.)	1 a 49	15.657,5	81,8	0,84
	50 a 199	16.325,7	85,3	0,67
	200 y más	24.012,9	125,5	0,85
Control de la empresa (*)	Pública	27.233,7	132,5	0,91
	Privada	17.656,4	85,9	0,83
Grupos de ocupación	Alta	30.966,1	161,8	0,95
	Media	17.673,9	92,3	0,97
	Baja	13.906,0	72,7	0,83
Antigüedad en empresa (*)	Menos de 1 año	13.322,5	64,8	0,86
	De 1 a 3 años	15.882,4	77,3	0,83
	De 4 a 10 años	19.029,3	92,6	0,84
	De 11 a 20 años	24.164,3	117,6	0,84
	Más de 20 años	30.757,7	149,6	0,91
Sector actividad	Industria y construcción	20.636,0	107,8	0,80
	Servicios	18.861,7	98,6	0,86
Total	Total	19.138,6	100,0	0,84

(*) Dato de 2010.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El salario de las personas con discapacidad.

Las diferencias salariales son elevadas atendiendo al tipo de discapacidad, representando el salario medio de las personas con discapacidad intelectual apenas el 61% del salario medio del colectivo (11.742,5€), mientras que el de las personas con discapacidad sensorial y con discapacidad física es respectivamente un 7% y un 4% superior. Atendiendo al grado de discapacidad, observamos que son los de menor grado (33 al 44%) los que tienen un salario bruto medio mayor, 2% por encima de la media. Si atendemos a la distribución intragrupal, el salario del 10% de los asalariados con discapacidad que más gana (noveno decil) es 4,4 veces superior al salario del 10% que menos gana (primer decil).

Desigualdades importantes dentro del colectivo, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones y en los salarios

Aparte de las diferencias salariales ya mencionadas dentro del colectivo, podemos constatar desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones laborales.

A pesar de que la tasa de actividad de la población con discapacidad es baja, observamos diferencias importantes en este indicador en función del sexo, la edad, el nivel de estudios o el tipo y grado de discapacidad. Como ocurre en el caso de las personas sin discapacidad, existen desigualdades de género en el acceso al mercado de trabajo, pues la tasa de actividad es superior en hombres que en mujeres (una diferencia de casi 6 puntos, del 39,2 al 33,5%).

También podemos observar significativas diferencias por tipo de discapacidad; mientras que las personas con discapacidades sensoriales y físicas tienen una tasa de actividad más alta (57,4% en auditiva, 42,4% en visual, 38,8% física), es muy inferior la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual (28,7%) o enfermedad mental (27,1%), lo que puede deberse tanto a las limitaciones en la actividad asociada como en la diferente discriminación existente para cada uno de los tipos de discapacidad. La limitación en la actividad también va a ser un factor que nos explique que las tasas de actividad se reducen conforme mayor es el grado de discapacidad de la persona.

Las diferencias sociodemográficas que mencionábamos en la tasa de actividad se reproducen de manera muy similar en lo que respecta a la tasa de empleo: existen desigualdades de género (significativamente más baja entre las mujeres con discapacidad, un 22,5%, que entre los hombres, un 26,2%), generacionales (muy baja entre los más jóvenes y entre los mayores de 45 años), por tipo de discapacidad (dos o tres veces más altas en las sensoriales y físicas que en las intelectuales y mentales) y grado de discapacidad (siendo 3,5 veces mayor entre aquellos con un grado del 33 al 44% que en aquellos con 75% y más).

La educación como factor clave (pero no suficiente) para el acceso al mercado laboral

El acceso a mayores niveles educativos también define sobremanera la relación de las personas con discapacidad con la actividad económica, aumentando la tasa de actividad a medida que aumenta el nivel de estudios máximo alcanzado. Así, sólo un 5,9% de aquellos sin estudios o analfabetos es activo (una brecha del 87% con las personas sin discapacidad con el mismo nivel de estudios), por el 56,0% de aquellos con estudios superiores. La brecha en relación con la población sin discapacidad se reduce a medida que aumenta el nivel de estudios, ya que por lo general un mayor nivel educativo incrementa las oportunidades laborales.

Tabla VI: Tasa de actividad de la población con discapacidad, en función del nivel de estudios. 2013

	Tasa (%)	Distancia media (Media=100)	Ratio PCD/PSD
Sin estudios	5,9	15,8	0,13
Primaria	23,5	63,0	0,39
Secundaria	44,5	119,2	0,60
Superiores	56,0	149,8	0,63
Total	37,4	100,0	0,48

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

La formación (medida por el nivel de estudios alcanzado) es un factor de mejora de la empleabilidad y reductor de las desigualdades existentes entre personas con y sin discapacidad (lo que podríamos denominar ‘brecha de discapacidad’). A mayor nivel de estudios aumenta la tasa de empleo, del 3,1% en el caso de las personas sin estudios al 45% entre quienes tienen estudios superiores. La tasa de empleo de los primeros equivale al 12% de las personas con discapacidad del mismo nivel educativo; en el caso de aquellos con estudios superiores, la tasa de empleo equivale al 61% de las personas sin discapacidad que tienen el mismo nivel formativo. Algo similar sucede con la tasa de paro.

Tabla VII: Tasa de empleo de la población con discapacidad, en función del nivel de estudios. 2013.

	Tasa (%)	Distancia media (Media=100)	Ratio PCD/PSD
Sin estudios	3,6	14,9	0,18
Primaria	12,8	52,6	0,35
Secundaria	27,8	114,2	0,53
Superiores	45,2	185,8	0,60
Total	24,3	100,0	0,43

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

Igualmente, si atendemos a la ganancia salarial (medida en salario medio anual bruto a partir de la serie El salario de las personas con discapacidad (SPD) para 2010), que nos podría dar una idea de la posición de los trabajadores con discapacidad en la estructura ocupacional en función del nivel de estudios, podemos observar cómo las personas con discapacidad con estudios superiores ganan el doble de sueldo que las personas con discapacidad sin estudios o estudios primarios y casi el doble que los de estudios secundarios, siendo ese salario medio un 67,4% mayor que la media del colectivo. Además, cabe destacar que los salarios de las personas con discapacidad con estudios superiores son ligeramente más elevados (en un 4%) que el de aquellas sin discapacidad con estudios superiores, mientras que en el resto de la población son un 10% más bajos.

Tabla VIII: Salario medio anual bruto de las personas con discapacidad asalariadas, según nivel de estudios. 2010

	Salario medio	Distancia media (Media=100)	Ratio PCD/PSD
Sin estudios y primaria	17.190,2	83,6	1,02
Secundaria	18.527,5	90,1	0,92
Superiores	34.403,1	167,4	1,04
Total	20.553,3	100,0	0,90

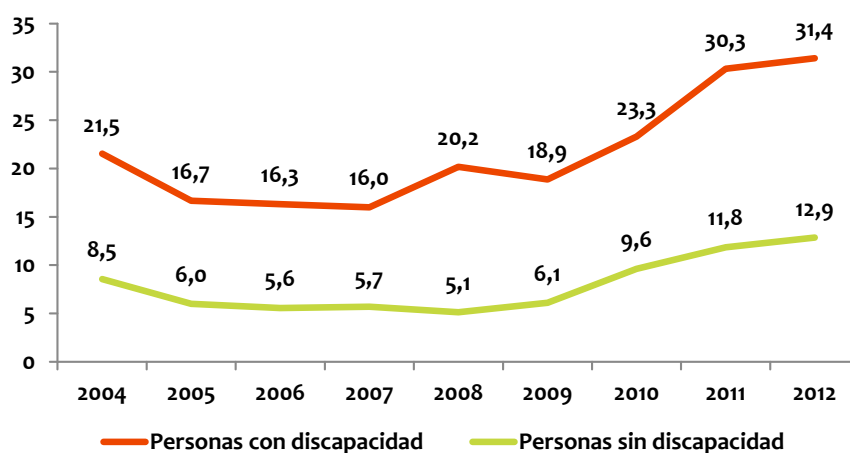
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El salario de las personas con discapacidad.

Si analizamos el salario medio mensual neto, esto es, una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), podemos observar que las desigualdades por nivel educativo se reducen.

Mayor riesgo de pobreza en el colectivo de personas con discapacidad, aun en los casos en que se encuentren ocupados

El riesgo de pobreza entre las personas con discapacidad es mayor, pues tanto ellos como en su hogar experimentan una menor intensidad laboral que en los hogares de personas sin discapacidad (un 31,4% de “hogares con discapacidad” experimentan baja intensidad laboral por 12,9% de “hogares sin discapacidad”), situación que prácticamente se ha duplicado con la crisis.

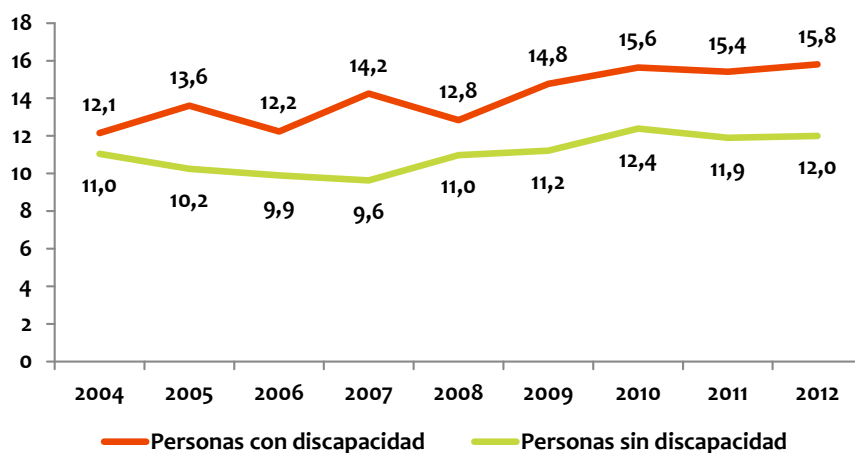
Gráfico 9. Tasa de baja intensidad laboral de los hogares según tengan personas con discapacidad. Evolución 2004-2012



Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida.

Aún así, el empleo, como decíamos, tampoco es factor suficiente para salir de la pobreza, pues casi un 16% de los trabajadores con discapacidad se encuentran en riesgo de pobreza, por un 12% de los trabajadores sin discapacidad.

Gráfico 10. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza de la población con y sin discapacidad ocupada. 2004-2012.

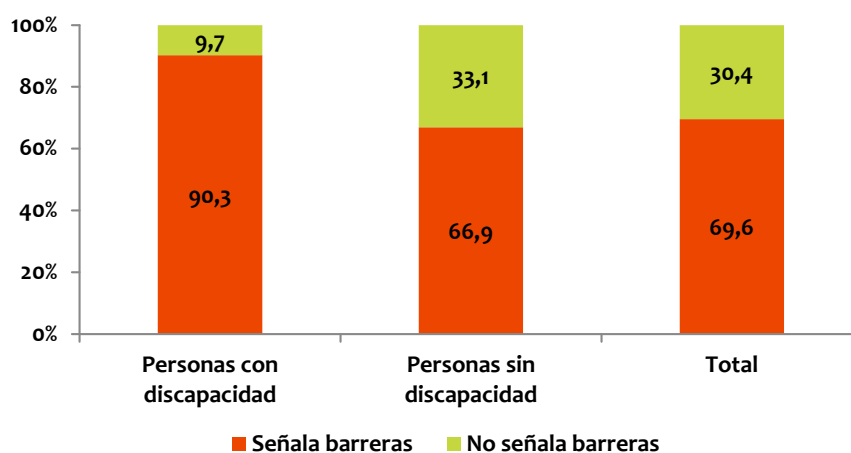


Fuente: INE. Encuesta de Condiciones de Vida.

La mayoría de la población con discapacidad en edad activa experimenta barreras para el acceso a un empleo adecuado

Más del 90% de la población con discapacidad en edad activa señala una o más barreras para acceder a un empleo adecuado, frente a un 66% de personas sin discapacidad que lo señalan, según datos de la EISS 2012. Entre las principales barreras que experimenta el colectivo se encuentran, en un 56,7% de los casos, los motivos de salud o enfermedad, en un 54% la falta de oportunidades, en un 32,6% la falta de cualificación o de experiencia y en un 29,1% las limitaciones en las actividades básicas. La condición de discapacidad, por lo tanto, aumenta las barreras para el acceso a un empleo adecuado.

Gráfico 11. Población con discapacidad y sin discapacidad en edad activa en función de la existencia de barreras para el acceso a un empleo adecuado. 2012



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud (EISS 2012).

Las políticas de empleo se dirigen al mantenimiento de puestos de trabajo más que al fomento de nuevo empleo

El gasto en políticas de empleo con apoyo y rehabilitación en España es, para el año 2012 (último dato disponible) fue de 357,1 millones de euros. Esta cantidad supone un 0,94% sobre el total del gasto en políticas de empleo y un 6,3% del gasto en políticas activas de empleo en nuestro país para el año en cuestión, por un 0,035% sobre el total del PIB.

Este gasto ha crecido en los últimos años, especialmente en 2007 estas medidas experimentaron un crecimiento significativo (pasando de 208 a 640 millones y de un 1 a un 2,8% del PIB), probablemente impulsadas por los avances legislativos producidos por esas fechas. Desde ese año han experimentado un crecimiento sostenido, salvo para el año 2011, donde se redujo en 9 millones con respecto a 2010.

Sin embargo, en concreto el gasto en ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad para 2012 fue de 259.340.600 €, una reducción de un 20% con respecto al año anterior. Este gasto supone un 74,3% del total del gasto en ayudas de apoyo a la creación de empleo y un 0,025% del PIB. De estas ayudas, la mayoría (el 99,7%) van a Centros Especiales de Empleo, efectuándose gran parte del gasto para el

mantenimiento de puestos de trabajo (91,2%) y en menor medida para proyectos generadores de empleo (2,1%) y Unidades de Apoyo (6,4%). El restante 0,3% va destinado a proyectos de Empleo con Apoyo. Como decíamos, para 2012 se ha experimentado una reducción importante del gasto, que también hubo para 2011. Para el año 2012, el número de beneficiarios de ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad es de 81.560, siendo en su mayoría para el mantenimiento del puesto de trabajo (61.851), seguidos de los beneficiarios de unidades de apoyo (19.142).

Por otro lado, atendiendo a otras medidas de fomento del empleo existentes en nuestro ordenamiento jurídico y que hemos repasado brevemente al inicio de esta comunicación, los datos muestran que las empresas incumplen sistemáticamente la cuota de reserva del 2% (sólo el 18,6% de trabajadores están empleados en empresas que cumplen dicha cuota).

En cuanto a otras medidas específicas en la contratación, podemos destacar que uno de cada cuatro trabajadores con discapacidad cotiza con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización, la misma proporción de trabajadores con discapacidad que cuenta con contratos específicos de discapacidad, en ambos casos con diferencias por tipo de discapacidad.

Un 54,3% de aquellas que se benefician de bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización son personas con discapacidad física, un 29% con discapacidad sensorial, un 10,9% intelectual y un 5,6 enfermedad mental. Sin embargo, atendiendo a la población total ocupada por tipo de discapacidad, las bonificaciones son más frecuentes entre los ocupados con discapacidad intelectual, entre los que prácticamente la mitad reciben estas bonificaciones. Entre aquellos que cuentan con discapacidades sensoriales son recibidas por el 35,1% de los ocupados, por un 23,8% de los que tienen discapacidades físicas y siendo muy inferior para ocupados con enfermedad mental (sólo un 13,4%).

Tabla IX: Personas con discapacidad ocupadas según tengan reducciones o bonificaciones en las cuotas de cotización, por tipo de discapacidad. 2013

	Distribución vertical (%)		Distribución horizontal (%)		Distancia media (Media=100)	
	Con bonif.	Sin bonif.	Con bonif.	Sin bonif.	Con bonif.	Sin bonif.
Física y otras	54,3	63,1	23,8	76,2	89,5	103,8
Intelectual	10,9	4,2	48,9	51,1	183,8	69,6
Mental	5,6	13,4	13,4	86,6	50,4	118,0
Sensorial	29,0	19,4	35,1	64,9	132,0	88,4
Total	100,0	100,0	26,6	73,4	100,0	100,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

Si atendemos al acceso a algún tipo de contrato específico de discapacidad, es entre los asalariados con discapacidad intelectual donde se observa un mayor porcentaje de personas con contratos específicos, un 48,4%, seguido de los asalariados con discapacidad sensorial, con un 35,1% de contratos específicos, un 23,8% en las personas con discapacidad física y sólo un 13,3% en aquellas con enfermedad mental. Igualmente, en términos globales, uno de cada dos de estos contratos se destinan a personas con discapacidad física.

Tabla X: Personas con discapacidad ocupadas según tengan reducciones o bonificaciones en las cuotas de cotización, por tipo de discapacidad. 2013

	Distribución vertical (%)		Distribución horizontal (%)		Distancia media (Media=100)	
	Específico	Otros	Específico	Otros	Específico	Otros
Física y otras	54,5	63,1	23,8	76,2	89,5	103,8
Intelectual	10,7	4,2	48,4	51,6	182,0	70,3
Mental	5,6	13,3	13,3	86,7	50,0	118,1
Sensorial	29,1	19,4	35,1	64,9	132,0	88,4
Total	100,0	100,0	26,6	73,4	100,0	100,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad.

5. Conclusiones

Como planteábamos y hemos podido comprobar con algunos datos, la población con discapacidad se encuentra en una posición de mayor precariedad dentro del mercado de trabajo. Si bien el deterioro de las condiciones laborales afecta a todos los trabajadores, el impacto en las personas con discapacidad es mayor en tanto que previamente a la crisis se encontraban en una peor posición de partida. Así, junto al aumento de la tasa de paro (hasta el 35% en 2013 y con un paro de larga duración del 60%), durante la crisis económica se ha apuntalado su sectorización en determinadas actividades económicas así como su segmentación en ocupaciones de baja cualificación, aumentando la

temporalidad y el empleo a tiempo parcial en las nuevas contrataciones y reduciéndose su salario medio en casi un 7% mientras que en el resto de los trabajadores prácticamente ha permanecido casi invariable. Todo ello ha tenido como consecuencia el incremento del riesgo de pobreza o exclusión social en el conjunto de la población con discapacidad en edad activa así como en aquella que se encuentra ocupada durante el período citado.

En ese sentido, la normativa nacional e internacional dirigida al colectivo es papel mojado, así como las políticas de empleo orientadas al colectivo no son suficientemente eficaces ni para promover la inserción laboral ni para garantizar unas condiciones laborales dignas. El deterioro, además, experimentado durante el período de crisis económica muestra una progresiva incompatibilidad entre las condiciones y exigencias productivas del mercado de trabajo que surge en este contexto de nuevo capitalismo feudal (donde los derechos laborales se ven mermados), y los derechos humanos o de ciudadanía (sociales, civiles, políticos), formalmente plasmados en la Convención o en otras normas, pero a los que realmente no dan respuesta efectiva unas políticas sociales públicas en regresión y cada vez más orientadas a la individualización de las problemáticas sociales, la precarización y el debilitamiento formal y real de los derechos sociales y laborales.

Esta dinámica, que es común a todos los trabajadores en el contexto neoliberal actual de internacionalización de la precariedad, se agudiza particularmente en el caso de colectivos como el de las personas con discapacidad, debido a las condiciones de desigualdad y a las particulares barreras, estructurales y simbólicas, que impiden al colectivo el acceso a los espacios de ciudadanía en las mismas condiciones que el resto de la población, lo cual se agudiza con la crisis.

Como decíamos, con la crisis ha aumentado ligeramente la tasa de actividad que, al verse acompañada de una acentuada caída del empleo, ha supuesto un crecimiento notable de la tasa de paro, incrementándose además el paro de larga duración y el índice de rotación en la contratación.

Si bien las personas con discapacidad tienen, como bien es sabido, una peor posición en el mercado de trabajo que las personas sin discapacidad, la desigualdad también existe dentro del propio colectivo, incluso acentuándose la dualización para algunas variables.

Esto es especialmente representativo en lo que respecta a las tasas de temporalidad, a los salarios o a la contratación a tiempo parcial, donde es evidente la desigual posición de las mujeres con discapacidad frente a los hombres (aunque menor que en el colectivo de personas sin discapacidad), la desigualdad por tipo de discapacidad, así como la mayor estratificación salarial dentro del colectivo en comparación con las personas sin discapacidad, atendiendo a variables como el nivel educativo o el grupo de ocupación. El salario medio bruto de las personas con discapacidad es un 16% inferior que el de las personas sin discapacidad, pero la estratificación salarial del colectivo (por edad, nivel educativo o grupo de ocupación) es mayor.

Si analizamos la estructura ocupacional de los trabajadores con discapacidad, podemos comprobar que la mayoría de los asalariados con discapacidad tienen contrato indefinido, aunque 9 de cada 10 contratos nuevos son temporales. Si en el pasado había una mayor tendencia a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en relación con el resto de la población, progresivamente en las nuevas contrataciones se está incrementando la temporalidad y el índice de rotación a la contratación. Además, también se incrementa el trabajo a tiempo parcial, que por otro lado es mucho más habitual en mujeres que en hombres con discapacidad.

Como decíamos, la nueva contratación de las personas con discapacidad se caracteriza por una creciente inestabilidad y precariedad, sectorizada en pocas actividades económicas y segmentada en ocupaciones elementales. La brecha de discapacidad en la ocupación en actividades de baja cualificación está aumentando progresivamente al tiempo que las condiciones laborales de la nueva contratación de personas con discapacidad son cada vez más precarias (mayor temporalidad, mayor contratación a tiempo parcial, etc).

Casi uno de cada seis trabajadores con discapacidad está en riesgo de pobreza a pesar de encontrarse ocupados: el 16% de las personas con discapacidad ocupadas se podían considerar trabajadores pobres para el año 2012³. Esa tasa de las personas con discapacidad es un 31% más elevada que la del resto de la población, lo que implica que el tener un empleo no siempre sea condición suficiente para que una persona con discapacidad salga de la pobreza. Al mismo tiempo que la actividad laboral de las personas con discapacidad es menor, también es menor la intensidad laboral de los

³ Se toma como referencia el año 2012 debido al cambio metodológico establecido en 2013 en la medición de los ingresos en la Encuesta de Condiciones de Vida, que modifica sustancialmente los datos existentes de la serie.

hogares en los que habitan, probablemente por la implicación de las necesidades de apoyo y cuidados en el propio entorno familiar: 1 de cada 3 personas con discapacidad viven en hogares con baja intensidad laboral.

Si atendemos a la cobertura e impacto de las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad, los datos muestran que estas políticas se centran más en el mantenimiento de puestos de trabajo en el empleo protegido (Centros Especiales de Empleo) que en la creación de nuevo empleo (progresivamente más inestable), lo que no contribuye a disminuir la dualización laboral. El gasto en políticas de empleo con apoyo y rehabilitación fue aumentando hasta 2011, beneficiándose más de 70.000 personas de las mismas. En 2012, sin embargo, descendió un 20% el gasto en ayudas a la integración laboral del colectivo, siendo entre esas ayudas 3 de cada 4 destinadas para el mantenimiento de su puesto de trabajo en CEE, continuando la tendencia negativa en los años posteriores.

Si atendemos a otras medidas de promoción del empleo del colectivo, podemos observar que su cobertura es baja, a pesar de su impacto para reducir desigualdades con respecto a la población sin discapacidad (por ejemplo, en términos salariales). Sólo uno de cada cuatro trabajadores con discapacidad cotiza en 2013 con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización. También apenas uno de cada cuatro tiene contrato específico de discapacidad, más común en asalariados con discapacidad intelectual, si bien ha quedado demostrado que estas medidas reducen las diferencias salariales. Quizás son las propias condiciones de acceso a algunos de esos beneficios (sólo aquellos con mayor grado o con algún tipo específico de discapacidad) las que dificultan. Además, con datos indirectos se puede afirmar que la mayoría de las empresas de más de 50 trabajadores incumplen la cuota de reserva del 2% que establece la norma. Por lo tanto, las medidas que buscan un impacto en la estructura apenas tienen alcance (cuotas de reserva) y las que dan respuestas individuales (reducciones, bonificaciones) mejoran las condiciones laborales pero apenas cubren a un reducido número de trabajadores con discapacidad.

6. Bibliografía

- Abberley, P. (1998): “Trabajo, utopía e insuficiencia”. En Len Barton (comp.): *Discapacidad y sociedad*, Ediciones Morata. Madrid, pp. 77-96.
- Alonso, L. E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*. Editorial Trotta, Madrid.
- Alonso, L. E. (2000): “Ciudadanía, sociedad del trabajo y Estado de Bienestar: los derechos sociales de la era de la fragmentación”; M. Pérez Ledesma (ed.): *Ciudadanía y democracia*, Editorial Pablo Iglesias, Madrid, pp. 159-189.
- Díaz Velázquez, E., “Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad”, *Política y Sociedad*, 47, 1 (2010).
- España. *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289 de 3 de diciembre de 2013, p. 95635-95673. (en línea)
<https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>, acceso marzo de 2014.
- Eurostat (2013): *Income and living conditions, EU-SILC*. (en línea)
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/income_social_inclusion_living_conditions/data/database, acceso marzo de 2014.
- Eurostat (2013): *Labour market policy*. (en línea)
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/database, acceso marzo de 2014.
- Evans, J. (2000): “Compromise and Corruption. Moving Ahead on The Road To Citizenship”; International Conference on “Self-Determination and Individualised Funding”, Seattle. 29-31 July 2000
- Instituto Nacional de Estadística (2013): *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*. (en línea)
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fp453&file=inebase&L=0>, acceso marzo de 2014.

- Instituto Nacional de Estadística (2012): *El Empleo de las personas con discapacidad*. (en línea)
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320&file=inebase&L=0>>, acceso marzo de 2014.
- Instituto Nacional de Estadística (2012): *Encuesta de Integración Social y Salud*. (en línea)
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp470&file=inebase>>, acceso marzo de 2014.
- Instituto Nacional de Estadística (2010): *El salario de las personas con discapacidad*. (en línea)
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p331&file=inebase&L=0>>, acceso marzo de 2014.
- Laloma, M. (2007): *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: CERMI.
- Marks, D. (2001): “Disability and cultural citizenship: exclusion, integration and resistance”; en Stevenson, Nick (ed.): *Culture & Citizenship*, London, Sage.
- Marshall, T.H. y Bottomore, Tom (1998): *Ciudadanía y Clase Social*. Alianza Editorial, Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): *Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. (en línea)
<<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>>, acceso marzo de 2014.
- Morris, J. (1998): “Citizenship, self-determination and political action: the forging of a political movement”, Conference on Citizenship and Disability; Sydney, Australia, febrero 1998.
- Morris, J. (2005): “Citizenship and disabled people: A scoping paper prepared for the Disability Rights Commission”; Disability Archive UK (Universidad de Leeds).

SIIS Centro de Documentación y Estudios (2014): *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Informe ejecutivo*. Madrid: Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) de la Fundación Once.

OECD (2010): *Sickness, Disability and Work: Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. Paris: OECD publishing.

Oliver, M. (1990-93): *The Politics of Disablement*, Macmillan Press.

Oliver, M. (2008): “Políticas sociales y discapacidad. Algunas consideraciones teóricas”. En Barton, L. (comp.): *Superar las barreras de la discapacidad*, Ediciones Morata, Madrid, pp. 19-33.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001): *Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.

Observatorio de las Ocupaciones (2014): *Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad 2013*. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Tezanos (2001): *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Biblioteca Nueva, Madrid

Young, I. M. (2000): *La justicia y la política de la diferencia*. Editorial Cátedra, Madrid.

Zaidi, A. (2011): *The situation of working-age people with disabilities across the EU*. Research Note 5 /2011. European Commission, Social Europe. (en línea)

http://www.euro.centre.org/data/1364397289_92141.pdf, acceso 21 de marzo de 2014.