

---

# Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica

## People with disabilities in Spain: job placement and economic crisis

---

### Resumen

El presente trabajo centra su objetivo en analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en España, y la evolución que dicha situación ha experimentado durante la reciente crisis económica. Para ello, se establece una comparativa de datos macroeconómicos referidos a inserción laboral, de población con y sin discapacidad en el periodo 2008-2012. Los resultados muestran que las personas con discapacidad se enfrentan a una peor situación en términos de inserción laboral y salarios. Durante la crisis, sin embargo, si bien los efectos de la recesión han sido severos para ambos grupos de análisis, estos se han acentuado más entre la población general.

---

### Palabras clave

Discapacidad, mercado de trabajo, inserción laboral, políticas públicas, crisis económica.

---

### Abstract

This paper explores the current employment situation of people with disabilities in Spain and how it has changed during the recent economic crisis. Macroeconomic data on the employment of disabled and non-disabled populations from 2008 to 2012 are compared. The results show that people with disabilities face a worse situation in terms of both job placement and wages. While the economic crisis has had serious effects on both groups, the effects on the non-disabled population have been more pronounced.

---

### Keywords

Disability, labour market, job placement, public policy, economic crisis.

**Joydi Hernández Díaz**  
<joydihd@gmail.com>

Universidad de Huelva

**José María Millán Tapia**  
<jose.millan@dege.uhu.es>

Universidad de Huelva

### Para citar:

Hernández, J. y Millán, J. M. (2015): "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica", *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1): 29-56.

Doi: <<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.02>>

Fecha de recepción: 20-10-2014

Fecha de aceptación: 10-04-2015



## 1. Introducción

En el mundo más de 1.000 millones de personas, el 15 % de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad reconocida, cifra esta que aumenta debido al progresivo envejecimiento de la población. Hablamos de 1.000 millones de personas que, con frecuencia, no pueden participar plenamente en la sociedad a causa de barreras físicas y económicas, prejuicios sociales, sistemas educativos que no las contemplan y empresas que no están preparadas para recibir las. Así pues, en plena sociedad del conocimiento, el talento de un 15 % de la población mundial está en riesgo de ser desperdiciado.

Construir una sociedad que incluya a todos no es un acto de caridad, ni debe ser visto únicamente como un derecho<sup>1</sup>, sino que también sirve para ofrecer oportunidades de mercado y promover la innovación. Así, crear y ofertar productos y servicios accesibles para todos no es solo socialmente deseable sino que puede ser atractivo empresarialmente, dado el crecimiento en el número de consumidores.

En este sentido, la incorporación a un puesto de trabajo proporciona a la persona (con y sin discapacidad) un entorno fundamental de socialización y permite mayores niveles de independencia económica. Por tanto, garantizar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad se presenta como requisito ineludible en el camino hacia una plena integración en la sociedad del colectivo.

1. La *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas*, primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos del que son Partes la UE y sus Estados miembros, exige a los Estados Partes que protejan y salvaguarden todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Asimismo, la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* establece en su artículo 26 que «la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad». En España, el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad está recogido en los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la *Constitución Española*.

Los esfuerzos en esta materia en nuestro país no son desdeñables. Así, cabe destacar que España recibió en 2012 el premio *Franklin D. Roosevelt International Disability Rights*, la mayor distinción que puede recibir un estado en el ámbito de la discapacidad, reconociendo los avances en políticas de inclusión de las personas con discapacidad. Sin embargo, en 2012, exclusivamente el 25 % de aquellos que tienen reconocida una discapacidad y se encuentran en edad de trabajar (16-64 años) contaban con empleo, frente al 58 % de los que no tiene discapacidad, evidenciándose así el largo camino que aún queda por recorrer en la materia que nos ocupa.

Precisamente este trabajo trata de analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en España, y su evolución durante la reciente crisis económica<sup>2</sup>. Como colectivo más vulnerable, es necesario conocer cómo les ha afectado laboralmente la recesión, y si los efectos y consecuencias negativas exceden a los sufridos por nuestro grupo de control, que será, como es lógico, el conjunto de la población sin discapacidad. Para ello, comparamos datos macroeconómicos sobre inserción laboral para ambos grupos y su evolución durante el periodo 2008-2012.

## 2. Metodología

### 2.1. Datos

Este trabajo hace uso de dos operaciones estadísticas de reciente creación: (i) el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD); y (ii) el Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Ambas operaciones surgen a raíz de la firma de un convenio de colaboración entre el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación

2. Otros trabajos que analizan la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral español son Albarrán y Alonso (2010), Malo (2003), Pagán y Marchante (2004), Villa-Fernández (2003) y Verdugo *et al.* (2007).

ONCE, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), con la finalidad de obtener información sobre discapacidad y mercado laboral a través de la integración de registros administrativos con encuestas ya existentes.

El EPD proporciona información sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en España para el periodo 2008-13, siendo sus fuentes de información principales la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Por su parte, el SPD ofrece datos salariales relativos al colectivo de personas con discapacidad en España para el binomio 2010-2011, haciendo uso de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la BEPD como fuentes de información principales. Ambas operaciones también incorporan datos provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), que proporciona información sobre las medidas para fomentar el empleo de los trabajadores con discapacidad.

## 2.2. Muestra

La operación EPD toma como población objeto a las personas residentes en España de 16 a 64 años (es decir, a las que están en edad laboral) que residen en viviendas familiares principales (es decir, las utilizadas todo el año o la mayor parte de él como vivienda habitual o permanente). Por su parte, la operación SPD toma como ámbito poblacional a los asalariados por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social.

Estas poblaciones bajo estudio incorporan personas con y sin discapacidad. La población con discapacidad es la incluida en la BEPD, esto es, aquellos que han solicitado el procedimiento de valoración de la discapacidad habiendo sido reconocidos con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % (requisito para acceder a determinadas prestaciones, beneficios fiscales, bonificaciones en las cotizaciones sociales, tarjetas de estacionamiento y otros).<sup>3</sup>

3. El art. 1 punto 2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre,

## 2.3. Métodos

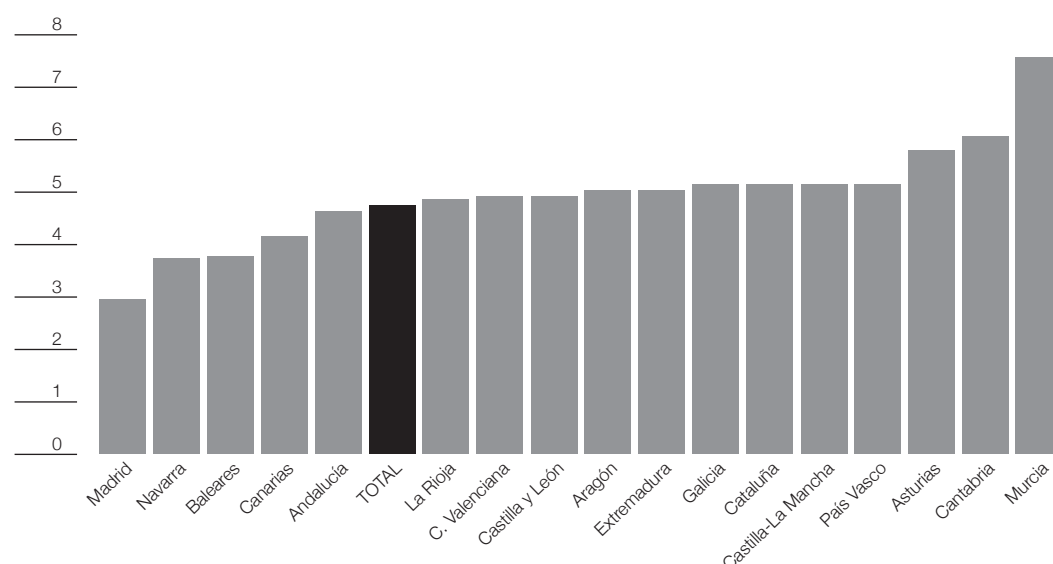
En coherencia con la tipología del trabajo presentado, este estudio está basado en el análisis descriptivo de los datos macroeconómicos mencionados anteriormente.<sup>4</sup> Con el objetivo de destacar algunos aspectos relevantes de nuestra muestra, además de la distinción entre personas con y sin discapacidad, utilizamos otras variables de clasificación tales como género, edad, nivel de estudios, comunidad autónoma de residencia y situación laboral. Para las personas ocupadas, distinguimos también por su situación profesional, sector de actividad, y duración del contrato o relación laboral. Por último, para el colectivo de personas con discapacidad, hacemos uso además de variables que nos informan del tipo y grado de discapacidad, percepción de prestaciones, y de si el empleo (si lo hubiere) está impulsado por alguna medida para incentivar el acceso al mercado laboral.

## 3. Las personas con discapacidad

Sobre la base del texto de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Nueva York, 13 de diciembre de 2006), el Estado español entiende como personas con discapacidad a *aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) establece que tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

4. La reducida longitud de nuestras series de datos desaconseja el uso de técnicas más complejas para el análisis de series temporales. Del mismo modo, el no disponer de microdatos individuales impide el uso de algunas técnicas de regresión econométricas.

**Gráfico 1. Porcentaje de población con discapacidad por CC.AA., 2012**

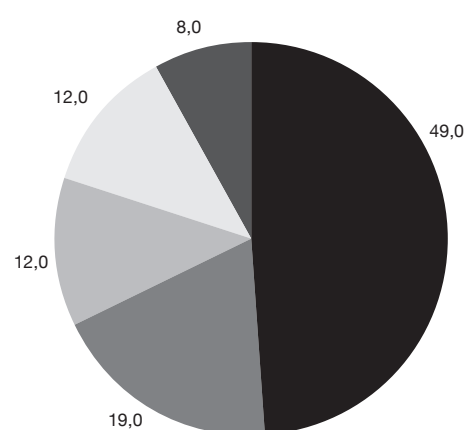
Fuente: EPD-INE.

Desde un punto de vista laboral, el número de personas con discapacidad reconocida en España en edad de trabajar (16-64 años) ascendió en 2012 a 1.450.800, siendo este colectivo el 4,8 % de la población en edad de trabajar. El Gráfico 1 nos muestra como varía este porcentaje por comunidades autónomas.

Así, vemos como Murcia, Cantabria y Asturias son las regiones que presentan un mayor peso de la población con discapacidad reconocida sobre el total de la población en edad de trabajar en dichas comunidades (7,6 %, 6,1 % y 5,8 %, respetivamente), mientras que Madrid, Navarra y Baleares son las comunidades que presentan menores porcentajes sobre el total de su población (3 %, 3,7 % y 3,8 %, respetivamente).

El Gráfico 2 muestra, para el año 2012, la distribución de la población con discapacidad según el tipo de discapacidad.

Vemos como casi la mitad de la población con discapacidad en edad de trabajar en España tiene algún tipo de discapacidad física, pudiendo afectar a los sistemas osteoarticular,

**Gráfico 2. Distribución de la población con discapacidad según tipo de discapacidad, 2012**

- Discapacidad física
- Discapacidad mental
- Discapacidad intelectual
- Discapacidad sensorial
- Otras discapacidades

Fuente: EPD-INE.

neuromuscular, cardiovascular o respiratorio. La discapacidad mental, por su parte, supone el 19 % del total e incluye aquellas alteraciones de tipo psicótico (como la esquizofrenia) que producen variaciones en pensamientos, sentimientos, percepción o conducta. Tanto la discapacidad intelectual (que se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media) como las sensoriales (principalmente auditivas o visuales) representan cada una el 12 % del total. Finalmente, el resto de discapacidades se agrupan en la categoría genérica *otras*, que tiene un peso del 8 %.

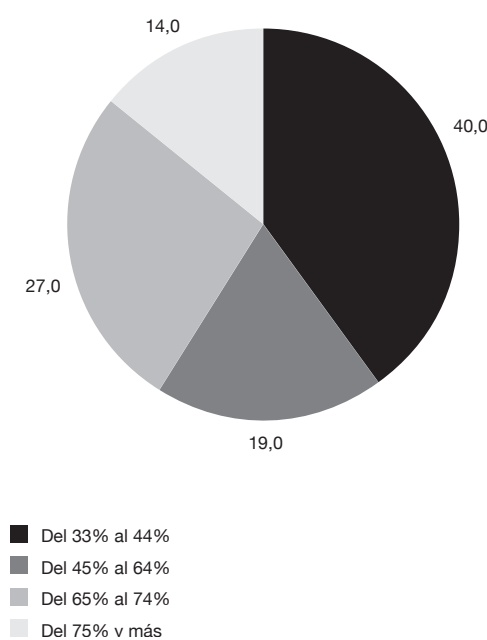
Además de por tipos, las discapacidades pueden clasificarse según su grado de severidad expresado en porcentaje. La valoración del grado de discapacidad se realiza mediante la aplicación de una serie de criterios técnicos unificados, teniendo la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Del grado de discapacidad reconocida dependerá el acceso o no a una serie de beneficios, de ahí su relevancia.<sup>5</sup> El Gráfico 3 presenta la distribución de la población con discapacidad según el grado de discapacidad durante el periodo 2012.

Como vemos, el 41 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar en España tienen un grado igual o superior a un 65 %, que es la frontera que define la discapacidad considerada como severa.

A continuación, en el Gráfico 4 mostramos la evolución de la población con discapacidad reconocida en edad de trabajar para el periodo 2008-2012, según su tipología.

Podemos observar cómo la población con discapacidad reconocida ha aumentado

**Gráfico 3. Distribución de la población con discapacidad según grado de discapacidad, 2012**

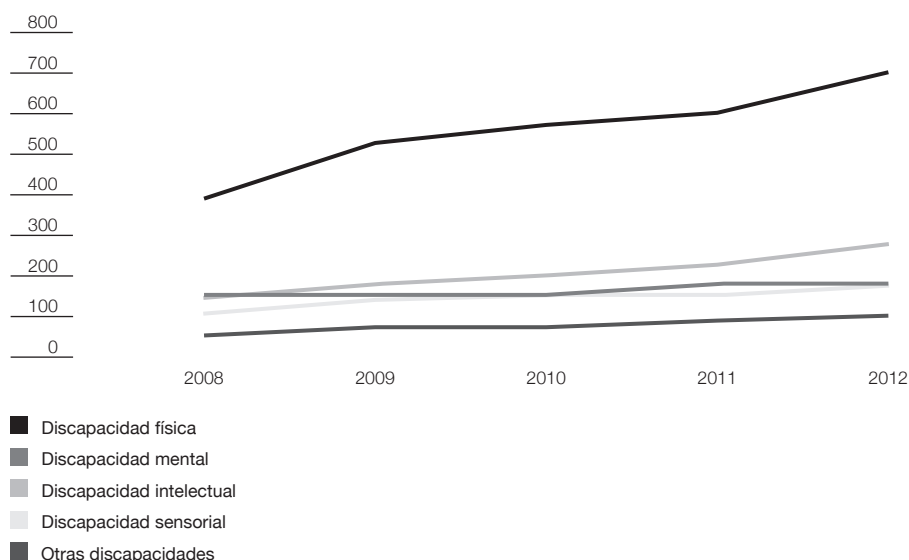


Fuente: EPD-INE.

significativamente durante los últimos años. Destaca el aumento del número de personas con discapacidad física, cuyas cifras en 2008 no alcanzaban las 400.000 personas y en 2012 han superado las 700.000. También llama la atención la evolución de las cifras referidas a discapacidad mental, que se han elevado en más de un 90 % en el periodo considerado. Los datos de personas con discapacidad sensorial y otros tipos de discapacidad han experimentado aumentos considerables del 57 % y 66 %, respectivamente. Por último, la discapacidad intelectual presenta el menor incremento, siendo este del 15 %.

Entre las posibles causas de este aumento de la población con discapacidad reconocida, se encuentran las siguientes: (i) la aprobación en 2006 de la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y a las familias de España*, más conocida como «ley de

5. Entre los posibles beneficios del reconocimiento del grado de discapacidad, pueden señalarse los siguientes: (i) acceso a las medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad; (ii) adaptación del puesto de trabajo; (iii) adaptación de pruebas selectivas en el acceso al empleo público; (iv) jubilación anticipada; (v) acceso a la vivienda de protección pública; (vi) prestaciones económicas y sociales para personas con discapacidad; y (vii) beneficios fiscales.

**Gráfico 4. Evolución de la población con discapacidad según tipo de discapacidad**

Fuente: EPD-INE; Datos expresados en miles de personas.

dependencia», que pudo animar a las personas con discapacidad a solicitar la valoración de su grado de discapacidad con el objetivo de acceder a determinados beneficios; (ii) los propios esfuerzos de la administración a la hora de transmitir el conjunto de derechos de la población con discapacidad (junto al trabajo de las asociaciones y profesionales del tercer sector); y (iii) la propia crisis económica que ha empujado a solicitar ayudas a personas con discapacidad que antes eran independientes económicamente al disponer de ingresos procedentes del trabajo.

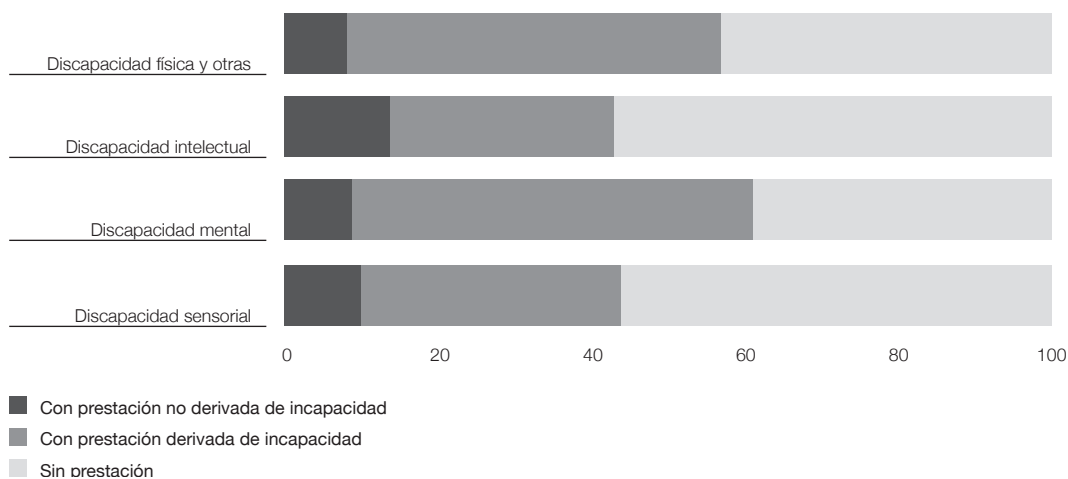
Resultan interesantes también las cifras en cuanto a la percepción de prestaciones por parte del colectivo en edad de trabajar. Así, en 2012, más del 54 % de la población con discapacidad recibió algún tipo de prestación.<sup>6</sup> De este colectivo, el 83 % (el 45 % de la población total) recibió prestaciones que estaban asociadas de

forma directa con una incapacidad laboral.<sup>7</sup> El Gráfico 5 a continuación muestra información acerca de la percepción de prestaciones de la población con discapacidad en el año 2012 según el tipo de discapacidad.

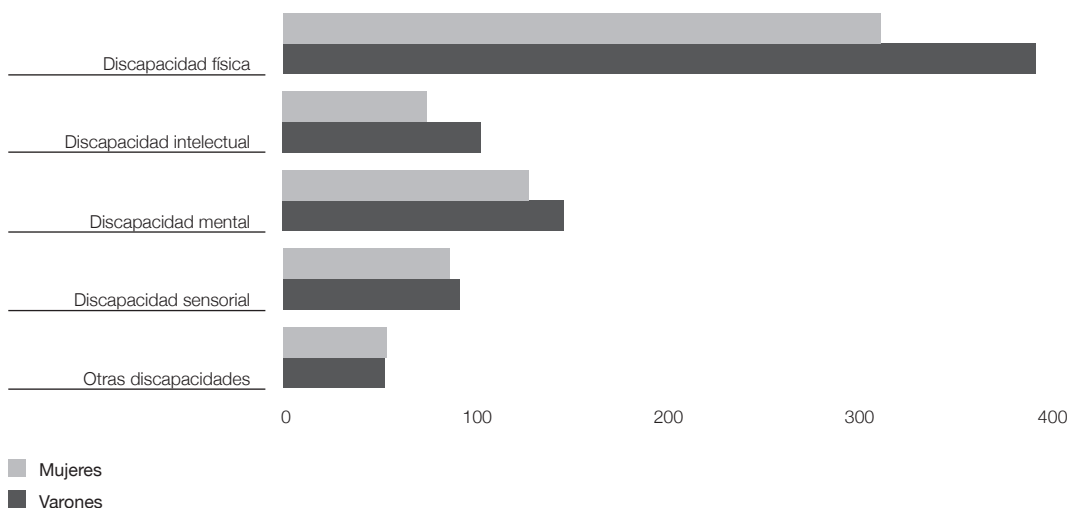
Como vemos, el porcentaje de población que recibió prestaciones siempre se mantuvo por encima del 40 % independientemente del tipo de discapacidad. En este sentido, destacan las personas con discapacidad mental que, en más del 60 % de los casos, recibieron algún tipo de prestación. En cuanto al porcentaje de población que recibió prestaciones asociadas a situaciones de incapacidad laboral, las cifras varían desde un 29 % para las personas con discapacidad intelectual hasta un 52 % para las personas con discapacidad mental.

6. De la población que recibió alguna prestación, más del 96 % recibió prestaciones contributivas. El resto, menos del 4 %, recibió prestaciones únicamente no contributivas.

7. Las prestaciones se refieren a incapacidad laboral, no a discapacidad. La incapacidad se deriva de la relación entre las condiciones de salud de la persona y el trabajo, mientras que la discapacidad lo hace de la relación entre dichas condiciones de salud y el medio ambiente en el que la persona desarrolla su vida (Vicente-Herrero *et al.* 2010). Así pues, la incapacidad laboral puede venir o no determinada por la discapacidad.

**Gráfico 5. Percepción de prestaciones de la población con discapacidad según tipo de discapacidad, 2012**

Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 6. Población con discapacidad según tipo de discapacidad y género, 2012**

Fuente: EPD-INE; Datos expresados en miles de personas.

Las diferencias por género también son llamativas. El Gráfico 6 muestra las cifras de población con discapacidad en edad de trabajar según tipo de discapacidad y género.

Observamos como los varones presentan un mayor peso que las mujeres entre la población

con discapacidad certificada en edad de trabajar (aproximadamente un 54,5 %). Sin embargo, otras fuentes como la *Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia* (EDAD; INE) muestran para el año 2008 una mayor presencia de mujeres dentro del conjunto de personas

con discapacidad en edad de trabajar (un 52,5 %). Estas diferencias surgen por el modo en que se define la población objeto de estudio. Así, mientras la EPD identifica las personas con discapacidad de entre aquellas que han solicitado un procedimiento de valoración, la EDAD incorpora a todas aquellas personas con limitaciones importantes para realizar las actividades de la vida diaria que tengan su origen en una deficiencia. Por tanto, sería relevante identificar las razones de un mayor porcentaje de varones con discapacidad certificada que no parece corresponderse con lo que ocurre en la población global de personas con discapacidad (certificadas o no).

La edad es también un factor que influye significativamente en el colectivo, pues muchas discapacidades no surgen de forma congénita sino que se desarrollan durante la vida (como podrían ser algunas discapacidades mentales o sensoriales) o a través de un accidente (como podrían ser muchas discapacidades físicas). Así, tan solo el 6 % de la población con discapacidad en edad de trabajar pertenece al intervalo de edad 16-24 años, mientras que el 31 % forma parte del intervalo 25-44 y, finalmente, el 63 % restante pertenece al intervalo 45-64. De este

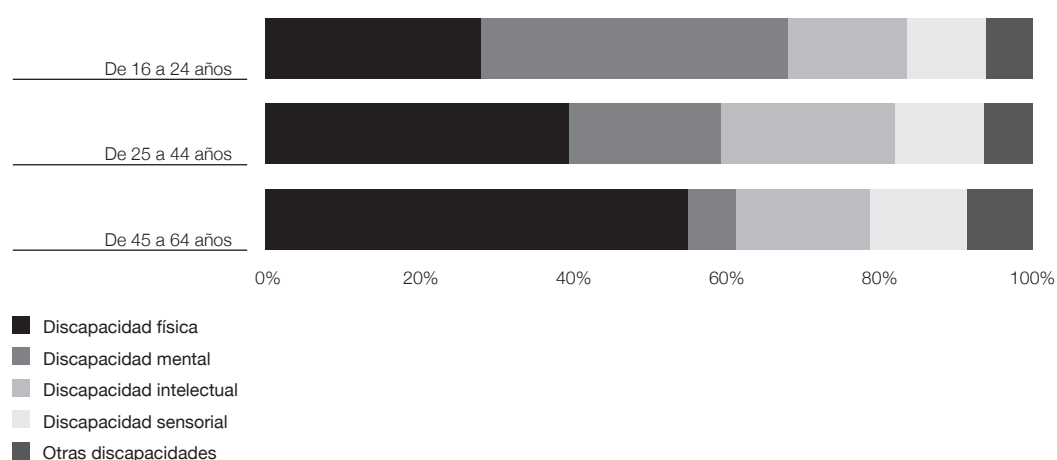
modo es factible afirmar que existe una relación directa entre edad y presencia de discapacidad. El Gráfico 7 a continuación nos muestra, con datos del año 2012, cómo cambian las distribuciones según el tipo de discapacidad para tres bandas de edad diferentes del intervalo 16-64 años.

En consonancia con lo apuntado anteriormente, observamos como el peso de la discapacidad física sobre el total varía del 28 % para el intervalo de menor edad (16-24) al 55 % para el intervalo más sénior (45-64).

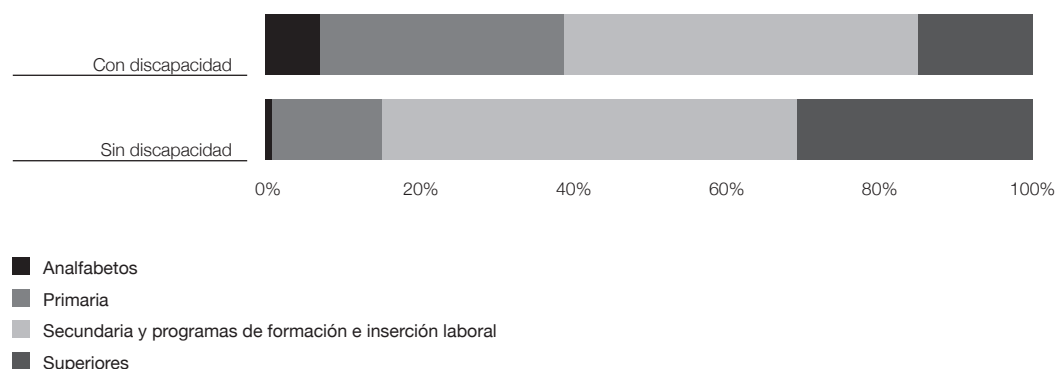
Finalmente, la comparativa entre población con y sin discapacidad, en cuanto a niveles de formación reglada, nos pueden apuntar información relevante sobre la integración social del colectivo. Con esa idea, el Gráfico 8 muestra la distribución para ambos targets, según nivel de estudios en 2012.

Vemos como el colectivo de personas con discapacidad con educación primaria o inexistente se acercan al 40 % del total, mientras que este porcentaje apenas supera el 15 % en el caso de la población general. Asimismo, los niveles de educación superior entre ambos

**Gráfico 7. Distribución de la población con discapacidad según tipo de discapacidad y bandas de edad, 2012**



Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 8. Distribución de las poblaciones con y sin discapacidad según nivel de estudios, 2012**

Fuente: EPD-INE.

grupos presentan diferencias significativas. Así, la presencia de estudios superiores entre la población sin discapacidad, duplica a las cifras referidas a personas con discapacidad 30 %, frente al 15 %. Quedan patentes, por tanto, las mayores dificultades del colectivo en su acceso al sistema educativo.

#### 4. Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

##### 4.1. Medidas de apoyo a la integración laboral

Las medidas de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad en España pueden agruparse en tres grandes categorías.<sup>8</sup>

La primera categoría aglutina medidas destinadas a fomentar la *integración en el sistema ordinario de trabajo*. En ella se incluye, en primer lugar, la *cuota de reserva*, en virtud de la cual las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores fijos están obligadas a emplear un número de trabajadores con

discapacidad no inferior al 2 %.<sup>9</sup> El segundo bloque dentro de esta primera categoría lo conforman una serie de subvenciones, incentivos, reducciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social que pretenden incentivar la *contratación por cuenta ajena* utilizando modalidades contractuales como los contratos indefinidos, temporales de fomento de empleo o formativos. En la misma línea, se incluyen también medidas de *fomento del empleo por cuenta propia* en este colectivo, como son subvenciones, capitalización de las prestaciones por desempleo y bonificaciones de cuotas a la seguridad social. Por último, se contemplan también en esta categoría una serie de acciones de *orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo*, que tienen como objetivo facilitar la adaptación laboral y social de aquellas personas con discapacidad, con especiales dificultades de inserción laboral.

La segunda categoría contempla medidas destinadas a mejorar la *integración en el sistema protegido de trabajo*, a través de los denominados *Centros Especiales de Empleo (CEE)*, empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad

8. La tabla A.1 en el Anexo muestra un cuadro resumen de la normativa vigente sobre bonificaciones y reducciones a la contratación laboral así como de las medidas de fomento al empleo por cuenta propia de personas con discapacidad, Febrero 2014.

9. Existe una serie de excepciones a esta obligación, así como un conjunto de medidas alternativas a la misma como puede ser la realización de donaciones y acciones de patrocinio.

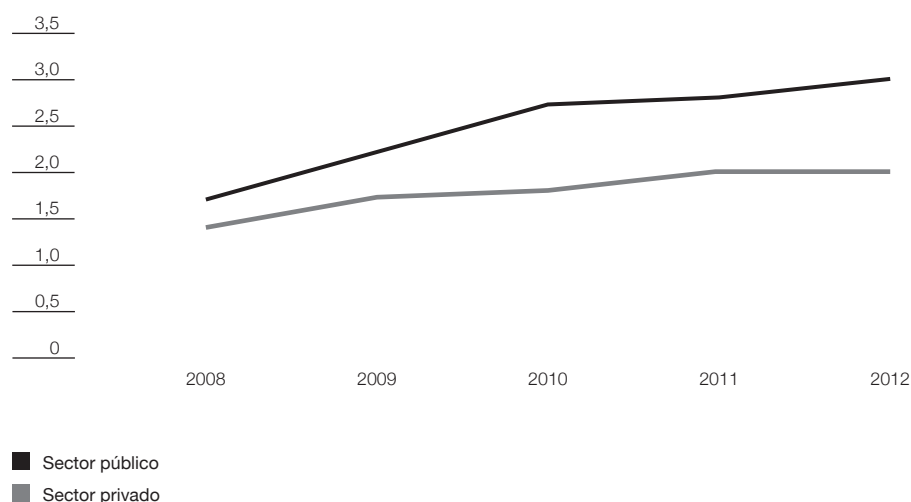
o sus familiares cuyo objetivo principal es ofrecer al colectivo un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración en el mercado ordinario de trabajo. Las ayudas en este ámbito incluyen subvenciones para financiar *proyectos generadores de empleo*, para apoyo al *mantenimiento de los puestos de trabajo* y para *unidades de apoyo a la actividad profesional*.<sup>10</sup>

Por último, la tercera categoría se centra en las medidas para favorecer el *tránsito desde el empleo protegido al ordinario*, a través de los *enclaves laborales*. Se trata de un contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo -empresa colaboradora- y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de la empresa. Implica el desplazamiento de un

grupo de trabajadores con discapacidad del CEE de forma temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Considerado como un instrumento para la creación de empleo para el colectivo y su posible inserción en el mercado ordinario y en línea con las medidas anteriores, supone ayudas en forma de subvenciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social para la empresa colaboradora.

A continuación analizamos la efectividad de alguna de estas medidas. En primer lugar, prestamos atención a la cuota de reserva. El Gráfico 9 a continuación muestra cómo ha evolucionado en los sectores público y privado el peso de los asalariados con discapacidad con respecto al total de asalariados en las empresas de más de 50 trabajadores durante el periodo 2008-12.

**Gráfico 9. Evolución del porcentaje de asalariados con discapacidad respecto del total de asalariados en empresas de más de 50 trabajadores en el sector público y privado**



Fuente: EPD-INE.

10. Las unidades de apoyo a la actividad profesional son equipos multiprofesionales dentro de los CEE que ayudan a las personas con discapacidad a superar las dificultades a las que se enfrentan tanto al incorporarse a un puesto de trabajo, como para conseguir la permanencia en el mismo.

En este sentido vemos como, a pesar de la crisis económica, el porcentaje de asalariados con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores ha aumentado en ambos sectores, público y privado, alcanzando el 3 % en el sector público y el 2 % en el privado, lo cual es sin duda positivo, en términos de la inserción laboral de personas con discapacidad.

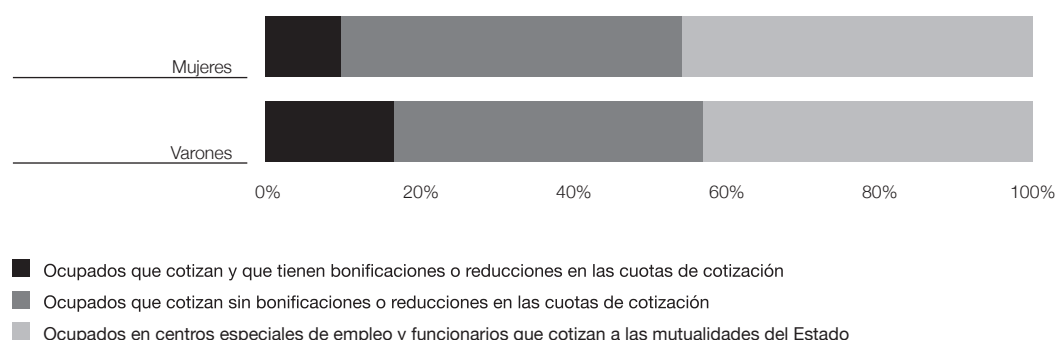
Con respecto a las bonificaciones o reducciones en las cuotas de la seguridad social que pretenden tanto incentivar la contratación por cuenta ajena como fomentar el empleo por cuenta propia, el Gráfico 10 a continuación nos muestra datos de su cobertura sobre la población ocupada con discapacidad, distinguiendo por género.

Podemos observar cómo el 35 % de los varones ocupados con discapacidad se beneficia de algún tipo de bonificación o reducción en las cuotas de cotización, mientras que este porcentaje disminuye al 15 % en el caso de las mujeres.

En relación con el uso de contratos específicos para la contratación de asalariados con discapacidad, el Gráfico 11 arroja información acerca del peso de estas modalidades de contratación sobre el total de la población asalariada con discapacidad.

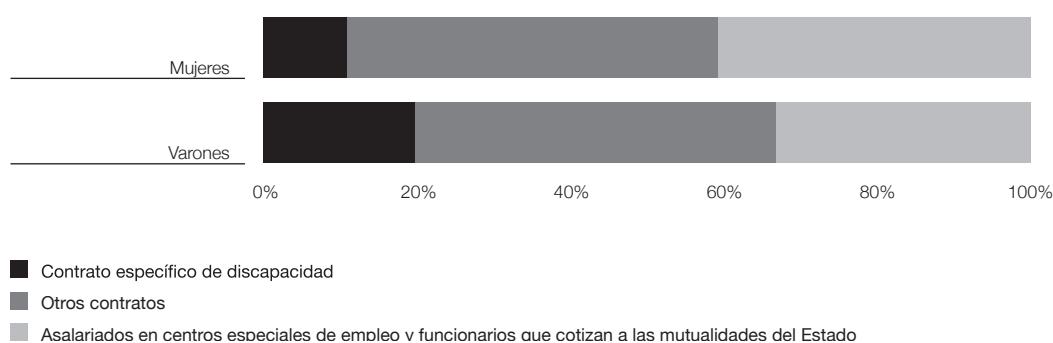
Análogamente a lo que observamos en relación con las bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización, vemos como también los hombres son contratados bajo formatos

**Gráfico 10. Distribución de la población ocupada con discapacidad según género y tipo de cotización, 2012**



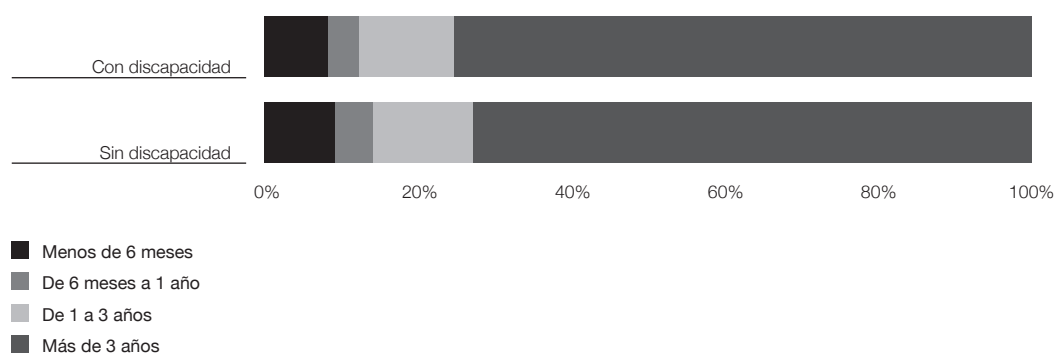
Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 11. Distribución de la población asalariada con discapacidad según género y tipo de contrato, 2012**



Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 12. Distribución de la poblaciones ocupada con y sin discapacidad según tiempo de permanencia en la misma empresa, 2012**



Fuente: EPD-INE.

específicos para personas con discapacidad en mayor proporción que las mujeres (un 20 % frente a un 11 %). Este resultado es sin duda sorprendente, pues las ayudas a la contratación de mujeres con discapacidad superan en cuantía a la contratación de varones.

Por último, la figura 4.4 a continuación nos muestra las diferencias en cuanto al tiempo de permanencia en la misma empresa entre ambos grupos, lo que nos permite evaluar los niveles de seguridad en el empleo en clave comparada.

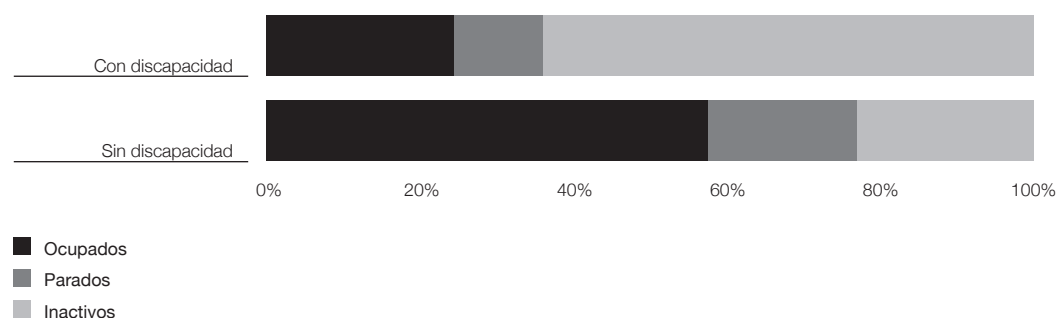
Si bien las diferencias entre ambos grupos son mínimas, podemos observar como la permanencia en la misma empresa durante más de 3 años, es ligeramente superior en el caso de las personas con discapacidad. Del mismo modo, una permanencia inferior a 6 meses, es más probable en el caso de la población general. Por tanto, las relaciones laborales para la población con discapacidad parecen ser, en media, algo más duraderas que para la población sin discapacidad. Estos datos podrían estar explicados por la necesidad de cumplir una duración mínima igual o superior al año en los contratos de personas con discapacidad para que las empresas contratantes puedan beneficiarse de ciertas ayudas y subvenciones. En ese caso, los datos estarían reflejando también la efectividad de estas medidas de apoyo a la inserción laboral del colectivo.

#### 4.2. Situación actual del mercado de trabajo

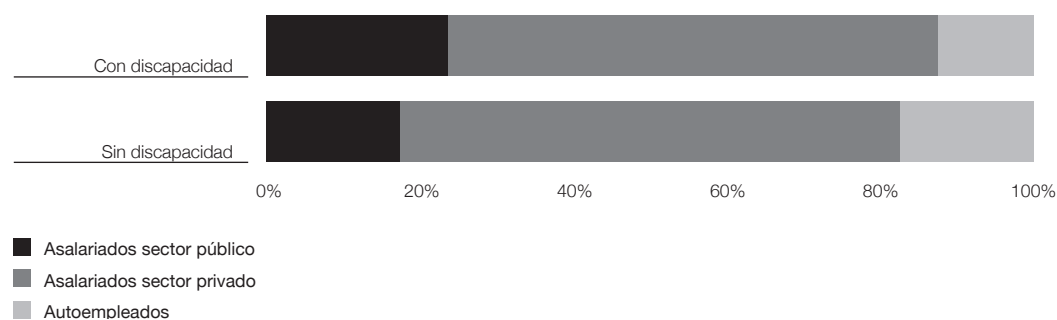
Según su situación laboral, las personas pueden clasificarse en ocupados, parados e inactivos.<sup>11</sup> El Gráfico 13 nos muestra, para el año 2012, el peso de estos grupos dentro de las poblaciones con y sin discapacidad en edad de trabajar.

Podemos observar cómo la población con discapacidad ocupada tan solo representa el 24,5 % del total de la población en edad de trabajar, mientras que para la población sin discapacidad, la misma cifra se eleva hasta el 58 %. Por el contrario, vemos como el 63 % de las personas con discapacidad es inactivo mientras que ese grupo tan solo supone el 23 % de la población general. Estos datos confirman que, sin perjuicio de la importancia de combatir el desempleo, el verdadero reto para el colectivo es el acceso al mercado laboral, esto es, la transición de la situación de inactividad a la de población económicamente activa. Persiguen ese objetivo las medidas encaminadas a la adaptación del puesto de trabajo: eliminación de barreras y modificación de las condiciones del

11. Personas ocupadas son aquellas de 16 o más años que trabajan a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o especie. Se consideran paradas aquellas personas de 16 o más años sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Finalmente, son personas inactivas aquellas de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

**Gráfico 13. Distribución de las poblaciones con y sin discapacidad según situación laboral, 2012**

Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 14. Distribución de la poblaciones ocupada con y sin discapacidad según situación profesional, 2012**

Fuente: EPD-INE.

proceso de trabajo para que pueda ser realizado por una persona con discapacidad.

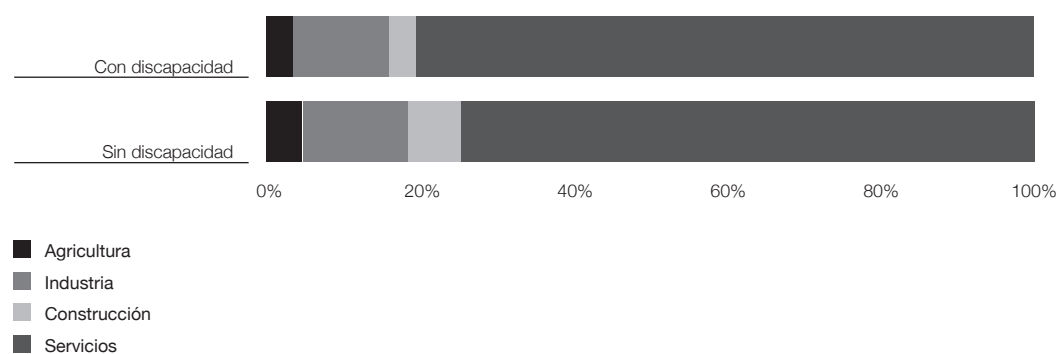
En cuanto a la distribución de ocupados según su situación profesional, el Gráfico 14 nos muestra las diferencias para ambas poblaciones durante el periodo 2012.

Vemos como para ambos grupos se presenta un escenario similar. Así, los asalariados del sector privado pesan para ambos grupos aproximadamente el 65 %. Encontramos diferencias aunque mínimas, en el trabajo por cuenta propia (12 % para la población con discapacidad, frente al 17 % de la población general) y en el empleo en el sector público, donde las personas con discapacidad tienen

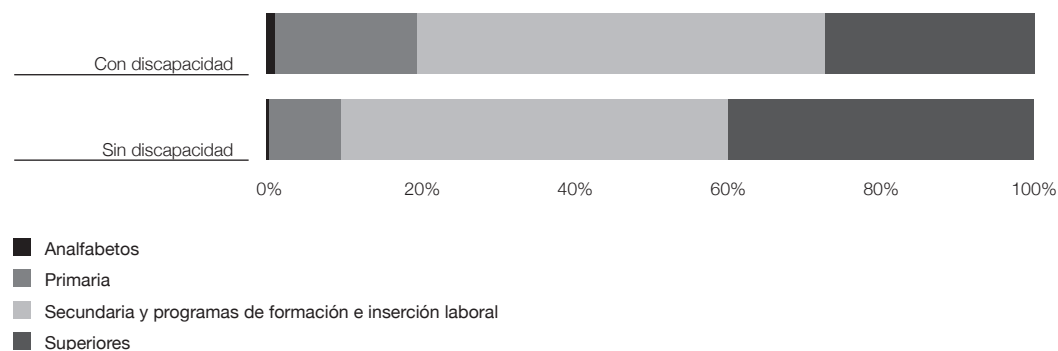
una mayor presencia, con un 23,5 % de su ocupación, frente al 17 % del conjunto de las personas sin discapacidad.

También se observan diferencias entre ambas poblaciones en términos del sector de actividad en el que desarrollan su actividad. El Gráfico 15 a continuación captura la información correspondiente para el periodo 2012.

Vemos cómo en los sectores agrícola, industrial y de la construcción, el peso de la población con discapacidad es ligeramente inferior al de la población general (entre 1 y 3 puntos porcentuales). Estas diferencias son de esperar, pues las actividades correspondientes a estos sectores comprenden con frecuencia tareas

**Gráfico 15. Distribución de la poblaciones ocupada con y sin discapacidad según sector de actividad, 2012**

Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 16. Distribución de la poblaciones ocupada con y sin discapacidad según nivel de estudios, 2012**

Fuente: EPD-INE.

de elevado esfuerzo físico y nivel de riesgo, lo que dificulta el acceso a estos sectores para el colectivo.

Atendiendo al nivel de educación formal entre los ocupados con y sin discapacidad, encontramos igualmente diferencias notables entre ambos grupos. El Gráfico 16 muestra las disparidades existentes para el periodo 2012.

Entre la población con discapacidad, el porcentaje de personas sin estudios y/o primarios, se sitúa en el 20 %. Dicho dato para la población general, apenas supera el

10 %. Igualmente encontramos diferencias relevantes respecto a la formación superior. Así, la población con discapacidad ocupada con formación universitaria representa el 27,5 % del total de ocupados con discapacidad. El mismo dato para la población general se eleva hasta el 40 %

Si bien las diferencias para la población ocupada son notables, estas se han reducido con respecto a las mismas cifras para la población total en edad de trabajar que presentamos en la sección 3 de este trabajo (fig. 3.8; pág. 10). La lógica detrás de esta reducción es la siguiente:

un mayor nivel de formación aumenta las posibilidades de encontrar un empleo. Así pues, es de esperar que las personas ocupadas (con o sin discapacidad) presenten mayores niveles de formación que la población desempleada o inactiva. Es precisamente esa formación adicional la razón de que sus opciones de incorporarse a un puesto de trabajo hayan aumentado.

A continuación, en el Gráfico 17, mostramos las tasas de actividad, empleo y paro de ambos grupos para el periodo 2012.<sup>12</sup>

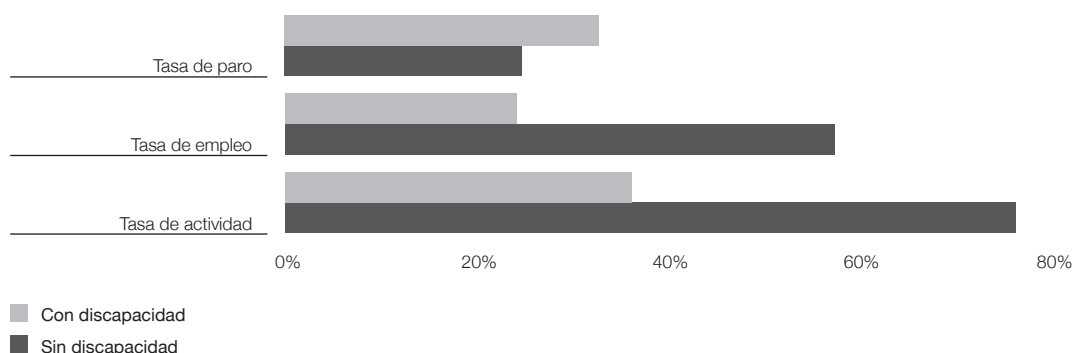
Como ya advertimos al principio de esta sección, al hilo de la información suministrada en la figura 4.5, el verdadero reto del colectivo con discapacidad es la transición de la población inactiva a la población económicamente activa. Podemos observar que la diferencia en la tasa de

actividad entre ambos grupos es de 40 puntos porcentuales. En términos de desempleo, el camino por recorrer es también complejo para la población con discapacidad. Así, la tasa de desempleo para esta población se sitúa por encima del 33 % mientras que para la población general el dato desciende 8 puntos porcentuales.

Por tipos de discapacidad, estas cifras muestran una gran variabilidad, lo que mostramos a continuación a través del Gráfico 18, con datos del 2012.

Así, las personas con discapacidad mental e intelectual presentan las menores tasas de actividad con valores en torno al 28 %, mientras que la cifra se eleva al 39 % para las personas con discapacidad física y otras tipologías de discapacidad, y al 49 % en el caso de los sensoriales. En cuanto a las cifras

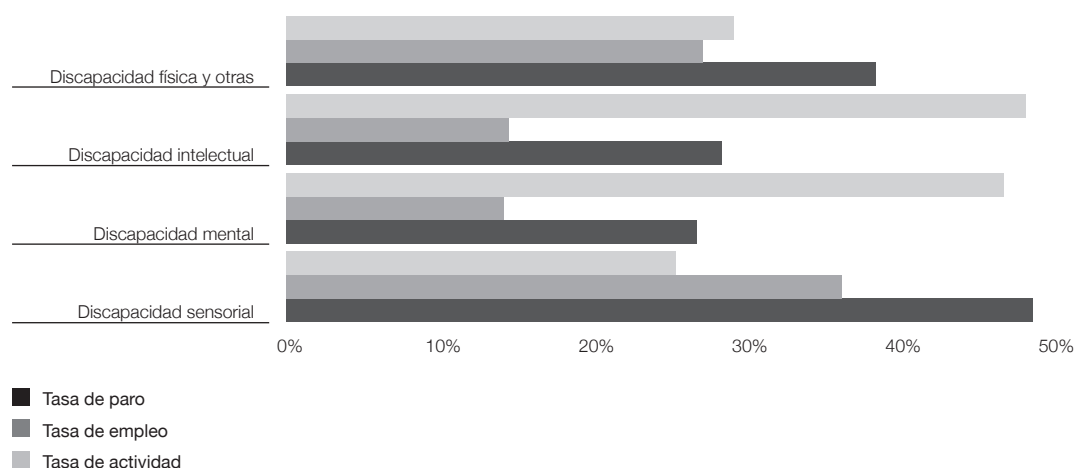
**Gráfico 17. Tasas de paro, empleo y actividad de las poblaciones con y sin discapacidad, 2012**



Fuente: EPD-INE.

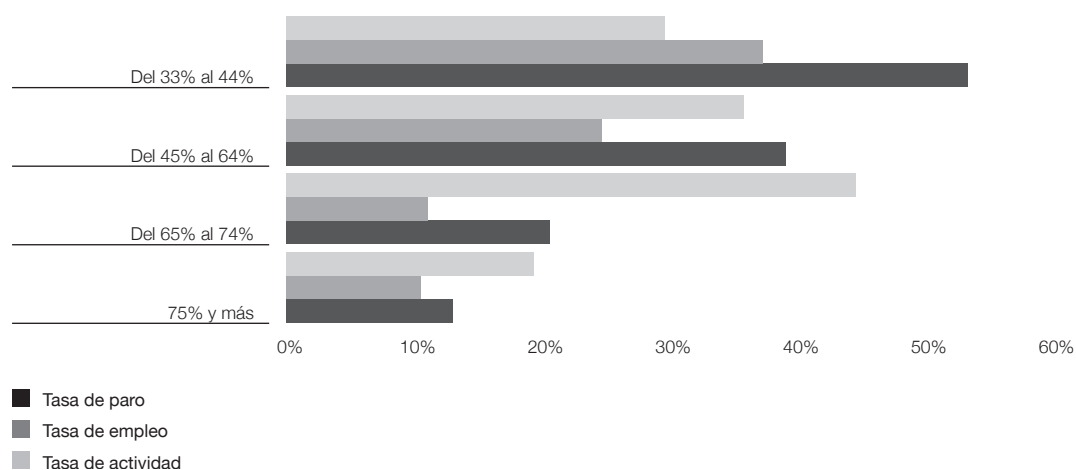
12. La tasa de actividad –o participación– es el porcentaje de la población económicamente activa –ocupados y parados– como proporción de la población en edad de trabajar –o población activa potencial–. Esta relación, es un indicador del tamaño relativo de la oferta laboral que realizan los trabajadores en la economía. La tasa de empleo –u ocupación– es el porcentaje de la población ocupada como proporción de la población en edad de trabajar. Esta relación es un indicador del tamaño relativo de la demanda laboral que realizan las empresas en la economía. Finalmente, la tasa de paro –o desempleo– se define como la razón entre la población desempleada y la población económicamente activa.

**Gráfico 18. Tasas de paro, empleo y actividad de la población con discapacidad según tipo de discapacidad, 2012**



Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 19. Tasas de paro, empleo y actividad de la población con discapacidad según grado de discapacidad, 2012**



Fuente: EPD-INE.

de paro, estas rondan el 48 % para personas con discapacidad intelectual y mental mientras que descienden a valores por debajo del 30 % para el resto de discapacidades. Son, por tanto, las discapacidades de tipo psíquico las que presentan mayores dificultades tanto de acceso al mercado laboral, como de inserción laboral.

El grado de discapacidad también genera divergencias en las tasas correspondientes al periodo 2012, tal y como se observa en el Gráfico 19.

Como es lógico, la tasa de actividad presenta una relación inversa con el grado de

discapacidad. Así, las discapacidades más leves (33 %-44 %) presentan una tasa de actividad del 54 % mientras esta tasa desciende para los grados más severos (75 % y más) hasta el 13 %. La tasa de paro, por el contrario, aumenta a medida que lo hace el grado de discapacidad hasta alcanzar el 45 % para discapacidades medias-altas (65 %-74 %). No debe sorprender el descenso en la tasa de desempleo al 20 % para las discapacidades más severas (75 % y más) pues para que una persona sea desempleada no basta con no trabajar, sino que es necesario que lleve a cabo una búsqueda activa de empleo, lo cual es complejo en situaciones de discapacidad severa. En estos casos, es más frecuente la inactividad laboral.

El nivel de educación formal también guarda una correspondencia con las tasas de actividad de ambas poblaciones, y asumimos que hace lo propio con las tasas de empleo y paro. Lamentablemente, la EPD tan solo ofrece información acerca de actividad e inactividad (pero no de ocupación) de las personas con discapacidad al distinguir por niveles de ocupación. Por tanto, no es posible calcular, ni las tasas de empleo ni de desempleo del colectivo para los diferentes niveles educativos. Por ello, tan solo presentamos en el Gráfico

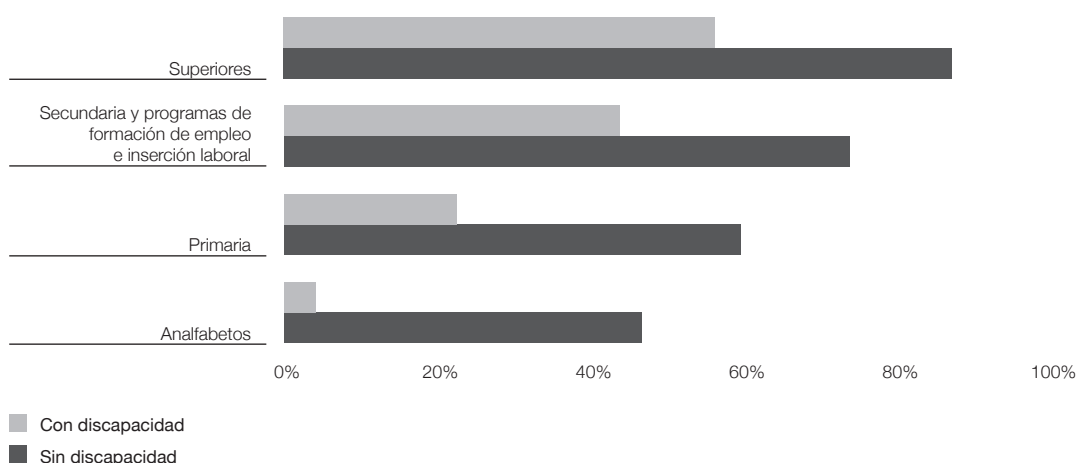
20 información del año 2012 sobre las tasas de actividad de las poblaciones con y sin discapacidad según su nivel de estudios.

Vemos como, a medida que aumenta el nivel educativo, también lo hacen las tasas de actividad para ambas poblaciones, lo cual tiene sentido. En el caso de personas sin discapacidad, sabemos que un mayor nivel de formación aumenta la propensión del individuo a incorporarse al mercado laboral. La misma lógica funciona para las personas con discapacidad, aunque podríamos incorporar un matiz en su redacción: si una persona ha superado las barreras para formarse, del mismo modo, podrá superarlas para acceder al mercado laboral.

Presentamos ahora, a través de la Tabla 1 a continuación, información acerca de las diferencias salariales existentes durante el periodo 2011 entre ambas poblaciones, y de si éstas persisten, cuando desagregamos por género y bandas de edad.

Podemos comprobar cómo, efectivamente, existen diferencias salariales entre ambas poblaciones en perjuicio de las personas con discapacidad y que estas diferencias son más

**Gráfico 20. Tasa de actividad de las poblaciones con y sin discapacidad según nivel de estudios, 2012**



Fuente: EPD-INE.

**Tabla 1. Diferencias salariales entre las poblaciones con y sin discapacidad según género y bandas de edad, 2011**

|                   | Ganancia<br>bruta anual | Diferencia<br>absoluta<br><br>CD-SD | Diferencia<br>relativa<br><br>(CD-SD)/SD | Ganancia<br>bruta por<br>hora | Diferencia<br>absoluta<br><br>CD-SD | Diferencia<br>relativa<br><br>(CD-SD)/SD |
|-------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|
| Total asalariados |                         |                                     |                                          |                               |                                     |                                          |
| Con discapacidad  | 20.337 €                | -2.633 €                            | -11,5%                                   | 13,2 €                        | -1,4 €                              | -9,6%                                    |
| Sin discapacidad  | 22.970 €                |                                     |                                          | 14,6 €                        |                                     |                                          |
| Varones           |                         |                                     |                                          |                               |                                     |                                          |
| Con discapacidad  | 21.493 €                | -4.308 €                            | -16,7%                                   | 13,6 €                        | -2,1 €                              | -13,4%                                   |
| Sin discapacidad  | 25.801 €                |                                     |                                          | 15,7 €                        |                                     |                                          |
| Mujeres           |                         |                                     |                                          |                               |                                     |                                          |
| Con discapacidad  | 18.539 €                | -1.257 €                            | -6,3%                                    | 12,5 €                        | -0,6 €                              | -4,6%                                    |
| Sin discapacidad  | 19.796 €                |                                     |                                          | 13,1 €                        |                                     |                                          |
| De 16 a 29 años   |                         |                                     |                                          |                               |                                     |                                          |
| Con discapacidad  | 12.132 €                | -3.398 €                            | -21,9%                                   | 8,6 €                         | -1,6 €                              | -15,7%                                   |
| Sin discapacidad  | 15.530 €                |                                     |                                          | 10,2 €                        |                                     |                                          |
| De 30 a 44 años   |                         |                                     |                                          |                               |                                     |                                          |
| Con discapacidad  | 18.155 €                | -4.737 €                            | -20,7%                                   | 11,5 €                        | -2,8 €                              | -19,6%                                   |
| Sin discapacidad  | 22.892 €                |                                     |                                          | 14,3 €                        |                                     |                                          |
| De 45 y más años  |                         |                                     |                                          |                               |                                     |                                          |
| Con discapacidad  | 22.453 €                | -3.637 €                            | -13,9%                                   | 14,6 €                        | -2,1 €                              | -12,6%                                   |
| Sin discapacidad  | 26.090 €                |                                     |                                          | 16,7 €                        |                                     |                                          |

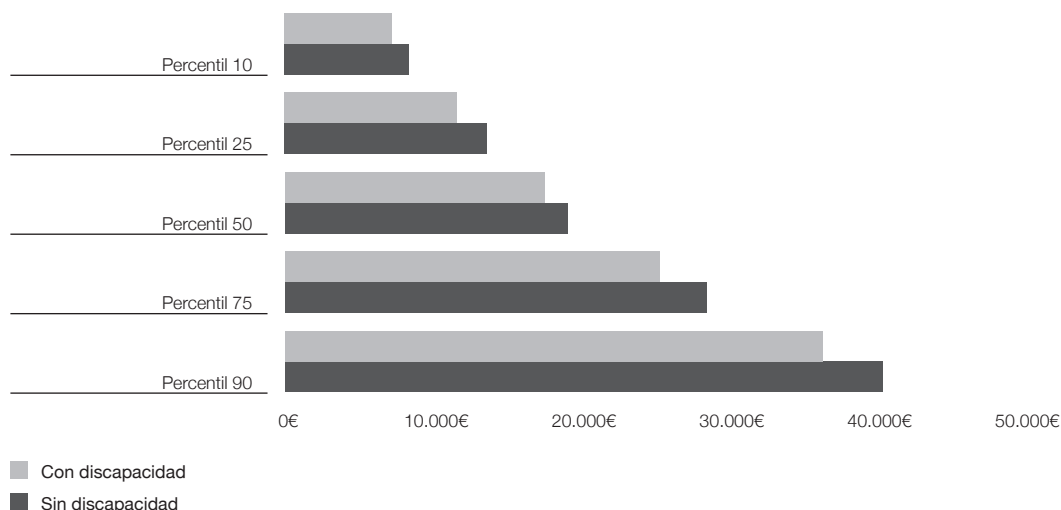
Fuente: EPD-INE.

acusadas para los varones (frente a las mujeres), y para la banda de edad 30-44 años frente a otros tramos. Además, observamos que la diferencia relativa en términos de la ganancia bruta por hora es menor que la diferencia relativa en términos de la ganancia bruta anual, lo que se debe a jornadas laborales probablemente más cortas para el colectivo de personas con discapacidad.

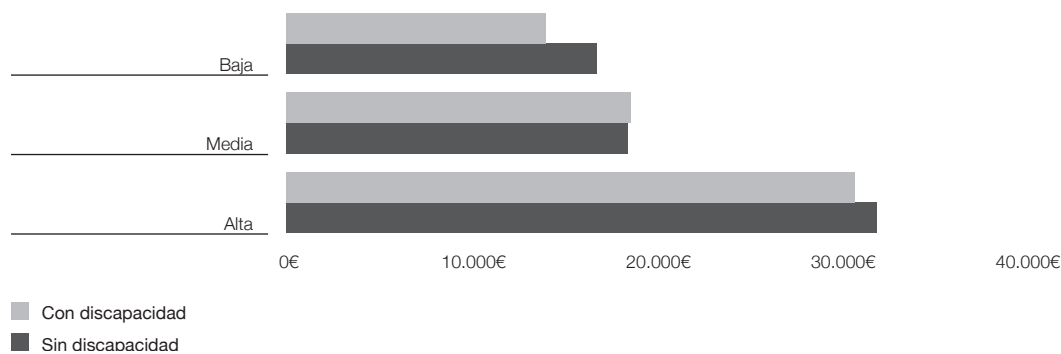
Podríamos preguntarnos si las diferencias salariales detectadas persisten, independientemente de si centramos nuestra atención en la población con salarios bajos o altos. Esta información es capturada a continuación, a través del Gráfico 21 con datos del 2011.

Comprobamos como, efectivamente, las diferencias salariales en perjuicio de la población con discapacidad son robustas a la consideración, tanto de los segmentos de la población con salarios bajos (percentiles bajos), como de los segmentos con salarios medios (percentil 50) y salarios elevados (percentiles elevados).

Del mismo modo, cabría cuestionarse si estas diferencias persisten según los grupos o categorías de ocupación. El SPD presenta tres grupos o categorías de ocupación diferentes: *Alta*, *Media* y *Baja*. La categoría *Alta* incluye directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos, intelectuales y de apoyo. Por su parte, la categoría *Media* incorpora empleados,

**Gráfico 21. Distribución salarial de las poblaciones con y sin discapacidad por tramos salariales, 2011**

Fuente: SPD-INE.

**Gráfico 22. Distribución salarial de las poblaciones con y sin discapacidad por grupo de ocupación, 2011**

Fuente: SPD-INE.

artesanos y trabajadores cualificados. Por último, la categoría *Baja* de destina a operadores y trabajadores no cualificados. El Gráfico 22 nos muestra estos datos para el periodo 2011.

Observamos cómo no en todos los grupos los salarios son más elevados para las personas sin discapacidad. Así, mientras esto sí ocurre para los grupos de ocupación *Alta* y *Baja*, el salario de las personas con discapacidad en la

categoría *Media* es algo superior (18.844€ frente a 18.629€)

A continuación nos cuestionamos sobre las posibles diferencias salariales que pueden emerger dentro de la población con discapacidad, según una serie de atributos tales como son el tipo y grado de discapacidad, la existencia de bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización, y el tipo de contrato.

Utilizando datos del 2011, estas diferencias son presentadas a continuación en la Tabla 2.

Podemos apreciar cómo las condiciones salariales menos favorables dentro de la población con discapacidad afectan a: discapacidades de tipo psíquico; discapacidades de tipo medio (45 %-64 %); aquellos que no se benefician de bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización a la seguridad social; y aquellos que no tienen contratos específicos para personas con discapacidad.

#### 4.3. Los efectos de la crisis económica

Como primer objetivo de este apartado, tratamos de comprobar si el periodo de crisis ha afectado con igual virulencia a la situación laboral de ambos grupos de análisis. La Tabla 3 nos muestra la evolución de las tasas de paro, actividad y empleo de estas poblaciones durante el periodo 2008-12, así como las variaciones

absolutas y relativas de estos índices durante este periodo.

En términos de tasa de paro, vemos como la crisis afecta negativamente a ambos grupos. Para las personas con discapacidad, esta tasa aumentó en casi 17 puntos durante el periodo, mientras que lo hizo en unos 14 puntos para el resto de la población. Desde esta perspectiva podría afirmarse que las personas con discapacidad se han visto más afectadas por la crisis en términos de pérdida de empleo. Esta es precisamente la información que nos muestra el Gráfico 23 a continuación, esto es, las variaciones absolutas de la tasa de paro, que presentamos como ilustración.

Como vemos, aunque las tasas de paro aumentan para ambas poblaciones, las curvas se alejan a partir del año 2010, lo que parece indicar que el colectivo sufre más si cabe las

**Tabla 2. Diferencias salariales en la población con discapacidad según tipo y grado de discapacidad, existencia de bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización y tipo de contrato, 2011**

|                                     | Ganancia<br>bruta anual | Diferencia<br>absoluta * | Diferencia<br>relativa * | Ganancia<br>bruta por<br>hora | Diferencia<br>absoluta * | Diferencia<br>relativa * |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Tipo discapacidad</b>            |                         |                          |                          |                               |                          |                          |
| Física y otras                      | 21.470 €                | 1.132 €                  | 5,6%                     | 13,9 €                        | 0,7 €                    | 5,3%                     |
| Intelectual                         | 11.453 €                | -8.885 €                 | -43,7%                   | 7,5 €                         | -5,7 €                   | -43,2%                   |
| Mental                              | 17.640 €                | -2.698 €                 | -13,3%                   | 11,9 €                        | -1,3 €                   | -9,8%                    |
| Sensorial                           | 21.132 €                | 795 €                    | 3,9%                     | 13,6 €                        | 0,4 €                    | 3,0%                     |
| <b>Grado discapacidad</b>           |                         |                          |                          |                               |                          |                          |
| Del 33% al 44%                      | 20.953 €                | 616 €                    | 3,0%                     | 13,5 €                        | 0,3 €                    | 2,3%                     |
| Del 45% al 64%                      | 18.388 €                | -1.950 €                 | -9,6%                    | 12,1 €                        | -1,1 €                   | -8,3%                    |
| 65% y más                           | 20.170 €                | -168 €                   | -0,8%                    | 13,3 €                        | 0,1 €                    | 0,8%                     |
| <b>Bonificaciones y reducciones</b> |                         |                          |                          |                               |                          |                          |
| Con                                 | 22.741 €                | 2.403 €                  | 11,8%                    | 15,1 €                        | 1,9 €                    | 14,4%                    |
| Sin                                 | 16.080 €                | -4.258 €                 | -20,9%                   | 10,0 €                        | -3,2 €                   | -24,2%                   |
| <b>Tipo de contrato</b>             |                         |                          |                          |                               |                          |                          |
| Discapacidad                        | 21.024 €                | 687 €                    | 3,4%                     | 13,8 €                        | 0,6 €                    | 4,5%                     |
| Otros                               | 18.075 €                | -2.262 €                 | -11,1%                   | 11,4 €                        | -1,8 €                   | -13,6%                   |

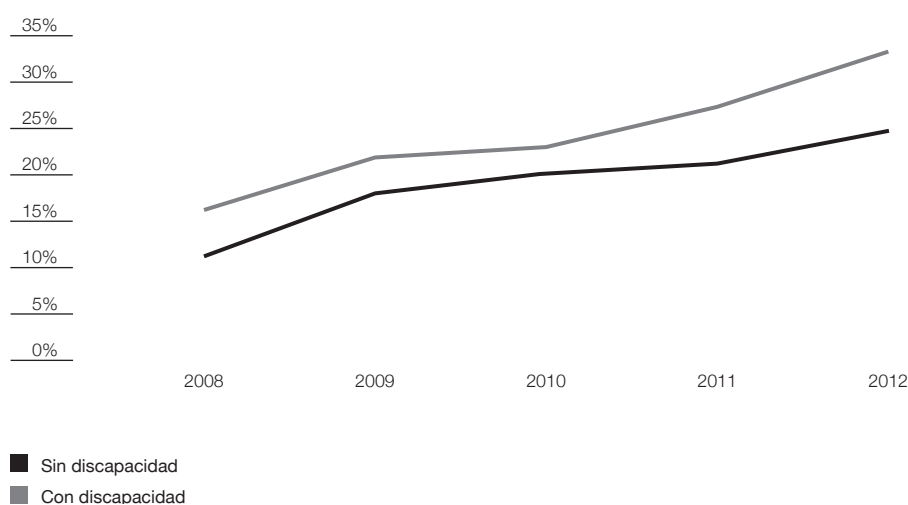
(\*) Las diferencias absolutas y relativas son calculadas con respecto a los salarios medios anuales y por hora de la población con discapacidad

Fuente: SPD-INE.

**Tabla 3. Evolución de las tasas de paro, actividad y empleo de las poblaciones con y sin discapacidad**

|                          | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | Variación absoluta<br>12-08 | Variación relativa<br>(12-08)/08 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------|----------------------------------|
| <b>Tasa de paro</b>      |       |       |       |       |       |                             |                                  |
| Con discapacidad         | 16,3% | 21,8% | 23,3% | 26,9% | 33,1% | 16,8%                       | 103,1%                           |
| Sin discapacidad         | 11,3% | 18,1% | 20,1% | 21,7% | 25,0% | 13,7%                       | 120,5%                           |
| <b>Tasa de actividad</b> |       |       |       |       |       |                             |                                  |
| Con discapacidad         | 33,4% | 36,2% | 36,2% | 36,6% | 36,6% | 3,2%                        | 9,6%                             |
| Sin discapacidad         | 74,9% | 75,4% | 75,9% | 76,4% | 77,0% | 2,1%                        | 2,8%                             |
| <b>Tasa de empleo</b>    |       |       |       |       |       |                             |                                  |
| Con discapacidad         | 28,0% | 28,3% | 27,7% | 26,7% | 24,5% | -3,5%                       | -12,5%                           |
| Sin discapacidad         | 66,4% | 61,8% | 60,6% | 59,8% | 57,8% | -8,6%                       | -13,0%                           |

Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 23. Evolución de la tasa de paro de las poblaciones con y sin discapacidad**

Fuente: EPD-INE.

consecuencias de la crisis en términos de pérdida de empleo.

Volviendo a la información provista por la Tabla 3, sin embargo, observamos como en términos relativos, la tasa de paro ha aumentado en un 103 % para las personas con discapacidad y que lo hizo en un 120 % para aquellas sin

discapacidad. Es decir, si atendemos a los datos relativos, deberíamos concluir que ha sido la población sin discapacidad la que más se ha visto afectada por el desempleo.

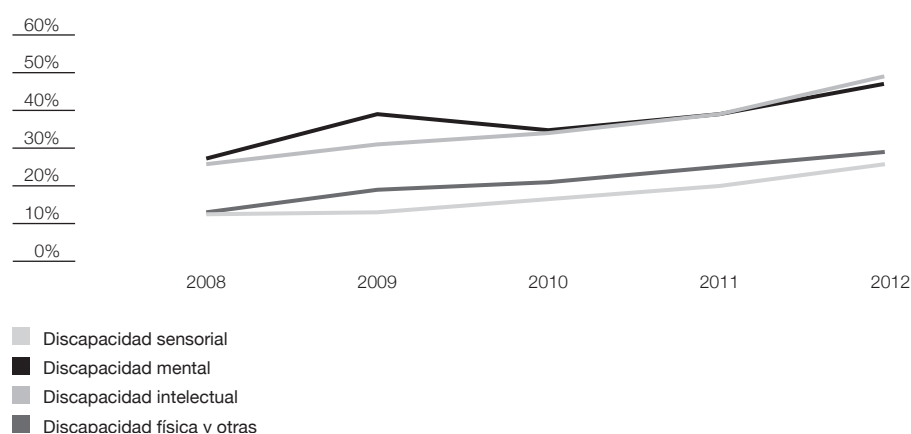
En cuanto a las tasas de actividad, vemos como estas han experimentado ligeros aumentos durante el periodo 2008-12 para ambas

poblaciones, lo que indica que ambos grupos no solo mantienen, sino que aumentan su oferta de empleo durante la crisis. En términos relativos, sin embargo, este aumento ha sido mayor para la población con discapacidad (un 9.6 % frente a un 2.8 %) lo cual contribuye a incrementar la participación del colectivo en la actividad económica del país.

Por último, con respecto a las tasas de empleo, vemos como ambas han sufrido descensos durante

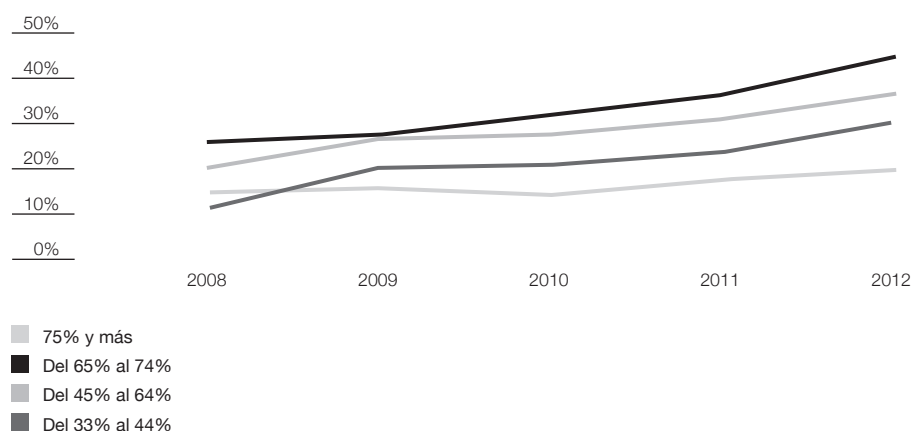
el periodo de análisis, lo que obedece a una reducción de la demanda de empleo por parte del tejido empresarial en el periodo de análisis. En términos relativos, observamos como la tasa de empleo se ha reducido en un 12.5 % para las personas con discapacidad y en un 13 % para la población general, lo que parece confirmar el dato apuntado anteriormente: en términos laborales, el colectivo de personas con discapacidad ha sufrido algo menos las consecuencias de la crisis que el resto de la población.

**Gráfico 24. Evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad según tipo de discapacidad**



Fuente: EPD-INE.

**Gráfico 25. Evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad según grado de discapacidad**



Fuente: EPD-INE.

Dentro del conjunto de personas con discapacidad, cabría preguntarse si el tipo o el grado de discapacidad han condicionado la severidad con que la crisis ha afectado al colectivo. Los gráficos 24 y 25 muestran la evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad durante el periodo 2008-12 según el tipo y el grado de discapacidad, respectivamente.

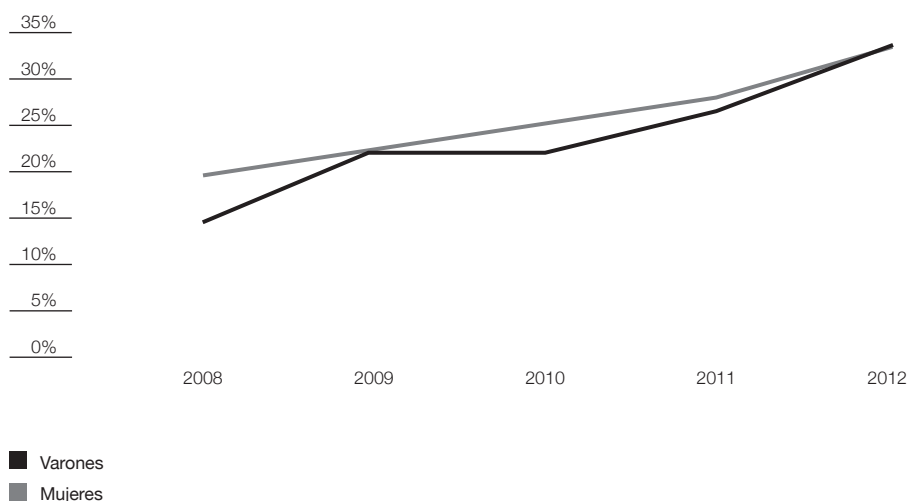
Vemos como las tasas de desempleo han aumentado significativamente para todos los tipos de discapacidad. Sin embargo, existen diferencias entre estos grupos. Así, por ejemplo, las personas con discapacidad sensorial han incrementado su tasa de paro en 12 puntos, pasando del 13 % en 2008 al 25 % en 2012, mientras que las personas con discapacidad intelectual han visto incrementada su tasa de desempleo en 24 puntos, pasando del 25 % en 2008 al 49 % en 2012. En términos relativos, sin embargo, estas diferencias en el aumento del desempleo durante el periodo 2008-12 se disipan pues, para ambos grupos, las tasas de paro se han duplicado. En otras palabras, las tasas de paro han experimentado aumentos aproximados del 100 % en ambos casos.

También en términos relativos, observamos como la tasa de paro aumenta un 72 % para la discapacidad mental (pasando de un 28 % a un 47 %) y un 120 % para la discapacidad física y otras tipologías de discapacidad (pasando de un 13 % a un 29 %). En términos de pérdida de empleo, este último grupo es el que parece haber sufrido en mayor medida los efectos de la recesión.

En cuanto al grado de discapacidad, podemos observar como los niveles más severos (75 % o más) tan solo experimentan un aumento de 5 puntos en su tasa de paro durante el periodo 2008-12; mientras que el resto experimenta incrementos de entre 15 y 20 puntos. En números relativos, también surgen diferencias notables. Así, observamos como la tasa de paro aumenta un 39 % para los casos muy severos y un 166 % para los grados más leves (33 %-44 %), siendo estos los que parecen haber sufrido con más severidad las consecuencias de la crisis.

La distinción por género también arroja datos interesantes. El Gráfico 26 nos muestra la diferente evolución que ha seguido la tasa de paro del colectivo, atendiendo a dicha variable.

**Gráfico 26. Evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad según género**



Fuente: EPD-INE.

Podemos ver como los varones experimentan mayores subidas en su tasa de paro que las mujeres en el intervalo 2008-12, tanto en términos absolutos como relativos. En este sentido, los varones sufren incrementos en sus tasas de paro superiores a los 19 puntos, pasando del 14,5 % al 33 %, lo que supone un incremento porcentual del 130 %. Las mujeres, por su parte, tan solo experimentan aumentos en sus tasas de 13,5 puntos, lo que se traduce en un incremento porcentual del 70 %.

La edad de las personas con discapacidad también tiene su influencia en cuanto al nivel de afección de la crisis. El Gráfico 27 a continuación presenta la evolución de la tasa de paro del colectivo por bandas de edad.

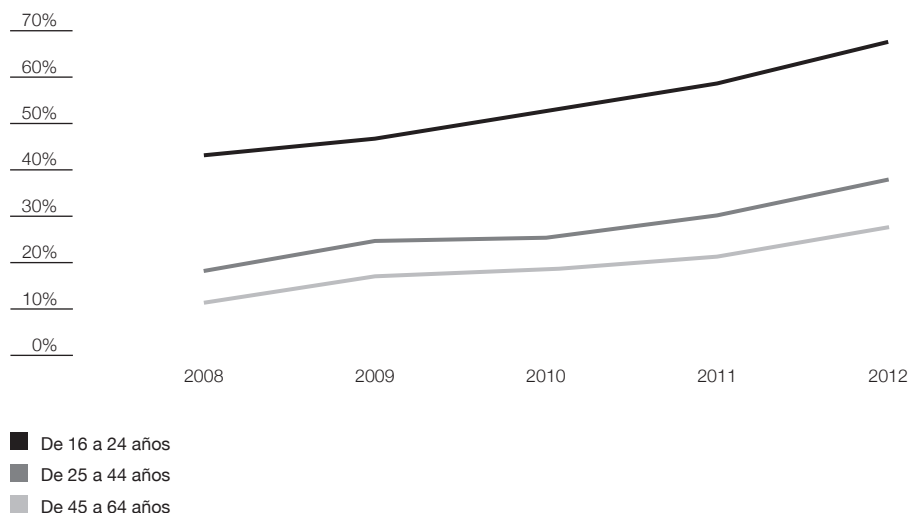
Como puede apreciarse, en términos absolutos, los trabajadores de más edad sufren aumentos en su tasa de paro algo menores (16 puntos) que los que experimentan los trabajadores de la banda de edad intermedia (19 puntos) y los más jóvenes (24 puntos). En términos relativos, sin embargo, ocurre justo lo contrario. La tasa de paro aumenta un 57 % para los más jóvenes, mientras que para los de edad intermedia y de

más edad esta tasa se incrementa un 108 % y un 139 %, respectivamente.

Igualmente interesante hubiera resultado el poder contrastar si el nivel educativo de las personas con discapacidad condiciona la severidad con que se ven afectados por la crisis. Lamentablemente, ya advertimos en la sección 4.2 (al hilo de la información presentada en la figura 4.12, págs. 19-20) que la EPD tan solo ofrece información acerca de actividad e inactividad (pero no de ocupación) de las personas con discapacidad al distinguir por niveles de ocupación.

En resumen, y atendiendo a los datos relativos (que son los realmente comparables) podemos afirmar que: (i) las personas con discapacidad han sufrido las consecuencias de la crisis en menor medida que las personas sin discapacidad; (ii) dentro del colectivo, las consecuencias de la crisis han sido más severas para las personas con discapacidad física, las que tienen una discapacidad leve (33 %-44 %), los varones y aquellos con edades comprendidas entre 45 y 64 años.

**Gráfico 27. Evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad según bandas de edad**



Fuente: EPD-INE.

## 5. Conclusiones

La sociedad debe prestar a las personas con discapacidad la atención que merecen, no solo por su volumen poblacional (que alcanza el 15 %) sino por su capacidad de para participar y transformar la sociedad si se eliminan ciertas barreras, y para crear oportunidades de beneficio (tan necesarias en la coyuntura económica actual) si el mercado es capaz de ofertar bienes y servicios accesibles para todos.

En línea con esta idea, el objetivo de este trabajo ha sido precisamente analizar los niveles de integración laboral (como pieza elemental para una integración en la sociedad plena) de las personas con discapacidad en España, y su evolución durante la reciente crisis económica. Nuestros resultados sobre inserción laboral y salarios revelan la existencia de importantes diferencias en detrimento del colectivo. Además, las consecuencias de la crisis en términos de pérdida de empleo han sido muy severas para las personas discapacitadas (si bien estas se han acentuado algo más entre la población general).

Este trabajo aspira a presentar sus resultados de manera rigurosa y contribuir al debate sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en España y, como es lógico, no

está exento de limitaciones. El no disponer de series de datos más largas o microdatos impiden el uso de técnicas econométricas más complejas. Por otra parte, la ampliación de este trabajo a la esfera internacional resultaría de enorme interés pues mostraría la realidad de la población de personas con discapacidad en diferentes contextos, que podrían servir de referentes, tanto positivos como negativos.

Sin embargo, si bien la ampliación de los horizontes temporal, geográfico y metodológico de esta investigación resulta aconsejable para poder elevar el alcance de nuestros resultados e implicaciones, algunos de los pasos a seguir en el camino hacia la integración plena emergen con claridad a tenor del análisis realizado. De un lado, se confirma el papel de la educación formal como elemento indispensable para aumentar la participación laboral de las personas con discapacidad. Es crucial, por tanto, seguir rompiendo las barreras de acceso al sistema educativo. Del otro, observamos la efectividad de algunas medidas de impulso a la contratación de las personas con discapacidad como la cuota de reserva o la necesidad de cumplir una duración mínima en los contratos específicos para el colectivo para que las empresas contratantes puedan beneficiarse de ciertas ayudas y subvenciones. Seguir apostando por estas y otras medidas se revela como otro de los factores fundamentales en aras de la plena integración.

---

**Referencias bibliográficas**

- Albarrán, I. y Alonso, P. (2010). "Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia". *Papeles de Población* 16 (64): 217-256.
- Comisión Europea, COM (2010) 636. *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*.
- Malo, M. A. (2003). "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 46, 99-126.
- Pagán, R. y Marchante, A. J. (2004). "Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones". *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública* 171(4), 75-100.
- Villa-Fernández, N. (2003). "Situación laboral de las personas con discapacidad en España". *Revista Complutense de Educación* 14(2), 393-424.
- Verdugo, M. A. et al. (2007). *Report on the employment of disabled people in European countries. Country: Spain*. Academic Network of European Disability experts (ANED) - VT/2007/005.
- Vicente-Herrero, M. T. et al. (2010). "Minusvalía, discapacidad e incapacidad. Una revisión desde la legislación española". *SEMERGEN - Medicina de familia* 36(8), 456-461.

## Anexo

**Tabla A.1. Cuadro resumen de normativa vigente sobre bonificaciones y reducciones a la contratación laboral y medidas de fomento al empleo por cuenta propia de discapacitados, Febrero 2014**

| Tipo Contrato                                                                                     | Colectivos                                                                                                                                     |                                                                                                        |                 | Cuantía Anual                                                                                                       |         | Duración                      | Vigencia de la medida | Normativa             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Indefinido                                                                                        | Menores de 45 años                                                                                                                             | En general                                                                                             |                 | 4.500 €                                                                                                             |         | Toda la vigencia del contrato | Indefinida            | Ley 43/2006           |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                | Discapacidad severa (1)                                                                                |                 | 5.100 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |
|                                                                                                   | Mujeres                                                                                                                                        | En general                                                                                             |                 | 5.350 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                | Discapacidad severa                                                                                    |                 | 5.950 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |
|                                                                                                   | Mayores de 45 años                                                                                                                             | En general                                                                                             |                 | 5.700 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                | Discapacidad severa                                                                                    |                 | 6.300 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |
| * Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E.(2) (Relación de carácter especial) |                                                                                                                                                |                                                                                                        |                 | * 100 % Cuotas Empresariales por todos los conceptos                                                                |         |                               |                       |                       |
| Conversión en Indefinido                                                                          | * Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias                        |                                                                                                        |                 | * Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales                                                        |         |                               |                       |                       |
|                                                                                                   | * Conversión de todos los contratos temporales en C.E.E.                                                                                       |                                                                                                        |                 | * 100 % de las cuotas empresariales a la S. S. por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (C.E.E.) |         |                               |                       |                       |
| Contratación Temporal                                                                             | Contratos formativos                                                                                                                           | En prácticas y para formación y el aprendizaje. (si no se ha optado por la reducción de la Ley 3/2012) |                 | 50 % cuota empresarial por contingencias comunes                                                                    |         | Toda la vigencia del contrato | Indefinida            | ET (D.A. 2ª)          |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                | Para la formación y el aprendizaje (3)                                                                 |                 | Reducción 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario(4)                                                          |         | Toda la vigencia del contrato | Indefinida            | Ley 3/2012            |
|                                                                                                   | Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal |                                                                                                        |                 | 100 % Todas las aportaciones                                                                                        |         | Toda la vigencia del contrato | Indefinida            | Ley 45/2002 (D.A. 9ª) |
|                                                                                                   | Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E. (relación de carácter especial)                                                   |                                                                                                        |                 | 100 % Todas las aportaciones                                                                                        |         | Toda la vigencia del contrato | Indefinida            | Ley 43/2006.          |
|                                                                                                   | Contrato temporal fomento del empleo                                                                                                           | En general                                                                                             | Varones         | Menores 45 años                                                                                                     | 3.500 € | Toda la vigencia del contrato | Indefinida            | Ley 43/2006 (D.A. 1a) |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                                                                                        |                 | Mayores 45 años                                                                                                     | 4.100 € |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                                                                                        | Mujeres         | Menores 45 años                                                                                                     | 4.100 € |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                                                                                        |                 | Mayores 45 años                                                                                                     | 4.700 € |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                | Discapacidad severa                                                                                    | Varones         | Menores 45 años                                                                                                     | 4.100 € |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                                                                                        |                 | Mayores 45 años                                                                                                     | 4.700 € |                               |                       |                       |
| Mujeres                                                                                           |                                                                                                                                                |                                                                                                        | Menores 45 años | 4.700 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |
|                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                                                                                        | Mayores 45 años | 5.300 €                                                                                                             |         |                               |                       |                       |

| Tipo Contrato | Colectivos                                  |                                                                                                                                                                                                                                    | Cuantía Anual                                                                                                                                                    | Duración | Vigencia de la medida | Normativa              |
|---------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|------------------------|
| Autónomos     | Bonificaciones y Reducciones Discapacitados | Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que causen alta inicial en el R.E. de trabajadores por cuenta propia o Autónomos                                                                                    | * Reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes 80 % durante 6 meses (reducción)<br>* 50 % durante 5 meses (bonificación)                | 5 años   |                       | Ley 45/2012 (D.A. 11ª) |
|               |                                             | Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que causen alta inicial o no hubieran estado dados de alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajadores por cuenta ajena. Menores de 35 años de edad(5) | * Reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes 80 % durante 12 meses (reducción)<br>* 50 % durante los 4 años siguientes (bonificación) | 5 años   |                       | Ley 45/2012 (D.A. 11ª) |

Notas:

(1) Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %.

(2) Centro Especial de Empleo.

(3) No se aplica límite de edad.

(4) Dependiendo que la plantilla sea inferior a 250 personas (100 %) o igual o superior (75 %).

(5) También será de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de trabajo Asociado que estén encuadradas en el Régimen Especial de la S. Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

**Fuente:** Servicio Público de Empleo Estatal-Ministerio de Empleo y Seguridad Social.