

DISCAPACITADOS Y EMPRESAS: UN ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD

El coste de oportunidad desconocido

Directores: Carlos Guillén Gestoso y Rafael Contreras Chamorro

Técnico: Mariela Pino García



DISCAPACITADOS Y EMPRESAS: UN ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD

El coste de oportunidad desconocido

Directores: Carlos Guillén Gestoso y Rafael Contreras Chamorro

Técnico: Mariela Pino García

La realización de este estudio ha sido posible gracias al patrocinio del Instituto de Acción Social de FUNDACIÓN MAPFRE.

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN-JUSTIFICACIÓN.....	7
2.	OBJETIVOS	11
3.	METODOLOGÍA	13
4.	RESUMEN EJECUTIVO.....	17
5.	RESULTADOS	21
5.1.	ESTUDIO E INTERPRETACIÓN DE LA NORMATIVA LEGAL.	
	Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI)	21
	5.1.1. Situación de Partida.....	21
	5.1.2. Ley de Integración Social de Minusválidos LISMI (Ley 13/1982 del 7 de abril)	22
	5.1.3. La Excepcionalidad.....	23
	5.1.4. Medidas Alternativas	23
	5.1.5. Enclave Laboral	24
	5.1.6. Centro Especiales de Empleo	25
	5.1.7. Empleo Normalizado u Ordinario	26
	5.1.8. La Ley en el Ámbito Europeo.....	27
5.2.	COSTES Y BENEFICIOS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS	27
	5.2.1. Características de la Población.....	27
	5.2.2. Ahorro Medio Por Discapacitado.....	29
	5.2.3. Proyección de la Contratación de Discapacitados.....	31
	5.2.4. Demandantes de Empleo Atendiendo al Nivel de Estudios.....	33
	5.2.5. Ejemplo de Reducción de Costes con la Contratación de Discapacitados	36
5.3.	SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. COMPARATIVA CON EL MERCADO DE TRABAJO GENERAL	36

5.4.	ESTUDIO ESTADÍSTICO	40
5.4.1.	Total de Empresas Encuestadas.....	40
5.4.2.	Total Empresas con Más de 50 Empleados	50
5.4.3.	Total Empresas con 50 o Menos Empleados.....	60
5.4.4.	Empresa Privada. Total	69
5.4.5.	Empresa Privada con Más de 50 Empleados	81
5.4.6.	Empresa Privada con 50 o Menos Empleados	92
5.4.7.	Administración Pública. Total	97
5.4.8.	Administración Pública con Más de 50 Empleados.....	105
5.4.9.	Administración Pública 50 o Menos Empleados.....	115
5.4.10.	Resultados Desagregados por Sectores de Actividad	123
5.5.	RESULTADOS DE CORRELACIONAR FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS.....	130
5.5.1.	Conclusiones Generales	130
5.5.2.	Conclusiones Específicas	132
6.	EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	135
7.	BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS	137
8.	ANEXOS	139
8.1.	Fichas técnicas.....	139
8.2.	Cuestionarios.....	144

1. Introducción-justificación

Tradicionalmente se ha identificado la normalidad física y psíquica con la capacidad humana. En determinadas épocas y civilizaciones incluso se decretaba la muerte física de los recién nacidos con algún problema físico. El sentimiento de la belleza, la cultura corporal, el desarrollo de las expresiones audiovisuales y la idolatría deportiva han contribuido, sin duda, a una imagen de la “perfección” que incluye una sistemática subestimación de aquellos valores intelectuales, éticos o artísticos que no se traducen en una apariencia inmediata.

El 30 de marzo de 2007 la ONU logró un apoyo masivo de sus países miembros a la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ochenta países y la Unión Europea firmaban esta convención que protege los derechos de unos 650 millones de personas discapacitadas en el mundo. “La convención prohíbe la discriminación contra personas con discapacidades en todas las áreas de la vida, incluido el empleo, el acceso a la justicia y el derecho a la educación y la salud y el acceso al transporte”.

En estos momentos, en Europa las personas con discapacidad no son una minoría, muy al contrario suponen más de 50 millones de ciudadanos y ciudadanas y podríamos decir que más del 10% de la población, sufren algún tipo de discapacidad. En nuestro país la cifra alcanza 3,5 millones de personas, y en una de cuatro familias uno de sus miembros sufre alguna discapacidad.

Cada año, con ocasión del Día Internacional de las Personas con Discapacidad se nos recuerda con especial énfasis que la discapacidad es, más que una condición personal, el resultado de la interacción entre las personas con determinadas disfunciones físicas, psíquicas o sensoriales y las barreras del entorno que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. A veces las barreras se erigen por actitudes de incomprensión y de desidia. Así pues la discapacidad depende de la deficiencia, pero también del diseño del entorno. Los avisos acústicos en los semáforos, las rampas, las campañas de sensibilización de los sindicatos, las cláusulas sociales en los convenios, las ayudas para adaptaciones de puesto de trabajo o los incentivos económicos para la contratación de personas con discapacidad son acciones y medidas para incrementar el nivel de autonomía de las personas con discapacidad.

La gestión de la responsabilidad social corporativa se ha convertido en un asunto clave para asegurar la sostenibilidad de la empresa en el futuro en las economías modernas, convirtiéndose en muchos casos como un elemento que genera ventajas competitivas apreciadas y valoradas especialmente por los mercados, siendo un elemento diferenciador clave en el desarrollo de modelos de negocio. Se han

dado pasos de gigante, el concepto de responsabilidad social está alcanzando a empresas, instituciones y entidades, y qué duda cabe que paulatinamente se está generando una cultura de responsabilidad social en todos los sectores, elemento imprescindible en una sociedad que pretende garantizar el bienestar, el progreso y la calidad de vida de sus ciudadanos.

En sus comienzos, y allá por la década de los años 90 es lo que vino a llamarse Inversión Social Responsable, que no era más que fomentar el ahorro responsable convenciendo al empresariado de que el éxito no se obtiene únicamente con la maximización de los beneficios, sino con un comportamiento responsable. Hoy el concepto es mucho más amplio, hay más argumentos todavía para el empresario, en los que una política activa de responsabilidad social supone un elemento clave en el desarrollo de estrategias empresariales, que tienen un reflejo claro en la cuenta de resultados.

La inclusión de personas con discapacidad en las plantillas de trabajadores de nuestras empresas, representa una apuesta segura por el compromiso, la formación, el esfuerzo solidario, primando el concepto de rentabilidad social como valor añadido a la rentabilidad económica, entendiéndolo en todo momento como *modus operandi* para proveer a la sociedad de más beneficios que pérdidas.

En definitiva llegar a que toda empresa entienda el valor económico que tiene este tipo de rentabilidad, puesto que acompaña a su objetivo de generar ganancias un planteamiento de sostenibilidad, convirtiéndose en un eslabón necesario que forma parte de la misma cadena dando un servicio a la sociedad útil y rentable desde todos los aspectos.

Ya el Consejo Europeo hacía en su momento un alegato al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.

La RSE tiene como objetivo la sostenibilidad basándose en un proceso estratégico e integrador en el que se vean identificados los diferentes agentes de la sociedad afectados por las actividades de la empresa. Para su desarrollo deben establecerse los cauces necesarios para llegar a identificar fielmente a los diferentes grupos de interés y sus necesidades, desde una perspectiva global y se deben introducir criterios de responsabilidad en la gestión que afecten a toda la organización y a toda su cadena de valor. Las políticas responsables emprendidas desde la empresa generan unos resultados, medibles a través de indicadores, que deben ser verificados externamente y comunicados de forma transparente.

La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. En su ámbito interno se refiere a los derechos de los trabajadores a la libre negociación colectiva, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación por razón de edad, origen racial o étnico, religión o discapacidad, a la salud y seguridad laboral, y a la conciliación de la vida personal o familiar y laboral.

Los poderes públicos adoptan una posición positiva y activa apoyando el desarrollo responsable de las empresas para que, en los próximos años, y en concordancia con la sensibilidad y la demanda de los ciudadanos, las empresas españolas adopten una gestión responsable tanto en España como en sus actividades en el extranjero, en su propio ámbito e involucrando a sus proveedores y subcontratistas.

El objetivo principal de este estudio es demostrar que además de los beneficios sociales que genera la contratación de discapacitados, que son evidentes, los beneficios económicos que reporta o podría

reportar (coste de oportunidad) a cualquier compañía dicha política de contratación. Evidentemente con este estudio también pretendemos conocer la situación real en España del empleo de este colectivo, si bien desde un enfoque de coste de oportunidad que supone para la economía española este colectivo. Como se puede apreciar usamos el término coste de oportunidad porque queremos reflejar de forma específica como una política de responsabilidad social activa es un elemento estratégico más en la economía avanzada.

Igualmente analizar las leyes promulgadas por la administración para facilitar la incorporación al trabajo de los discapacitados y para ayudar a las empresas a adoptar las medidas necesarias para la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de los discapacitados, así como a la contratación de los mismos y el cumplimiento que de las mismas hacen las empresas y el grado de conocimiento de las mismas. Así como los problemas con los que se encuentran los discapacitados para su inserción al mundo laboral.

Para todo ello, se ha realizado una investigación de campo entre empresas y asociaciones de discapacitados para conocer la información de que disponen, el grado de cumplimiento de la ley, y la relación coste-beneficio que para las empresas tiene la contratación de discapacitados así como las medidas que propondrían para favorecer la inserción.

De igual modo hemos querido ir más allá de analizar la realidad de leyes de obligado cumplimiento, la intencionalidad de nuestro trabajo pasa por acercarnos a la respuesta económica y social y también entre el propio colectivo de discapacitados ante el cumplimiento de la misma.

2. Objetivos

Objetivo general:

El objetivo general consiste en dar una visión economicista de los beneficios directos e indirectos que supone la contratación de los discapacitados.

Se ha tratado ampliamente la visión del beneficio social que supone la contratación de discapacitados que es indiscutible, si bien con este estudio pretendemos ampliar la visión del empresario, entendiendo esto como un coste de oportunidad y por lo tanto un generador de ventaja competitiva.

Los elementos modernos de gestión suponen la incorporación a la estrategia y no como elementos accesorios conceptos como la responsabilidad social, este estudio es una valoración de la oportunidad empresarial que supone la contratación de un colectivo rentable y productivo.

De forma evidente, dentro de los objetivos generales está el tener una visión de la situación actual del empleo del discapacitado desde el punto de vista de los empleadores.

Objetivos específicos:

- Conocer y cuantificar de forma macro las ayudas a la contratación al colectivo de los discapacitados en España.
- Analizar el coste de oportunidad que supone para el empresariado español la contratación de discapacitados.
- Conocer y cuantificar el grado de contratación del discapacitado en España.
- Conocer y cuantificar el perfil del discapacitado contratado.
- Conocer la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI).
- Examinar el grado de conocimiento y cumplimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos entre los empresarios.
- Estudiar el grado de conocimiento del concepto de beneficio Social respecto a la contratación de discapacitados en el empresariado.

3. Metodología

Toda investigación en el ámbito de las ciencias sociales se fundamenta en la aplicación de métodos y técnicas científicas aplicadas a situaciones concretas y condicionadas por una realidad social determinada. Por tanto, el objeto no es otro que obtener nuevos conocimientos sobre esta problemática aplicando métodos y técnicas científicas rigurosas.

La consecución de los objetivos planteados, principal objeto del proceso investigador, se encuentra ceñido por la realidad de los recursos presentes, ya sean éstos de carácter económico, humano o temporal.

Planteamos este estudio como trabajo inicial a posteriores investigaciones y actuaciones sociales a los organismos público y privados con responsabilidad ya sea social o jurídica sobre el colectivo estudiado.

La metodología empleada es el camino a seguir para alcanzar el fin planteado. En nuestro planteamiento hemos recurrido a la combinación de fuentes primarias y secundarias.

En primer lugar hemos acudido a estudios realizados sobre la problemática del colectivo, intentando recopilar los datos considerados más relevantes y significativos tomando como base a fuentes oficiales y privadas.

Paralelamente a la búsqueda de información secundaria, se ha realizado un estudio estadístico consistente en la realización de una encuesta y su posterior análisis de los resultados. Esta encuesta ha estado dirigida a empresas tanto públicas como privadas, con la finalidad de poder obtener una aproximación a la realidad de las cifras de inserción laboral de personas con discapacidad así como del grado de cumplimiento de la ley en aquellas empresas que por sus características deben cumplir con la LISMI.

Para alcanzar la comprensión necesaria es preciso definir cada una de las características clasificatorias en el estudio.

Esta investigación es seccional o transversal ya que se refiere a un momento concreto, la situación objeto de estudio se analiza en un momento específico, que no es otro que el periodo de tiempo establecido en la cronología que enmarca el estudio. El hecho de haber realizado un corte perpendicular a la realidad nos obliga a que la técnica elegida para la investigación no se extienda en exceso en el tiempo.

Los datos recogidos pertenecen al periodo de 8 semanas, tiempo durante el cual se han realizado las encuestas telefónicas y presenciales. Paralelamente otro equipo diferenciado ha obtenido y clasificado los datos de fuentes secundarias.

De igual modo entendemos que se trata de una investigación que se define por su carácter, descriptiva, ya que presenta la medición de unas variables en una población definida.

Se realiza con una finalidad básica: alcanzar un mayor conocimiento y entendimiento del aspecto estudiado y así poder dar una visión de la incorporación laboral del discapacitado desde la ejecución e interpretación de la legislación actual. En concreto, el objeto investigador es CONOCER Y EXPLICAR la realidad a la que nos enfrentamos y así proyectar los resultados obtenidos en investigaciones posteriores aplicadas con el fin de poder prever y actuar.

En referencia a las fuentes, destacar que son de carácter mixto ya que se utilizan en base a una combinación de fuentes secundarias y primarias. Se ha optado por esta combinación ya que ofrece la posibilidad de contar con una visión más completa de la realidad objeto de estudio.

Así tendríamos dos técnicas diferentes:

- Tras la búsqueda y selección de datos recabados de las fuentes secundarias, se acomete la recogida de datos estandarizados. Para así conocer el significado y sentido de los fenómenos acontecidos objeto de estudio. Una vez ordenados y clasificada la información aportada por las fuentes, se transcribe, resumen e interpreta. Si los datos aparecen al comienzo del trabajo es porque son elementos claves para poder comprender los fenómenos y problemas que surgen en el desarrollo de la Investigación.
- En segundo lugar, la información arrojada por las fuentes secundarias nos ofrecen una imagen amplia, si bien hemos entendido que sería preciso completar dicha visión con un acercamiento de carácter cuantitativo. La herramienta utilizada para la recogida de datos ha sido la encuesta por cuestionarios de preguntas cerradas o semiestructuradas, y la incorporación de alguna pregunta abierta a empresas públicas y privadas, tal y como comentamos. Se ha optado por utilizar cuatro modelos de cuestionarios muy similares pero con matices diferentes dependiendo de la naturaleza de la empresa (pública o privado) así como del número de empleados en plantilla (estableciendo la segmentación en 50).

Calendario de realización

Calendarización	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
1. Planteamiento y delimitación de objetivos, cronología y metodología								
2. Planteamiento de metodología y formulación de hipótesis								
3. Elaboración de cuestionarios en borrador para el pretest								
4. Elaborar el cuestionario definitivo. Elección de las fuentes primarias								
5. Elaboración de las matrices de datos primarios. Recogida de datos de fuentes secundarias								
6. Análisis y diagnóstico								
7. Elaboración del informe final. Conclusiones.								
8. Evaluación del producto								
9. Entrega del producto final								

4. Resumen ejecutivo

Analizar desde un punto de vista totalmente economicista es la visión que se ha tenido con el desarrollo de este estudio, en la actualidad existen innumerables publicaciones sobre los beneficios sociales e intangibles que la contratación de discapacitados tiene para las organizaciones y para la sociedad en su conjunto.

Un enfoque dirigido al beneficio directo que puede generar la contratación de discapacitados es el objetivo de este estudio, evaluando el coste de oportunidad que el mercado no está aprovechando.

Por todo ello en este resumen ejecutivo nos hemos centrado en estos aspectos cuantitativos, más allá de las conclusiones sobre otros aspectos que también son importantes y que se derivan de este estudio.

Después de un análisis exhaustivo, el estudio realizado nos permite llegar a unas evidencias que resumimos de forma sintética. En primer lugar el enfoque a priori se ve confirmado después del estudio, el acierto al darle una visión de análisis de coste de oportunidad para las organizaciones.

Dicho coste de oportunidad se caracteriza por su alto valor añadido y por su inmediatez, pues supone optimización de la gestión, es decir poca inversión y un alto retorno.

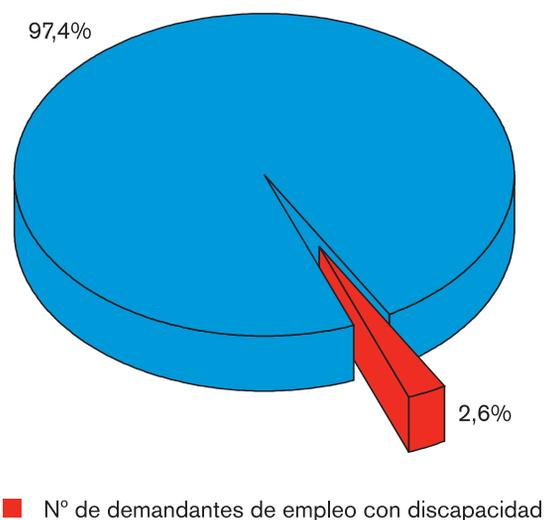
La contratación de discapacitados en un enfoque más estrecho (enfoque cuantitativo; ahorro cuantificado), y de responsabilidad social corporativa en una visión más amplia (enfoque cualitativo; ventaja competitiva), forma parte de esas diferencias tan necesarias para la competitividad de la economía en global y de las organizaciones en particular.

Las cifras globales o macroeconómicas de la población a la que dirigimos el estudio son las siguientes:

El total de la población parada en España se sitúa en 1.810.700 de los cuales 763.800 son varones y 1.046.900 mujeres. La tasa de paro por tanto queda en 8,30% conjunta.

El número total de personas con discapacidad en España está en torno a 3,5 millones. El número de personas físicas registradas en las Oficinas de Empleo como minusválido, asciende a 75.661, de los cuales 39.458 son varones y 36.203 mujeres. Representando el 2,56% sobre el total de demandantes.

Demandantes de empleo en España a 31 de diciembre de 2006



Asimismo y según datos de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fecha 31 de diciembre de 2006 el número de empresas inscritas asciende a 1.386.157.

El ahorro medio por discapacitado es el primer nivel de análisis del estudio en su apartado concreto y cuantitativo, extrapolado a un nivel macroeconómico que valora de forma cuantitativa el coste de oportunidad de las organizaciones en la contratación de discapacitados.

Para entender lo desarrollado tenemos que explicar algunos conceptos, hay que diferenciar entre discapacidad severa o no y por lo tanto es conveniente conocer el término discapacidad severa, ya que esa diferencia marca el grado de bonificación o ahorro económico que se puede generar.

Se considera que una persona tiene discapacidad severa cuando poseen un grado de discapacidad 33%, parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual y con 65% o más física o sensorial.

Para introducirnos en el análisis que se ha desarrollado en el estudio, vamos a partir del coste laboral en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo en la industria, construcción y servicios.

A partir de dicho coste laboral se ha fijado en un nivel microeconómico el intervalo de ahorro mínimo y máximo por la utilización del factor trabajo en modalidades de eventual e indefinido en los segmentos antes mencionados.

A partir de este análisis microeconómico evaluamos el potencial macroeconómico que supone la contratación de discapacitados, centrados fundamentalmente en el apartado económico.

Hemos realizado una proyección de la contratación de discapacitados en función de la oferta existente y analizado el impacto económico que supondría la utilización de esta fuerza de trabajo, independientemente de los beneficios sociales generados que son evidentes.

Si atendemos al número de personas discapacitadas demandantes de empleo (75.661), y haciendo una extrapolación definimos cómo quedaría ubicada la población en los distintos sectores empresariales según el tipo de contrato, el sexo y la edad suponiéndose el caso en que todas las demandas de empleo fueran atendidas.

Asimismo le hemos aplicado los beneficios económicos que se generarían estableciendo el intervalo mínimo y máximo (varían en función del tipo de discapacidad) de ahorro potencial por la contratación de discapacitados.

Las cifras son significativas, si la contratación se realizara a personas con discapacidad severa (**máximo ahorro**) hablamos de **457.097.146,79 €** y si la contratación se realizara a personas sin discapacidad severa (**mínimo ahorro**) **312.931.125,65 €**.

El coste de oportunidad potencial existente en un primer acercamiento con la contratación de discapacitados se puede cuantificar en 300 y 450 M de €. Recordemos la caracterización de dicho coste de oportunidad, alto valor añadido, inmediatez y escasa inversión, creemos que es una cifra a tener en cuenta, sobre todo en momentos donde el ciclo económico no favorece.

La LISMI obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a tener contratados al menos a un 2% de discapacitados en plantilla. Dado que en España existe un total de 29.590 empresas que están obligadas a la contratación de discapacitados y atendiendo al número medio de trabajadores por estrato de asalariados, la ley estaría obligando a tener contratadas en torno a 138.067,50 personas discapacitadas. Recordemos que el número total de personas discapacitadas demandantes de empleo se situaba en 75.661.

En resumen la ley marca por encima de la oferta existente la obligación de contratación de discapacitados, dicho coste de oportunidad se vería incrementado según la cuantificación de la normativa, por lo tanto es un valor añadido por defecto y por necesidad para una gestión competente de la organización.

5. Resultados

5.1. Estudio e interpretación de la normativa legal. Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI)

La principal norma de aplicación es la Ley de Integración Social de Minusválidos (Ley 13/1982 del 7 de abril) y sus posteriores modificaciones. Así mismo existen normativas autonómicas pero solo de carácter económico para la incentivación de la contratación.

La Ley define el concepto de minusválido como la persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, químicas o sensoriales.

5.1.1. Situación de Partida

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.

España es uno de los países europeos en los que se observa una menor proporción de personas con discapacidad que trabajan.

En España, según la encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (Instituto Nacional de Estadística, 1999), hay en torno a 3,5 millones de personas con alguna discapacidad. A 31 de diciembre de 2006, en el Servicio Público de Empleo Estatal, el número de demandantes de empleo que en el indicador de persona física conste como minusválido, asciende a 75.661, que representan el 2,6% sobre el total de demandantes. Teniendo en cuenta la tipología de discapacidad, el 58,31% de los demandantes declararon discapacidad física.

Cifras generales de población en España a 31 de diciembre de 2006	Total
POBLACIÓN TOTAL	44.708.964
POBLACIÓN DISCAPACITADA	3.500.000
POBLACIÓN DE 16 O MÁS AÑOS	37.235.500
POBLACIÓN INACTIVA	15.423.100
Nº DE DEMANDANTES DE EMPLEO	2.957.667
Nº DE DEMANDANTES DE EMPLEO CON DISCAPACIDAD	75.661

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La Constitución Española, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de la Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social, así como el artículo 10 de la Constitución, de los derechos y deberes fundamentales, que establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social. En congruencia con estos preceptos la Carta Magna, en su artículo 49, refiriéndose a las personas con discapacidad manifiesta:

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

Estos derechos y libertades enunciados constituyen hoy uno de los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad. Los poderes públicos deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos humanos: civiles, sociales, económicos y culturales.

5.1.2. Ley de Integración Social de Minusválidos LISMI (Ley 13/1982 del 7 de abril)

Dice el artículo 38.1.:“Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla”.

El número de trabajadores en plantilla para aplicar la cuota del 2% sobre el total se calcula atendiendo a los siguientes criterios:

- La referencia a la plantilla será atendiendo a la cuantificación de la misma en los 12 meses anteriores, incluidos los trabajadores contratados a tiempo parcial, de todos los centro de trabajo de la empresa.
- Los contratos temporales de más de 1 año se computarán como fijos.
- Los contratados hasta 1 año se computarán según el número de días trabajados en base al criterio de que por 200 días (sumados los que correspondan de festivos, vacaciones o descanso semanal) corresponderá a un trabajador más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días

trabajados en el citado periodo de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores.

El incumplimiento del artículo 38.1, está tipificado como infracción grave del empresario (Ley 8/88). Ahora bien, este incumplimiento de la inserción obligatoria de trabajadores discapacitados (en un 2%) en empresas con más de 50 trabajadores, no será considerado como tal falta, siempre y cuando se produzca legalmente el hecho de excepcionalidad.

5.1.3. La Excepcionalidad

En el artículo 1 del Real Decreto 27/2000 se define: “ Se entenderá que concurre, entre otras causas, la nota de excepcionalidad, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma”.

Las autoridades competentes para ello, en el plazo de dos meses, deberán emitir un informe negativo (por el que no se consiente la excepcionalidad debido que no cumple con lo establecido en el artículo 1.2 del Decreto 27/2000), o no pronunciarse respecto de la demanda de candidatos por parte de la empresa o del informe de una Agencia de colocación, (la cual indica o bien que no hay candidatos para tal puesto o que aquellos que hay, rechazan la oferta, acreditando no estar interesados en las condiciones del trabajo). La excepcionalidad tiene un plazo entre dos y tres años, una vez finalizado este plazo, se debe producir el mismo proceso completo.

Una vez producido el hecho de excepcionalidad, las empresas pueden optar por una de las siguientes medidas alternativas recogidas en el artículo 2.1 Real Decreto 27/2000:

5.1.4. Medidas Alternativas

“2.1. Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados son las siguientes:

- 1.^a Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- 2.^a Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para a prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- 3.^a Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la

creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo”.

En cuanto a la regulación burocrática preceptiva, para poder optar a las medidas anteriormente expuestas (Art.2.1 D.27/200), existe la Orden Ministerial de 24 de Julio de 2000 en sus Anexos:

I: Certificado de excepcionalidad.

II: Solicitud de declaración de excepcionalidad por razones productivo, organizativo, técnico o económico.

III: Comunicación de la celebración de un contrato civil o mercantil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo.

IV: Solicitud para la realización de Donaciones y acciones de patrocinio con fundaciones o asociaciones de utilidad pública.

Cuando las empresas, tienen el carácter de excepcionalidad y se amparan en las medidas alternativas, debe cumplir unos importes para las mismas. Este importe lo podemos ver en el artículo 2.2 del Real Decreto 27/2000: “El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1ª y 2ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100. El importe anual de la medida alternativa 3ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100”.

5.1.5. Enclave Laboral

También, se observa referente a la excepcionalidad, el Real Decreto 364/2005 en su Artículo 1.b): “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. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante”.

Y para concluir este mismo Decreto declara en su Artículo 2.d): “La constitución de un Enclave Laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad”.

Un enclave laboral se define como:

“Contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Tiene por objetivos:

Favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad, y en particular de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Permitir a los trabajadores con discapacidad del centro desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo, completando su experiencia profesional.

Contribuir a un mejor conocimiento por parte de la empresa del mercado ordinario de trabajo de las capacidades y aptitudes reales de las personas con discapacidad, con vistas a una eventual incorporación a su plantilla.

Posibilitar el crecimiento de la actividad del Centro Especial de Empleo y, por tanto, la contratación de nuevos trabajadores con discapacidad.

Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva legal de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

Requisitos para realizar enclaves laborales:

Del Centro Especial de Empleo: podrán realizar enclaves los centros especiales de empleo calificados e inscritos como tales de acuerdo con su normativa específica que lleven inscritos en el registro correspondiente al menos seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato por el que se formaliza el enclave.

De la empresa colaboradora: puede ser cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo.

Beneficios para la empresa:

a) Económicos:

- Ayudas a fondo perdido.
- Bonificación de cuotas de Seguridad Social.
- Ayudas para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

b) Posibilidad de subcontratar actividades principales de una empresa del mercado ordinario.

Duración del enclave laboral:

Su duración mínima debe ser de tres meses y la máxima de tres años, con posible prórroga por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar otros tres años.

5.1.6. Centro Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), figura creada por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, son instituciones de integración laboral y se consideran elementos básicos integradores de las personas con discapacidad en el denominado mundo ordinario del trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

Los CEE pueden ser creados por las Administraciones Públicas (directamente o en colaboración con otros organismos), por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidades jurídica y de obrar para ser empresarios. Por otra parte, los CEE pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.

Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

Los centros especiales de empleo se desarrollan en muy diversos ámbitos tanto de sector como de actividad.

Entre aquellas actividades más conocidas encontramos: Limpieza, telemarketing, montajes industriales, manipulados, tratamiento de datos, textil, imprenta, jardinería.

Existen otras actividades menos conocidas pero igualmente reseñables como son la gestión integral de residuos hospitalarios, consultoría de dirección y gestión empresarial, desarrollo de proyectos de accesibilidad, gestión integral y desarrollos tecnológicos, correduría de seguros, servicios de logística...

Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo, así como de la no aplicación de medidas alternativas tiene como consecuencias:

Infracción tipificada como grave dentro del Orden Social, sancionada con multas.

Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social art. por el RD 5/2000 de 4 de agosto y RD legislativo 2/200 de 16 de junio.

Prohibición de contratar con la administración.

Se perderá automáticamente el derecho a obtener cualquier tipo de ayudas de los programas de empleo: Contratación de jóvenes entre 16-30 años, contratos en prácticas o formación, trabajadores en riesgo de exclusión social (inmigrantes, minorías étnicas, etc.), trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad, etc.

5.1.7. Empleo Normalizado u Ordinario

El artículo 38.1 de la Ley de integración social de minusválidos presenta una forma de entrada en el mundo laboral para este colectivo, ahora bien, existe otra forma de acceso denominada, "EMPLEO NORMALIZADO U ORDINARIO". Este tipo de empleo presenta 4 modalidades posibles:

Al amparo de alguna subvención o programa de integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Tras un periodo de selección normal, sin que la empresa en este caso se beneficie de subvenciones o bonificaciones por la incorporación a su plantilla de un trabajador con discapacidad.

Antes de que la persona con discapacidad sufra la misma. La discapacidad sobreviene una vez que el trabajador está ocupando su puesto de trabajo.

En cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas privadas o en la administración pública (esto es una forma discriminatoria positiva, ya que obliga a la contratación).

5.1.8. La Ley en el Ámbito Europeo

El Consejo de la Unión Europea, en una resolución de 1999, instó a los Estados miembros a fomentar las oportunidades de empleo de las personas con minusvalía y a adoptar medidas activas para tal finalidad.

Con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, las medidas tomadas debían tener por objeto el fomento de la integración de los minusválidos en el mercado laboral, tanto público como privado, en el marco de sus políticas nacionales de empleo y en la colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales de minusválidos.

El Consejo en su resolución manifestaba como medio para lograr una igualdad de oportunidades para el empleo de este colectivo, una atención específica a algunas cuestiones críticas tales como la contratación y conservación de empleados en sus puestos, la capacitación, la formación continua y perfeccionamiento, la protección contra el despido injusto y la adaptabilidad del puesto de trabajo.

5.2. Costes y beneficios de la contratación de personas discapacitadas

5.2.1. Características de la Población

En primer lugar vamos a describir los conceptos que afectan a una evaluación del mercado de trabajo con el objeto de entender este punto que es vital para los objetivos y los resultados de este estudio.

El mercado de trabajo puede entenderse como el conjunto de relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo como factor productivo, siendo dicho factor, uno de los elementos que intervienen en la producción de bienes o servicios.

Es importante resaltar en esta definición que en las economías modernas el factor humano es el factor más relevante dentro del proceso productivo, debido a la dificultad para diferenciarse en los medios productivos por el alto desarrollo tecnológico existente.

Llamamos población económicamente activa (fuerza de trabajo), al conjunto de personas de 16 o más años que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Definimos la tasa de actividad como el porcentaje que representa la fuerza del trabajo sobre la población en edad laboral. Se determina mediante el cociente entre el número total de activos y la población en edad de trabajar por 100.

En cifras macroeconómicas sobre el total de población española de 16 y más años asciende a 37.235.500 siendo 18.980.500 mujeres y 18.255.000 hombres. De esta población 15.423.100 son inactivos frente a 21.812.400 activos. La tasa de actividad se sitúa por tanto en 58,58%, quedando distribuida en 69% en varones y 48,56% en mujeres.

Llamamos población demandante de empleo a los demandantes inscritos en situación de alta o suspensión, excluyendo a los demandantes de otros servicios, demandantes sin disponibilidad para el empleo, demandantes de autoempleo, demandantes sin disponibilidad inmediata suspendidos sin intermediación.

El número de demandantes de empleo en España a 31 de diciembre de 2006, se sitúa en 2.957.667.

Llamamos población ocupada a todas aquellas personas de 16 y más años que se encuentran trabajando al menos una hora, a cambio de una retribución en dinero o especie. También son ocupados todos aquellos que teniendo trabajo se encuentran temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones...

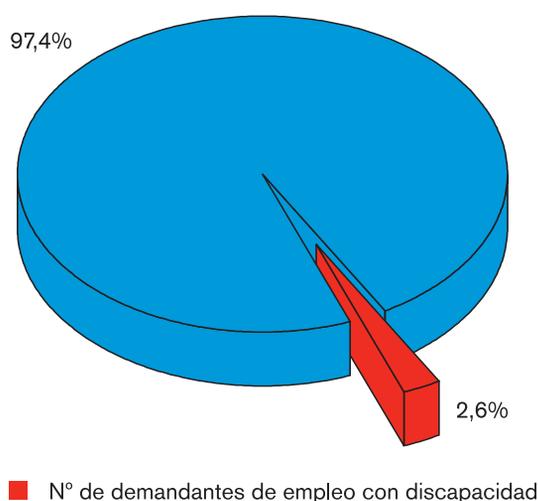
Llamamos población parada o desempleada a todas las personas de 16 años o más que se encuentran sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.

Se define la tasa de paro como el cociente entre el número de parados y el de activos por 100.

El total de la población parada se sitúa en 1.810.700 de los cuales 763.800 son varones y 1.046.900 mujeres. La tasa de paro por tanto queda en 8,30% para ambos sexos (6,06% en varones y 11,36% en mujeres).

El número total de personas con discapacidad en España está en torno a 3,5 millones. A 31 de diciembre de 2006, el número de demandantes de empleo que en el indicador de persona física registrado en las Oficinas de Empleo conste como minusválido, asciende a 75.661, representando el 2,56% sobre el total de demandantes. La distribución por sexo de estos demandantes se distribuye entre el 52,15% a hombres y el 47,85% restante a mujeres.

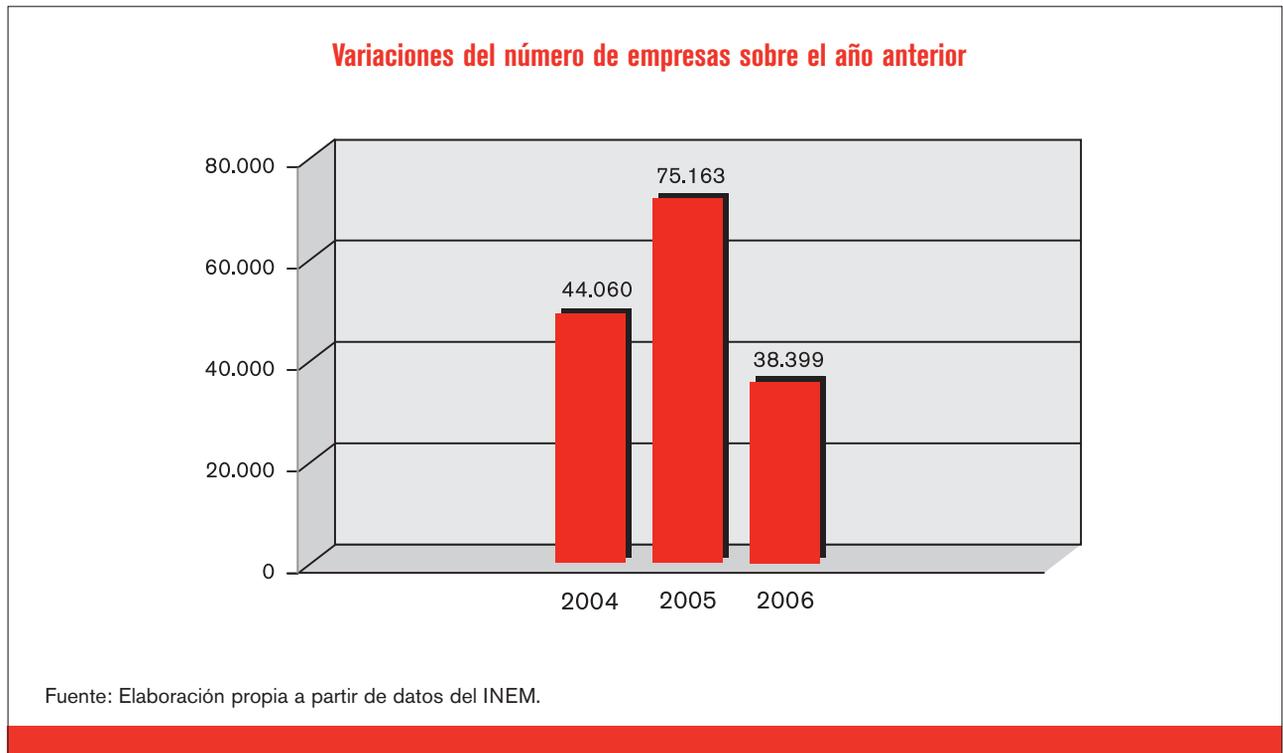
Demandantes de empleo en España a 31 de diciembre de 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Por edades, en los hombres el mayor porcentaje de personas con discapacidad está en el grupo de edad de 35-44 años, con un 27,98%, mientras que en las mujeres se encuentra en el de 45-54 años, con un 28,47%.

Según datos de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fecha 31 de diciembre de 2006 el número de empresas inscritas asciende a 1.386.157. En los últimos años el número de empresas inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social ha crecido de forma continuada, aumentando en 2006 respecto al año anterior en un 2,85%.



5.2.2. Ahorro Medio Por Discapitado

En este apartado comenzamos a cuantificar de forma individual el ahorro que podemos generar mediante la contratación de discapitados, es el inicio de la cuantificación.

Como ya hemos comentado, con la finalidad de favorecer la integración de personas discapacitadas al mercado de trabajo, su contratación puede llevar asociadas distintas ayudas económicas que suponen para las empresas una disminución en los costes respecto a contrataciones de personas sin discapacidad.

En primer lugar hay que diferenciar entre tener discapacidad severa o no y por lo tanto es conveniente conocer el término discapacidad severa, ya que esa diferencia marca el grado de bonificación o ahorro económico que se puede generar.

Se considera que una persona tiene discapacidad severa cuando posee un grado de discapacidad 33%, parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual y con 65% o más física o sensorial.

La siguiente tabla muestra las bonificaciones a las que tendrá derecho la empresa en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato a una persona discapacitada.

				Tipo de contrato	
				Eventual	Indefinido*
Bonificaciones por contratación	Sin discapacidad severa	Hombre	Menores de 45	3.500 €/año	4.500 €/año
			Mayores de 45	4.100 €/año	5.700 €/año
		Mujer	Menores de 45	4.100 €/año	5.350 €/año
			Mayores de 45	4.700 €/año	5.700 €/año
	Con discapacidad severa	Hombre	Menores de 45	4.100 €/año	5.100 €/año
			Mayores de 45	4.700 €/año	6.300 €/año
		Mujer	Menores de 45	4.700 €/año	5.950 €/año
			Mayores de 45	5.300 €/año	6.300 €/año

Fuente: Elaboración propia.

*Estas bonificaciones son aplicables tanto en contrato a indefinidos como en comunicación de conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos.

Además en los contratos de trabajo indefinido o conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos, celebrados a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 4.750 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. Ley 1451/83 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio). Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial la subvención de 4.750 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. Evidentemente esta es una ayuda general para cualquier contratación si bien no es excluyente con la ayuda de contratación a discapacitados.

La contratación de tipo indefinido lleva asociada una deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

También se pueden obtener bonificaciones en otros tipos de contratos como son contratos de formación, en prácticas o contratos de integración en cooperativas y sociedades laborales.

Bonificaciones por otros contratos	
Tipo de contrato	Bonificaciones
Contrato Formativo	Reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo hasta 902 € siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
Contrato en prácticas	Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo. No podrá ser inferior a dos años salvo lo dispuesto en convenio. A tiempo completo o parcial.
Integración en cooperativas y sociedades laborales	10.000 € por cada minusválido que se incorpore. Si es a tiempo parcial la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.

Fuente: Elaboración propia.

Según datos del cuarto trimestre de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral realizado por el Instituto Nacional de Estadística, el coste laboral en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo es el siguiente.

	Coste laboral por trabajador y año
TOTAL	28.866,12 €
Industria	33.158,40 €
Construcción	28.764,12 €
Servicios	27.756,84 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Si la contratación se realizara a una persona con discapacidad estos costes se verían reducidos considerablemente.

La siguiente tabla muestra el coste por trabajador y año que supondría para una empresa la contratación de una persona con discapacidad. Se presenta atendiendo a diferentes situaciones como son los distintos tipos de contratos (eventual o indefinido) y distintos sectores de actividad (industria, construcción y servicios así como el total que representa el coste medio para cualquier sector. Atendiendo a estas variables presentamos las bonificaciones máximas y mínimas que se podrían obtener, estas variarían en estos intervalos dependiendo de otros factores como son la edad y el sexo de la persona discapacitada.

	Contrato eventual		Contrato indefinido	
	Bonificación mín.	Bonificación máx.	Bonificación mín.	Bonificación máx.
TOTAL	25.366,12 €	23.566,12 €	20.459,12 €	18.659,12 €
Industria	29.658,40 €	27.858,40 €	24.751,40 €	22.951,40 €
Construcción	25.264,12 €	23.464,12 €	20.357,12 €	18.557,12 €
Servicios	24.256,84 €	22.456,84 €	19.349,84 €	17.549,84 €

Fuente: Elaboración propia.

5.2.3. Proyección de la Contratación de Discapacitados

Atendiendo a los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística y el INEM podemos definir el perfil de las personas con discapacidad que han sido contratadas en los últimos años. Estudiando estas cifras así como el comportamiento del mercado, podemos realizar una proyección para los próximos años.

El porcentaje de contratación de discapacitados atendiendo al factor sexo se distribuirá en un 62,68% de hombres y un 37,32% de mujeres.

La modalidad de contratación estimada para el 2008 a personas con discapacidad podemos situarla en torno al 74,40% en contratos eventuales y en un 25,60% en contratos indefinidos.

Finalmente, la distribución de la contratación atendiendo a criterios de edad, quedará con un 27,56% en edades comprendidas entre los 16 y 24 años, un 36,51 para personas de 25 a 34 años, 32,55 de 35 a 54 y el 3,38% restante para discapacitados de 55 o más años.

Si atendemos a esta distribución y al número de personas discapacitadas demandantes de empleo (75.661), podemos predecir como quedaría ubicada la población en los distintos sectores empresariales según el tipo de contrato, el sexo y la edad suponiéndose el caso en que todas las demandas de empleo fueran atendidas.

Proyección de la distribución por sector y tipo de contrato de las personas discapacitadas demandantes de empleo si el total de ellas fuesen contratadas						
Sector	Tipo de contrato	Hombre		Mujer		Total de personas discapacitadas por sectores
		Menos de 45	Más de 45	Menos de 45	Más de 45	
Industria	Eventual	2.639,3	645,6	1.571,4	384,4	7.044,0
	Fijo	908,1	222,2	540,7	132,3	
Construcción	Eventual	2.608,1	638,0	1.552,9	379,9	6.960,8
	Fijo	897,4	219,5	534,3	130,7	
Servicios	Eventual	23.101,3	5.651,3	13.754,7	3.364,8	61.656,1
	Fijo	7.948,8	1.944,5	4.732,8	1.157,8	

Fuente: Elaboración propia.

Como hemos comentado, las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad varían dependiendo, entre otros factores, del tipo de discapacidad. En la siguiente tabla podemos ver qué nivel de ahorro se obtendría si la contratación se realizara a personas con discapacidad severa (máximo ahorro) y si la contratación se realizara a personas sin discapacidad severa (mínimo ahorro).

		Sector		Industria		Construcción		Servicios	
		Tipo de contrato		Eventual	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual	Fijo
Ahorro mínimo	Sin discapacidad severa	Hombre	Menos de 45	9.237.417,7 €	4.086.599,5 €	9.128.275,2 €	4.038.315,3 €	80.854.690,2 €	35.769.816,9 €
			Más de 45	2.647.162,4 €	1.266.305,9 €	2.615.885,5 €	1.251.344,1 €	23.170.490,3 €	11.083.916,7 €
		Mujer	Menos de 45	6.442.865,1 €	2.892.783,9 €	6.366.741,1 €	2.858.605,0 €	56.394.100,9 €	25.320.404,1 €
			Más de 45	1.806.788,2 €	753.965,1 €	1.785.440,5 €	745.056,8 €	15.814.733,3 €	6.599.422,0 €
Ahorro máximo	Con discapacidad severa	Hombre	Menos de 45	10.820.975,0 €	4.631.479,5 €	10.693.122,4 €	4.576.757,4 €	94.715.494,3 €	40.539.125,8 €
			Más de 45	3.034.552,0 €	1.133.010,5 €	2.998.698,0 €	1.383.064,6 €	26.561.293,7 €	12.250.644,7 €
		Mujer	Menos de 45	7.385.723,4 €	3.217.208,3 €	7.298.459,3 €	81.840.219,6 €	64.646.896,2 €	28.160.075,6 €
			Más de 45	2.037.442,0 €	833.329,9 €	2.013.369,1 €	21.198.472,3 €	17.833.635,4 €	7.294.098,0 €

Fuente: Elaboración propia.

El ahorro que se podría obtener variará entre 312.931.125,65 € y 457.097.146,79 € dependiendo de la mayor o menor contratación de personas según el tipo de discapacidad, sexo, edad y tipo de contrato.

5.2.4. Demandantes de Empleo Atendiendo al Nivel de Estudios

Según datos aportados por el INEM, la población con discapacidad demandante de empleo se distribuye atendiendo al nivel de estudios de la siguiente forma:

Demandantes con discapacidad en España según nivel formativo y sexo				
	N.º de discapacitados			
Nivel formativo	Hombres	Mujeres	Total	% sobre total
Sin estudios	3.110	2.949	6.059	8,0%
Estudios primarios	2.047	1.774	3.821	5,1%
ESO	25.708	22.020	47.728	63,1%
Bachillerato y equivalentes	2.849	2.432	5.281	7,0%
Grado medio FP	2.285	3.127	5.412	7,2%
Grado superior FP	1.946	1.886	3.832	5,1%
Universitarios primer ciclo	688	1.026	1.714	2,3%
Universitarios segundo ciclo	782	950	1.732	2,3%
Otras titulaciones	21	24	45	0,1%
Indeterminado	22	15	37	0,0%
TOTAL	39.458	36.203	75.661	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Durante el año 2007, los contratos realizados a personas con discapacidad, por sexo y nivel de estudios quedaron distribuidos de la siguiente forma:

Contratos realizados a personas con discapacidad según niveles de estudios y sexo				
	N.º de discapacitados			
Nivel formativo	Hombres	Mujeres	Total	% sobre total
Sin estudios	5.005	2.032	7.037	4,6%
Estudios primarios	2.020	970	2.990	2,0%
ESO	66.804	33.169	99.973	65,7%
Bachillerato y equivalentes	6.507	4.650	11.157	7,3%
Grado medio FP	6.726	6.587	13.313	8,7%
Grado superior FP	5.584	4.203	9.787	6,4%
Universitarios primer ciclo	1.593	2.458	4.051	2,7%
Universitarios segundo ciclo	1.735	2.123	3.858	2,5%
Otras titulaciones	65	31	96	0,1%
TOTAL	96.039	56.223	152.262	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Según la encuesta realizada la distribución de la población discapacitada en los distintos sectores atendiendo al nivel de estudios alcanzados queda representada en la siguiente tabla.

Distribución de la población discapacitada en los distintos sectores según nivel formativo				
Nivel formativo	Construcción	Industria	Servicios	Total
Sin estudios	10,4%	13,2%	76,4%	100,0%
Estudios primarios	24,1%	10,3%	65,5%	100,0%
ESO	17,0%	23,9%	59,1%	100,0%
Bachillerato y equivalentes	2,7%	21,6%	75,7%	100,0%
Grado medio FP	10,5%	10,5%	78,9%	100,0%
Grado superior FP	7,1%	7,1%	85,7%	100,0%
Universitarios primer ciclo	6,3%	56,3%	37,5%	100,0%
Universitarios segundo ciclo	18,2%	9,1%	72,7%	100,0%
Otras titulaciones	8,3%	4,2%	87,5%	100,0%
Indeterminado	14,3%	14,3%	71,4%	100,0%
TOTAL	12,0%	17,1%	70,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Atendiendo al nivel de estudios de las personas discapacitadas demandantes de empleo así como a los resultados de la encuesta anteriormente presentados, podemos aproximarnos a una futura distribución de la población en el caso en que se cumpliera una tasa de contratación del 100%.

Prospección de la distribución de la población discapacitada demandante de empleo por sector de actividad y nivel de estudios				
Nivel formativo	Construcción	Industria	Servicios	Total
Sin estudios	628,8	800,2	4.630,0	6.059,0
Estudios primarios	922,3	395,3	2.503,4	3.821,0
ESO	8.135,5	11.389,6	28.202,9	47.728,0
Bachillerato y equivalentes	142,7	1.141,8	3.996,4	5.281,0
Grado medio FP	569,7	569,7	4.272,6	5.412,0
Grado superior FP	273,7	273,7	3.284,6	3.832,0
Universitarios primer ciclo	107,1	964,1	642,8	1.714,0
Universitarios segundo ciclo	314,9	157,5	1.259,6	1.732,0
Otras titulaciones	3,8	1,9	39,4	45,0
Indeterminado	5,3	5,3	26,4	37,0
TOTAL	9.053,5	12.933,5	53.674,0	75.661,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Según datos del INE publicados en 2007, las empresas por estrato de asalariados se distribuyen como sigue:

Número de empresas por estrato de asalariados							
CC. AA.	De 1 a 49	De 50 a 99	De 100 a 199	De 200 a 499	De 500 a 999	De 1.000 a 4.999	De 5.000 o más
Nacional	1.600.927	15.737	7.780	4.218	1.072	684	99
Andalucía	248.814	2.146	989	473	92	41	2
Aragón	45.568	419	184	115	24	13	3
Asturias (Principado de)	34.399	267	130	68	19	15	1
Baleares (Illes)	44.836	310	184	100	25	20	1
Canarias	69.470	683	407	189	43	10	0
Cantabria	19.887	185	74	35	8	4	1
Castilla y León	81.385	591	267	125	21	26	1
Castilla - La Mancha	66.363	481	188	91	9	6	0
Cataluña	286.453	3.178	1.578	855	216	135	17
Comunitat Valenciana	185.815	1.743	782	392	74	47	5
Extremadura	30.142	223	83	39	10	2	1
Galicia	99.833	767	340	160	38	33	2
Madrid (Comunidad de)	221.915	2.861	1.737	1.105	378	269	61
Murcia (Región de)	51.010	503	200	126	30	16	0
Navarra (Comunidad Foral de)	19.796	294	164	83	18	9	1
País Vasco	80.081	940	417	248	63	38	3
Rioja (La)	11.623	123	45	13	2	0	0
Ceuta y Melilla	3.537	23	11	1	2	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

La LISMI obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a tener contratados al menos a un 2% de discapacitados en plantilla. Dado que en España existe un total de 29.590 empresas que están obligadas a la contratación de discapacitados y atendiendo al número medio de trabajadores por estrato de asalariados, la ley estaría obligando a tener contratadas en torno a 138.067,50 personas discapacitadas. Recordemos que el número total de personas discapacitadas demandantes de empleo se situaba en 75.661.

La Ley de Integración Social de Minusválidos sanciona por un importe de 3.000 euros a aquellas empresas que no estén cumpliendo el porcentaje de contratación exigido del 2% o las medidas alternativas. Por tanto para estas empresas no solo les supone una obtención de bonificaciones la contratación de discapacitados, sino además quedar exentos de la sanción por el no cumplimiento.

5.2.5. Ejemplo de Reducción de Costes con la Contratación de Discapacitados

Supongamos el caso de una empresa que cuenta con 105 empleados.

Dado que el coste laboral medio por trabajador y año es de 27.756,84 € según datos del Instituto Nacional de Estadística, la empresa estaría incurriendo en un coste anual de 2.914.468,20 €.

Según Ley de Integración Social de Minusválidos esta empresa estaría obligada a tener contratados entre sus empleados a un 2% de discapacitados lo que representaría una cifra total de al menos 2 personas.

Si la empresa no realizara esta contratación o bien no adoptara las medidas alternativas en el caso de encontrarse bajo las condiciones que permiten acceder a ellas, estaría obligada a pagar una sanción de 3.000 euros.

Por tanto, esta empresa con 105 empleados tendría un coste anual por la contratación del personal de 2.917.468,20 euros.

Supongamos el caso en el que la empresa contratara a 2 personas discapacitadas.

Si una de ellas es una mujer de 40 años sin discapacidad severa y se le realiza un contrato indefinido, supondría unas bonificaciones a la empresa de 10.100 euros.

La contratación de un hombre de 46 años con discapacidad severa al que se le realiza un contrato eventual, supone para la empresa bonificaciones que se sitúan en torno 4.700 euros.

Luego los costes empresariales pasaría de 2.917.468,20 € a 2.899.668,20 €, es decir, la empresa obtendría un ahorro de 14.800 € solo con cumplir la Ley. Obviamente este ahorro se vería incrementado en función del número de contratos realizados a discapacitados, sin existir un límite en el porcentaje de contratación.

Por último la contratación de personas con discapacidad supone para la empresa una deducción de 6.000 euros en el impuesto sobre sociedades por cada trabajador contratado (Ley de impuestos de sociedades TRLIS Art. 41).

En nuestro ejemplo al contratar la empresa a 2 personas discapacitadas el ahorro en el impuesto de sociedades sería de 1.200 euros alcanzando finalmente un ahorro de 16.000 euros.

5.3. Situación actual del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Comparativa con el mercado de trabajo general

Nociones y Conceptos

Con el fin de acercarnos a la situación actual de la población objeto de estudio, se hace necesaria la diferenciación de tres conceptos que se dan debidos a las consecuencias del proceso de la enfermedad: la repercusión en el órgano o su función (deficiencia), la que se produce en la propia persona (discapacidad) y la que tiene lugar en la relación de la persona con su entorno (minusvalía). La utilización indistinta de estos términos ha ido degenerando con su uso a lo largo del tiempo produciendo cierto desconcierto.

La Clasificación Internacional de la Funcionalidad define la discapacidad como el resultado de la interacción entre una persona con una disminución y las barreras medioambientales y de actitud a las que esa persona se pueda enfrentar. (OMPD; Organización Mundial de Personas con Discapacidad).

El término deficiencia hace referencia a las anomalías de la estructura corporal y de la apariencia, así como de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio, las deficiencias representan trastornos en el ámbito del órgano.

Por último, la minusvalía hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así la minusvalía refleja una interacción y adaptación del individuo a su entorno.

Para poder comprender la magnitud del problema que estamos exponiendo sobre discapacidad y empleo, es imprescindible conocer sus cifras.

El último estudio presentado por el INEM, acerca del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, fue publicado en noviembre de 2007 y presenta datos del 2006.

La fuente principal de información es el Servicio Público de Empleo Estatal por medio de la herramienta de explotación de datos de la Datawarehouse.

La información ofrecida corresponde al colectivo de personas que están registradas en las Oficinas de Empleo como demandantes y que declaran discapacidad.

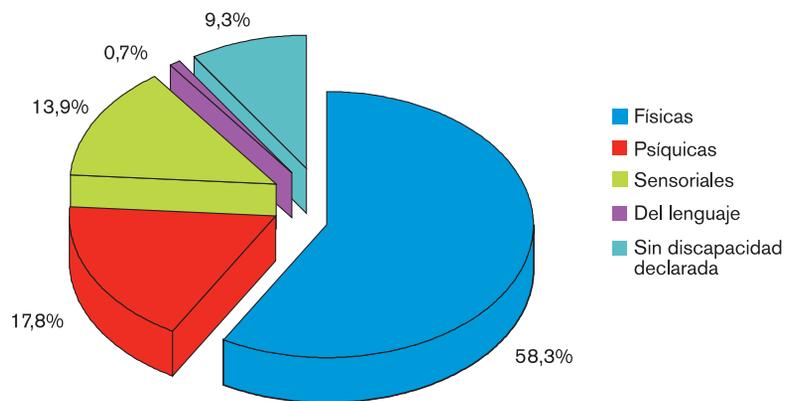
A continuación se detallan los resultados más significativos de éste estudio.

Como hemos mencionado anteriormente, a 31 de diciembre de 2006, el número de demandantes de empleo con algún tipo de minusvalía, es de 75.661 (representando el 2,56% sobre el total de demandantes). Esta cifra vuelve a manifestar un incremento tal y como viene sucediendo en los últimos años.

Los porcentajes se distribuyen de forma muy heterogénea si atendemos a los diferentes tipos de minusvalías.

Personas con discapacidad demandantes de empleo a 31 de diciembre de 2006

El 58,3% de las personas con discapacidad demandantes de empleo presentan minusvalía física. El siguiente grupo que presenta mayor inscripción en el servicio público de empleo es el de discapacidad psíquica con un 17,8%.



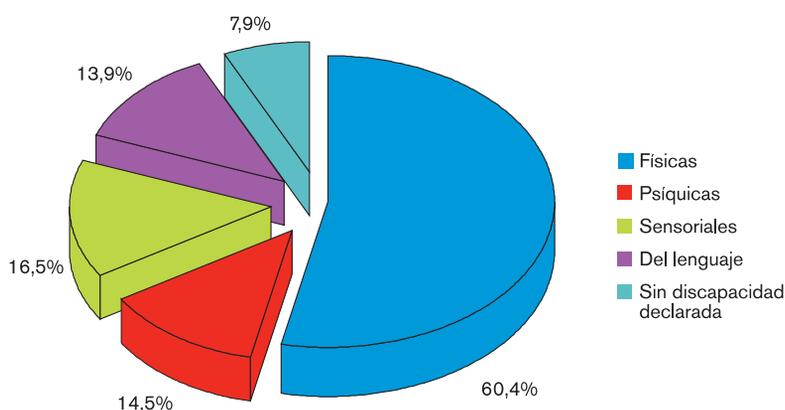
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Durante el 2006 se realizaron en España un total de 152.262 contrataciones a personas con minusvalía, esta cifra representa un 0,8% sobre el total de la contratación nacional.

Por tanto vemos como el colectivo de discapacitados es un grupo pequeño en la panorámica de nuestro mercado de trabajo, un grupo que supone tan solo el 2,6% del total de demandantes de empleo y pese a ello solo el 0,8%, consigue ser contratado, por tanto hay una cifra importante que se sigue perpetuando como demandante de empleo.

Contrataciones realizadas a personas con discapacidad durante el año 2006 demandantes de empleo

Bajo la desagregación de las discapacidades establecidas (físicas, psíquicas, sensoriales y de lenguaje) es en el sector de discapacidad física, el que arroja un porcentaje mayor, alcanzando un 60,4% de los contratos realizados.



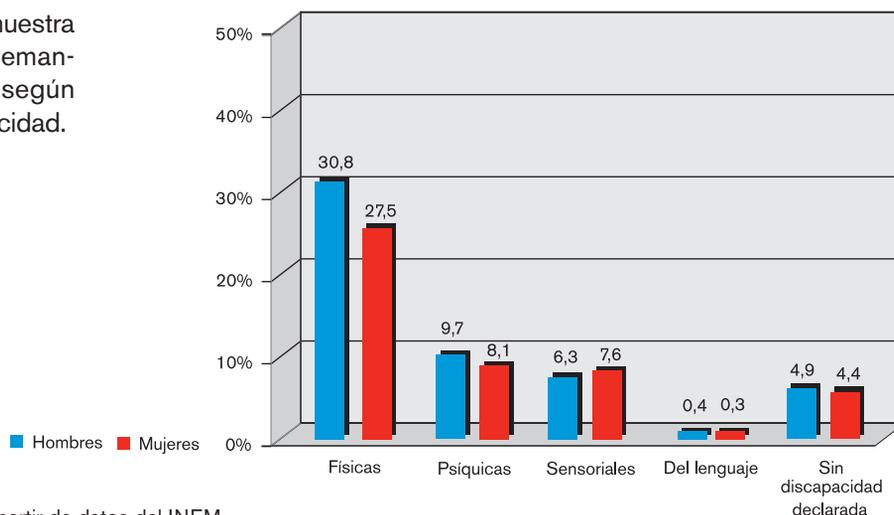
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

No podemos pasar por alto, las diferencias existentes por género. El 63,1% de la contratación se realizó a hombres, mientras que el 36,9% se realizó a mujeres.

Datos comparables a los resultados globales para la mujer en nuestro país, la discapacidad no es, en este caso más que un multiplicador de las dificultades de empleabilidad para las mujeres.

Personas con discapacidad demandantes de empleo según sexo y tipo de discapacidad

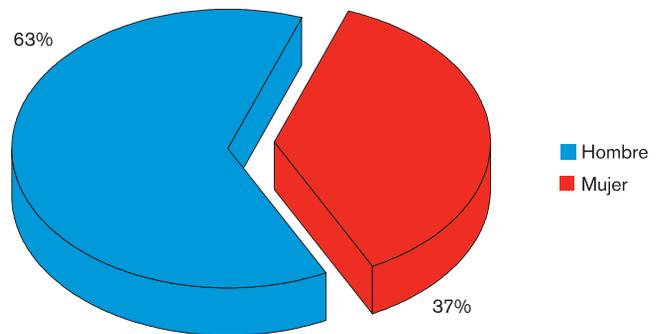
El siguiente gráfico muestra la distribución de demandantes de empleo según sexo y tipo de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Contratos realizados a personas con discapacidad según sexo

Vemos ahora los contratos realizados a personas con discapacidad demandantes de empleo distribuidos según sexo.

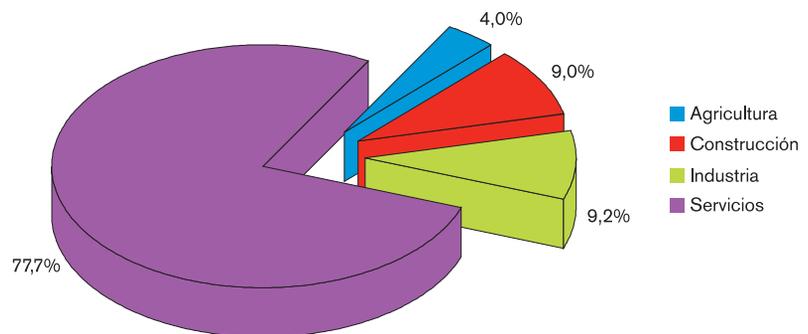


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Pero como la finalidad en la inserción laboral para este colectivo, es que se desarrolle bajo las mismas condiciones y parámetros que el resto de personas, no solo es interesante conocer el nivel de ocupación alcanzado, sino también bajo qué tipo de contratos (eventuales, por circunstancias de la producción...) y en qué sectores (Servicios, Industria...).

Contratación realizada a personas con discapacidad según sectores económicos

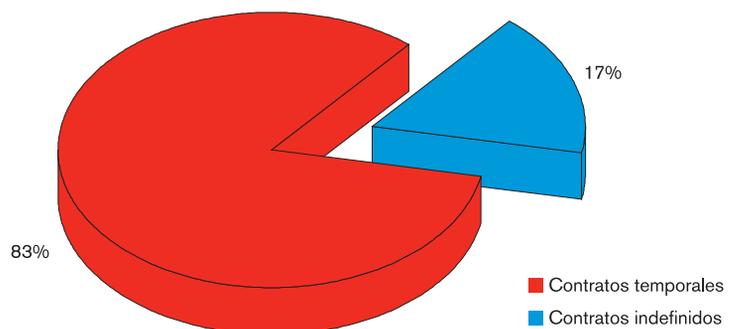
El 77,7% de los contratos fueron suscritos en el sector Servicios. El restante 22,2% se reparte entre industria, construcción y agricultura en este mismo orden.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Contratación realizada a personas con discapacidad según tipología

Atendiendo ahora a la tipología de contratos, el 17,3% del total se suscribieron de forma indefinida mientras que el 82,7% fueron de carácter temporal, porcentajes similares a los datos de contratación generales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

5.4. Estudio estadístico

Con la finalidad de testear el grado de inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral en la actualidad, el grado de cumplimiento de la LISMI y las características de las personas y empresas involucradas, se ha realizado una encuesta dirigida a empresas nacionales.

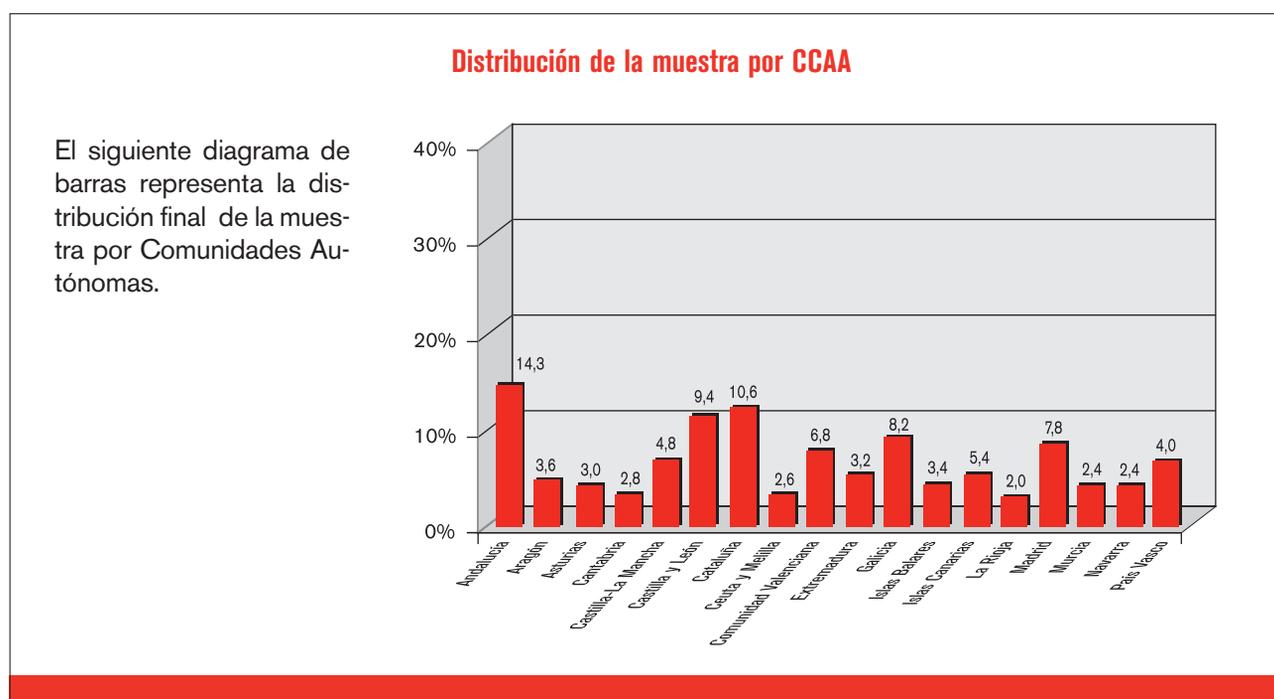
En primer lugar se muestran los datos obtenidos a partir del global de las empresas encuestadas. Ahora bien, dado que la Ley de Integración Social de Minusválidos afecta a aquellas empresas que cuentan más de 50 empleados, se ha estimado conveniente desagregar el estudio atendiendo a este criterio para obtener resultados no sesgados. De igual modo, debida a la naturaleza radicalmente diferente de las empresas pertenecientes a la Administración Pública, se ha optado también por la desagregación atendiendo a esta variable.

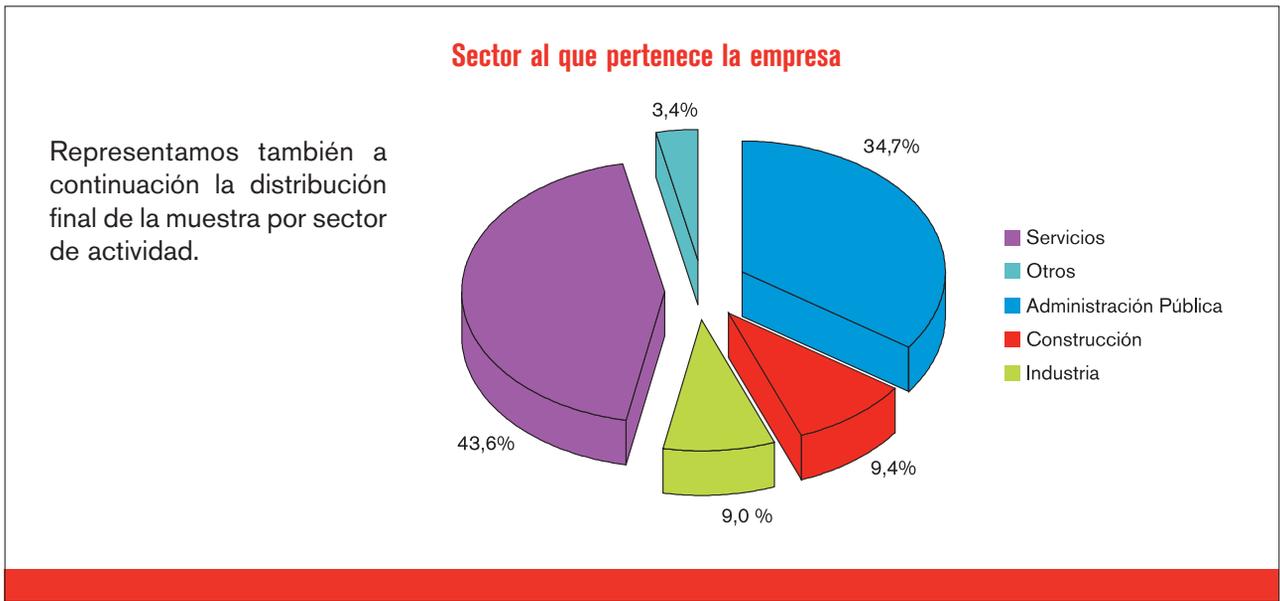
Los datos se presentan en 8 bloques:

- 5.4.1. Total de empresas encuestadas.
- 5.4.2. Total de empresas encuestadas con más de 50 empleados.
- 5.4.3. Total de empresas encuestadas con 50 o menos empleados.
- 5.4.4. Administración Pública. Total.
- 5.4.5. Administración Pública con más de 50 empleados.
- 5.4.6. Administración Pública con 50 o menos empleados.
- 5.4.7. Empresas privadas con más de 50 empleados.
- 5.4.8. Empresas privadas con 50 o menos empleados.
- 5.4.9. Resultados disgregados por sector de actividad.

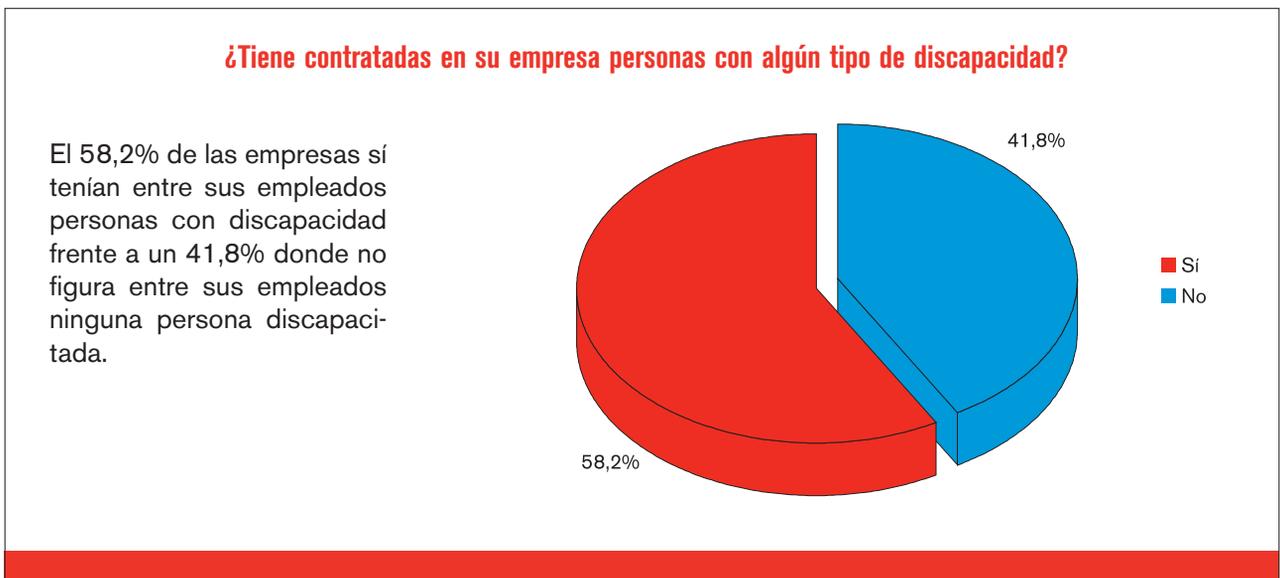
5.4.1. Total de Empresas Encuestadas

Los gráficos y comentarios que se muestran a continuación representan al total de empresas encuestadas en este estudio, es decir, empresas públicas y privadas independientemente del número de trabajadores en plantilla. Hay que reseñar, por tanto, que no todas están obligadas al cumplimiento de la LISMI.





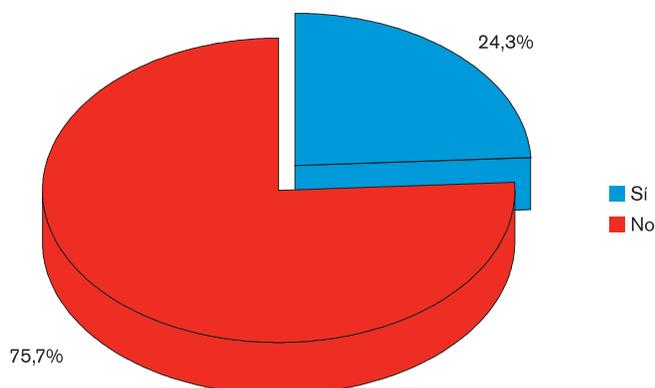
La finalidad de la LISMI es la integración en el mercado laboral ordinario de la personas con discapacidad. Para conocer el grado de inserción existente en la actualidad, mostramos la distribución de las empresas encuestadas según tenga o no contratadas discapacitados.



Como hemos comentado aquellas empresas que cuentan en su plantilla con más de 50 empleados están obligadas a tener contratadas al menos a un 2% de discapacitados. El siguiente gráfico muestra que porcentaje de empresas cumplirían con este requisito en el caso en que todas, independientemente del número de trabajadores en plantilla, tuvieran que tener contratados a un 2% de discapacitados.

¿Cumple el mínimo de discapacitados contratados?

Un 24,3% de las empresas sí cumplirían con este mínimo frente a un 75,7% que no lo alcanzaría.

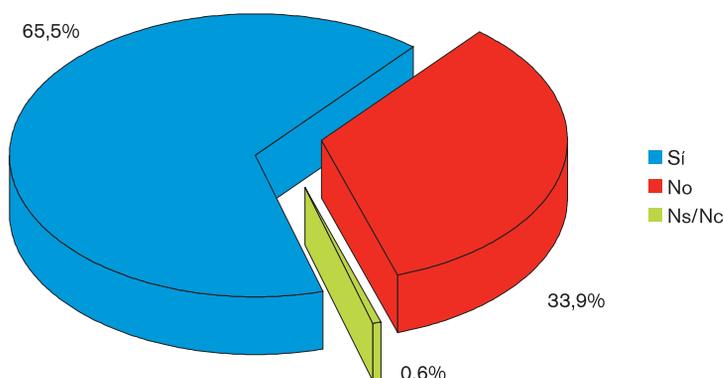


De igual forma, aunque la LISMI está dirigida a aquellas empresas con más de 50 empleados en plantilla, resulta interesante saber qué grado de difusión ha tenido ésta en el sector empresarial. Empresas que actualmente no se ven afectadas por la ley, sí pueden verse involucradas en un corto periodo de tiempo.

Mostramos a continuación el porcentaje de empresas que manifiestan conocer la LISMI.

¿Conoce la LISMI?

El 65,5%, dice sí tener conocimiento, sin determinar la profundidad, de la Ley de Integración Social de Minusválidos. Un 33,9% manifiesta no tener conocimiento sobre su existencia o su contenido.



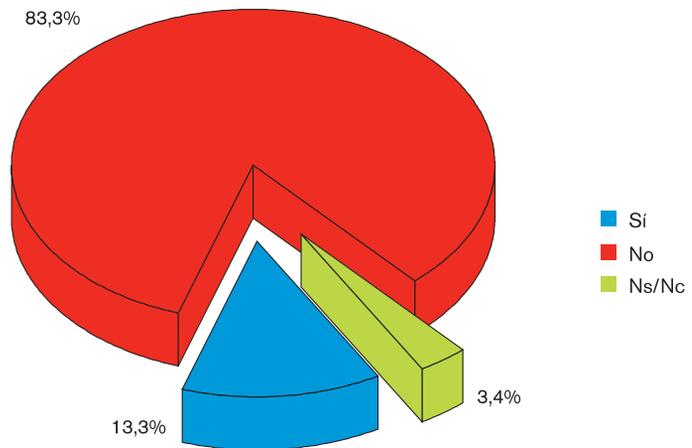
Los siguientes resultados están referidos al total de empresas encuestadas que no tienen contratadas a ninguna persona con discapacidad.

Se pretende conocer las circunstancias o motivos que han llevado a estas empresas a tal situación.

Presentamos un diagrama de sectores en el que se muestra el porcentaje de empresas que manifiestan tener o no motivos para no contar entre sus empleados con discapacitados.

¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas a personas con discapacidad?

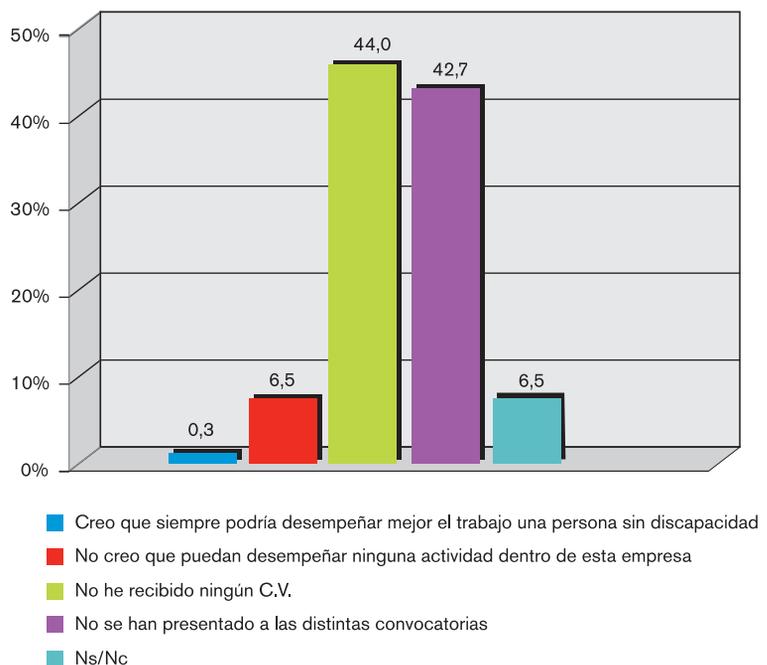
El 83,3% de las empresas no manifiestan motivo alguno para no tener entre sus empleados personas con algún tipo de discapacidad frente a un 13,3 que sí reconoce existir circunstancias concretas que han dado lugar a esta situación.



Las empresas fueron encuestadas a cerca de los motivos concretos.

Razones por las que no tiene contratadas personas con discapacidad

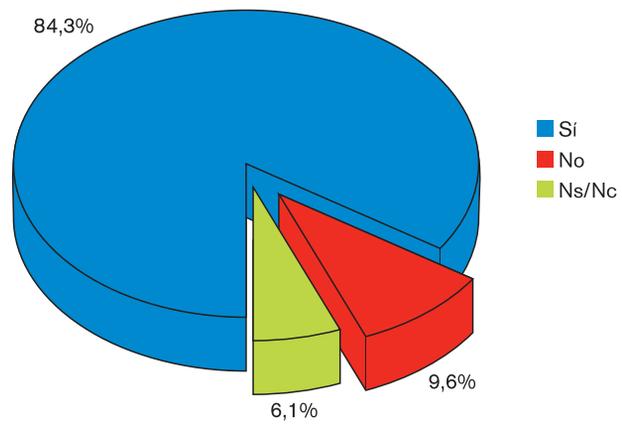
Un 86,7% de las empresas manifestaron no tener contratadas a personas discapacitadas alegando no haber recibido ningún currículum solicitando trabajar en su empresa o haber convocado examen u oposiciones en las que no se presentaron discapacitados aún realizando la correspondiente reserva de plazas.



Ante la pregunta de si alguno de los puestos de trabajo de su empresa los podría realizar una persona con discapacidad el resultado obtenido es el siguiente.

¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

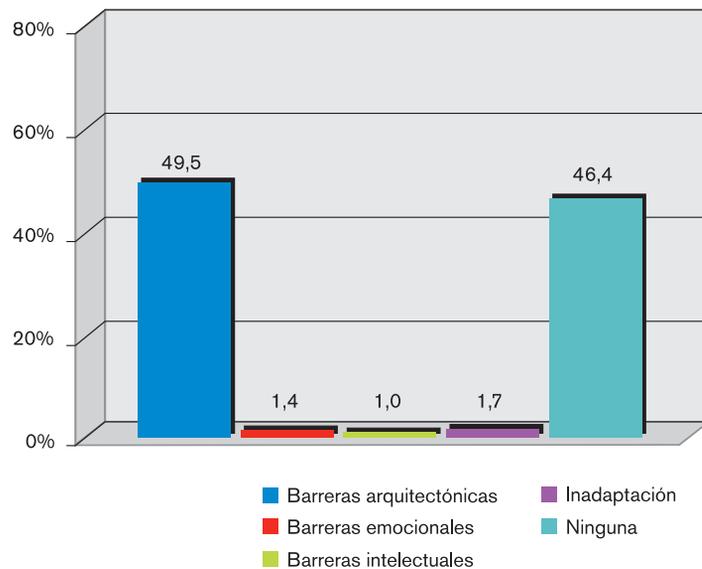
El 84,3% cree que sí existen puestos dentro de su organización que pueden ser desempeñados por discapacitados.



Ante la pregunta de los posibles problemas que bajo su opinión podría tener un discapacitado en el desempeño de su actividad, los resultados obtenidos fueron los siguientes.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

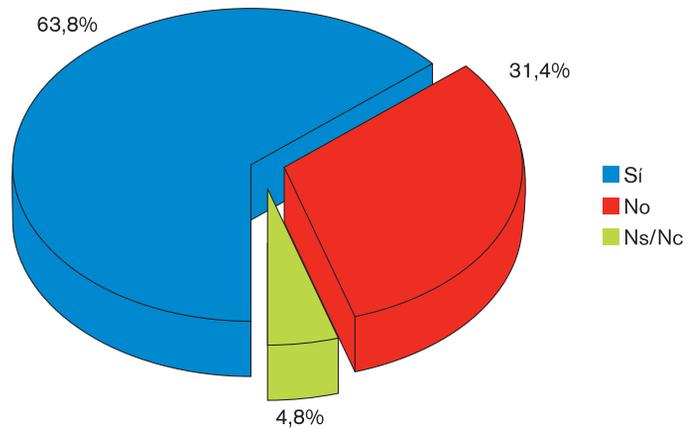
Un 46,4% cree que no se encontrarían con ningún tipo de problema. Un 49,5% creen que el principal inconveniente que podrían tener serían barreras arquitectónicas dentro de su área de trabajo.



Para detectar las posibles causas ante la no contratación de personas con discapacidad que no hayan sido manifestadas anteriormente por las empresas, se preguntó la opinión de éstas sobre si consideraban que un discapacitado podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

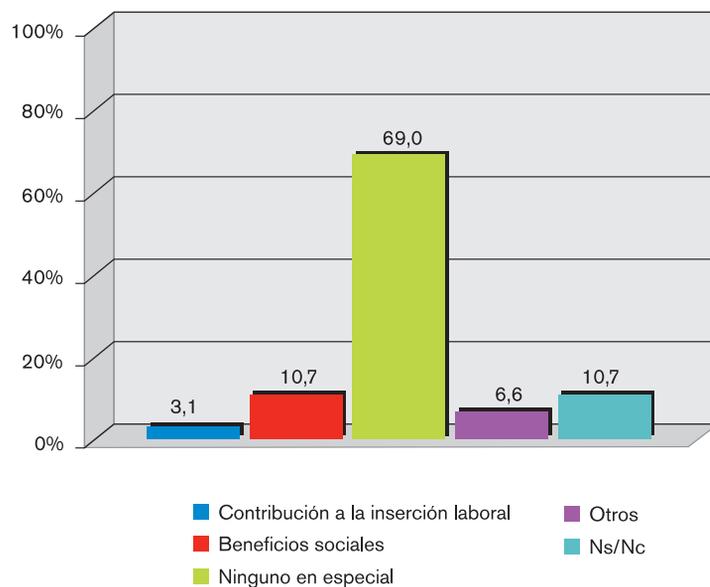
El 63,8% considera que el grado de calidad en el desempeño de una actividad por parte de un discapacitado sería igual al desempeñado por cualquier otro empleado.



La contratación de personas con discapacidad supone para la empresa diferentes beneficios económicos. El siguiente diagrama de barras muestra la percepción de éstas sobre los diferentes beneficios que creen poder obtener mediante la contratación de discapacitados.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

El 69,0% de las empresas encuestadas creen que el hecho de contratar a personas discapacitadas no supone un valor añadido sino un aporte igual al que puede ofrecer la contratación de cualquier otra persona.

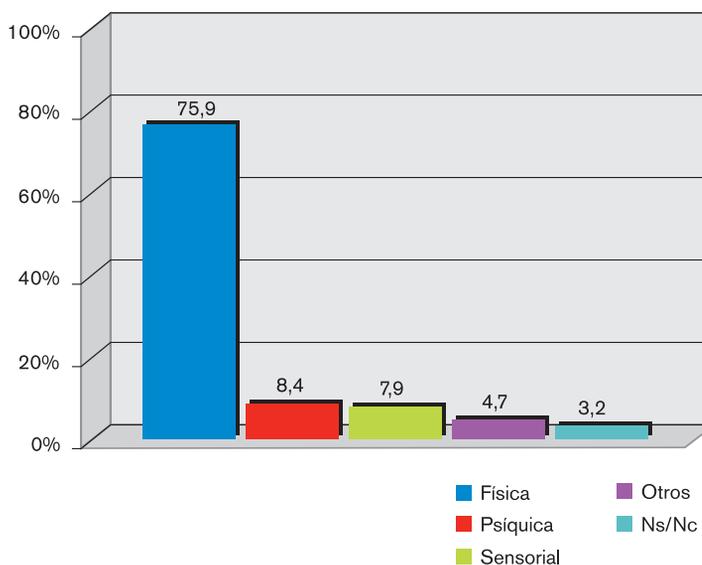


Los siguientes datos están referidos al total de empresas encuestadas que sí tienen entre sus empleados a personas con discapacidad.

Mostramos en primer lugar la distribución de las personas discapacitadas empleadas, según el tipo de discapacidad que presentan.

Tipo de discapacidad de las personas contratadas

El 75,9% de los discapacitados que se encontraban trabajando en las distintas empresas encuestadas durante la realización del estudio, presentaban discapacidad de tipo físico. El siguiente grupo de discapacitados más representados es el de aquellos con discapacidad psíquica seguida de la sensorial.

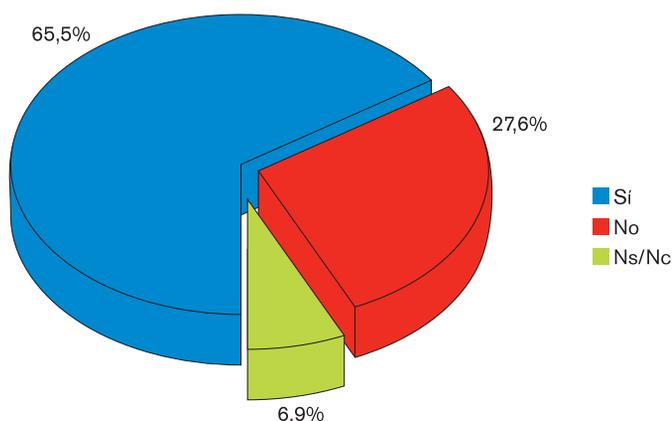


Las siguientes preguntas pretenden conocer el perfil de las personas contratadas así como su adaptación al puesto de trabajo.

Mostramos un diagrama de sectores donde podemos apreciar el porcentaje de estas personas que poseen estudios.

¿Posee estudios?

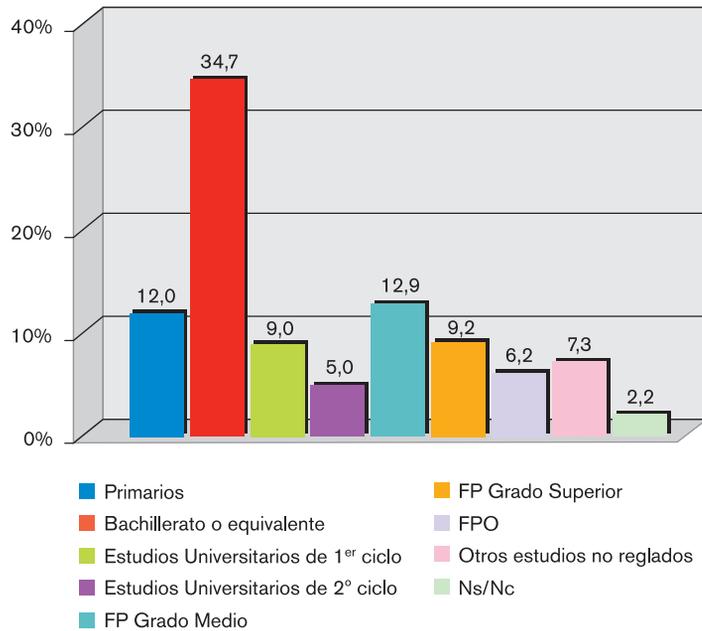
El 65,5% de las personas con discapacidad contratadas poseen estudios mientras que el 27,6% no ha completado ningún tipo de formación académica.



De este 65,5% de personas con estudios mostramos la distribución dependiendo del nivel alcanzado.

Tipo de estudio de las personas contratadas con algún tipo de discapacidad

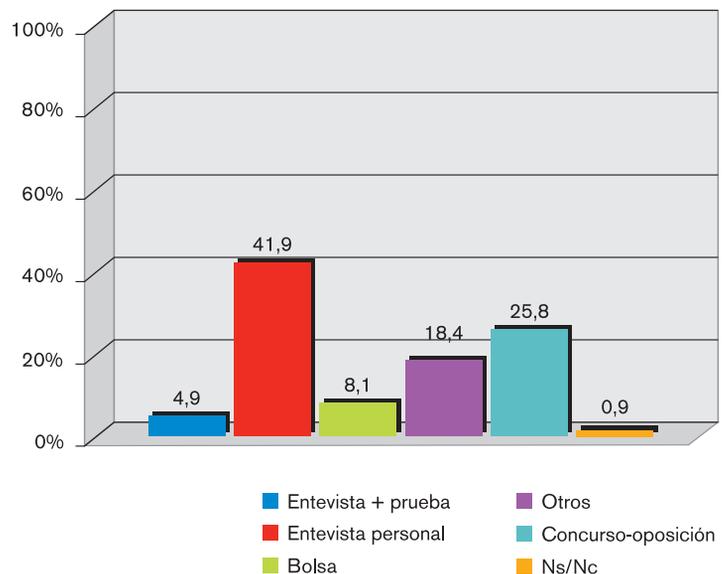
El tipo de estudio más común es bachillerato o equivalente con un 34,7%, el 12,9% ha realizado FP de grado medio mientras que un 12,0% tiene nivel de estudios primarios. Destacamos el 9,0% con estudios universitarios de primer ciclo.



La siguiente pregunta está dirigida a conocer el modo de acceso por el que estas personas han ocupado su puesto de trabajo.

¿Cuál fue el proceso seguido para su contratación?

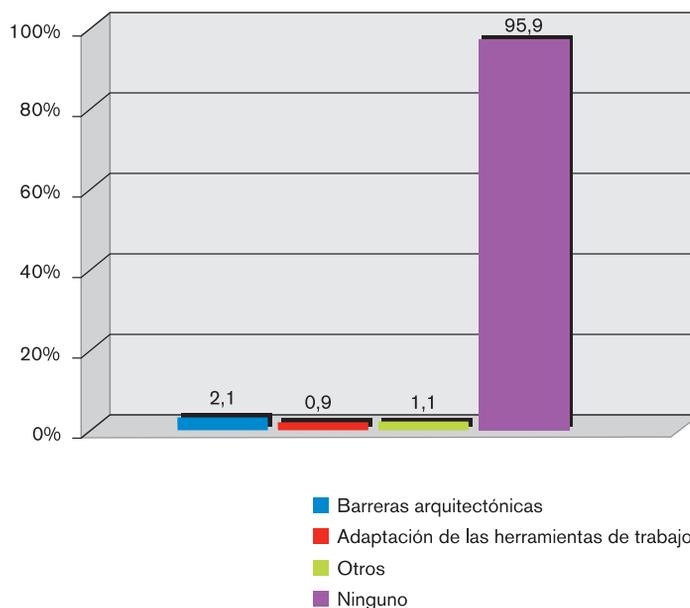
Más del 40% de las personas discapacitadas contratadas, accedieron a su puesto de trabajo mediante la realización de una entrevista personal. El siguiente modo de acceso más común es mediante la oposición o concurso-oposición siendo el cauce por el que accedieron a su puesto de trabajo el 25,8% de los discapacitados objeto de estudio.



Si anteriormente preguntábamos a las empresas que no tenían contratadas a personas con discapacidad acerca de los posibles problemas con los que creían que podrían encontrarse en el desempeño de la actividad, el siguiente gráfico muestra esta misma pregunta dirigida a aquellas empresas que sí se han encontrado en la situación.

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

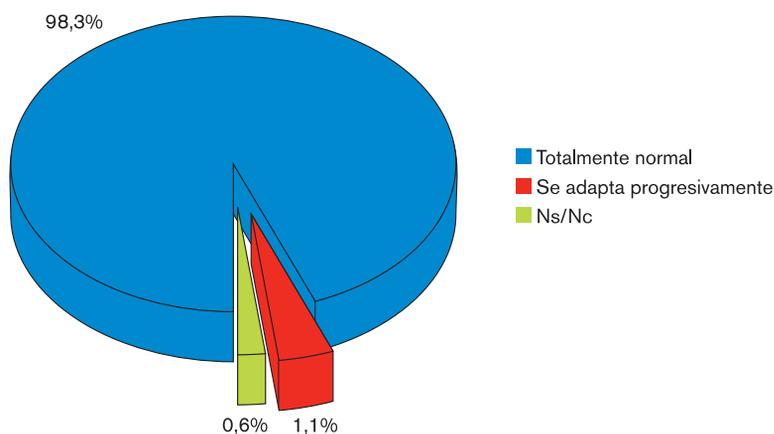
El 95,9% de las empresas encuestadas aseguran que las personas contratadas con discapacidad no han tenido problema alguno en el desempeño de su actividad diaria. Solo un 2,1% aclaró haber tenido algún problema del tipo de barreras arquitectónicas pero que fueron solventados con relativa facilidad.



El siguiente gráfico muestra la percepción por parte de la empresa en la relación entre las personas discapacitadas y el resto del personal.

¿Cuál es la relación entre los discapacitados y el resto del personal de la empresa?

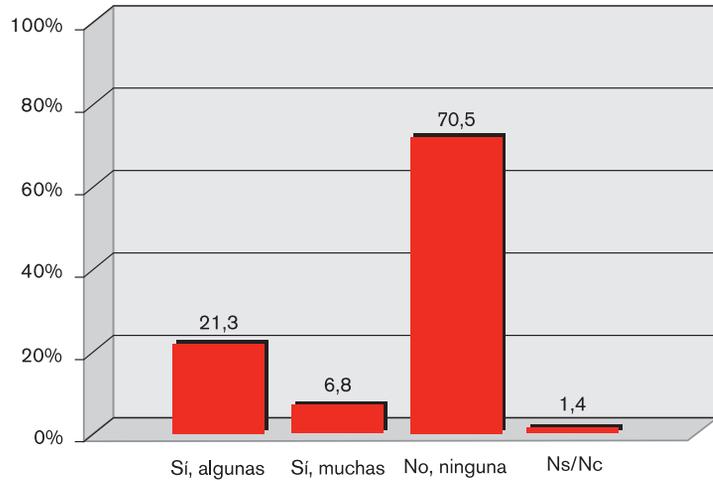
Casi la totalidad de las empresas, un 98,3%, percibe la relación entre las personas con discapacidad y el resto del personal de la empresa como totalmente normal. Un 1,1% creen que la relación no es totalmente normal si bien se adaptan progresivamente.



Mostramos en el siguiente gráfico las necesidades que ha tenido la empresa de adaptar el puesto de trabajo ante la llegada de una persona con discapacidad a él.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

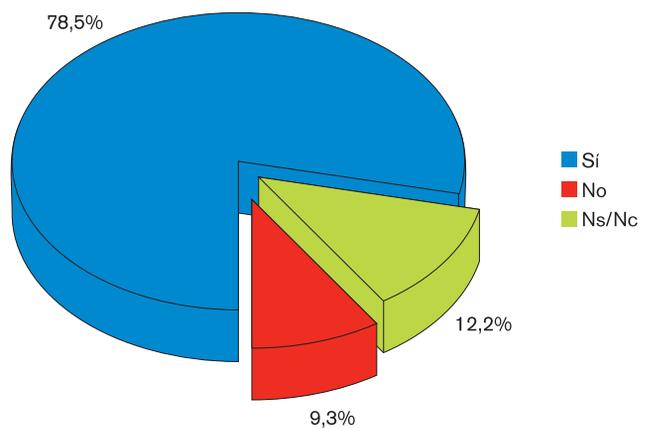
El 70,5% declara no haber necesitado realizar ninguna modificación en el puesto de trabajo para adecuar éste a la persona discapacitada. Un 6,8% sí precisó hacer adaptaciones considerables para adecuar el entorno de trabajo con la finalidad de que la persona pudiera desempeñar su actividad.



Ante la pregunta de si creen que la administración puede hacer algo para facilitar la inserción de este colectivo, la distribución de la respuesta fue la siguiente.

¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

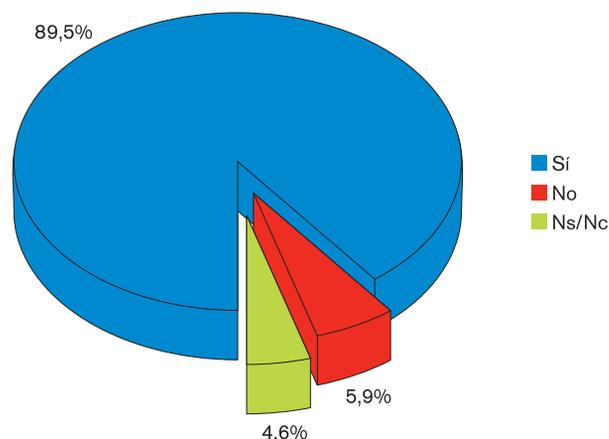
El 78,5% de las empresas encuestadas creen que la administración sí podría realizar más acciones con la finalidad de facilitar la inserción de este colectivo en el mercado de trabajo frente a un 9,3% que piensan que ya está llevando a cabo las medidas oportunas y suficientes.



El siguiente gráfico muestra la apreciación general que tienen las empresas encuestadas sobre la relación beneficio/coste que les supone la contratación de personas con discapacidad.

¿Considera la relación beneficio /coste positiva para la empresa?

La gran mayoría de las empresas encuestadas (un 89,5%) creen que la relación entre los costes que le supone la contratación de personas con discapacidad y los beneficios que ésta a su vez lleva asociada resulta positiva. Un 5,9% cree que ésta es negativa y el 4,6% restante manifiesta no tener el suficiente conocimiento para concluir un resultado.



Se impone la necesidad, y una vez presentado algunos de los resultados totales de la muestra, de ir adelantando y apuntando una visión global, ciertos comentarios parciales que serán desarrollados en profundidad en las conclusiones finales del estudio.

En modo alguno podemos obviar el desconocimiento tan brutal de la legislación y su cumplimiento que tienen las empresas, de igual modo no deja de resultar alarmante ver como el concepto de beneficio social no ha logrado calar en la sociedad, que se muestra incapaz de reconocer el valor añadido de la contratación de un discapacitado.

Por otra parte no deja de sorprender como las empresas denuncian la falta de iniciativa en la búsqueda activa de empleo de los propios discapacitados como la principal causa de no tener en nómina a discapacitados.

A modo de aproximación podríamos señalar como demandante medio a un discapacitado con nivel medio de estudio y que presenta discapacidad física.

5.4.2. Total Empresas con Más de 50 Empleados

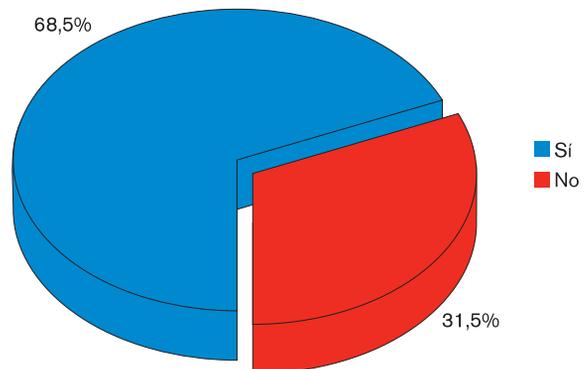
A continuación se presentan los resultados obtenidos para el total de empresas encuestadas que cuentan en su plantilla con más de 50 empleados y que por tanto, deben cumplir la LISMI.

Las empresas que estamos encuestando en este bloque deben tener al menos a un 2% de personas con discapacidad contratadas.

Mostramos a continuación un diagrama de sectores donde podemos observar que porcentaje de las empresas encuestadas tienen al menos a un empleado discapacitado contratado.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

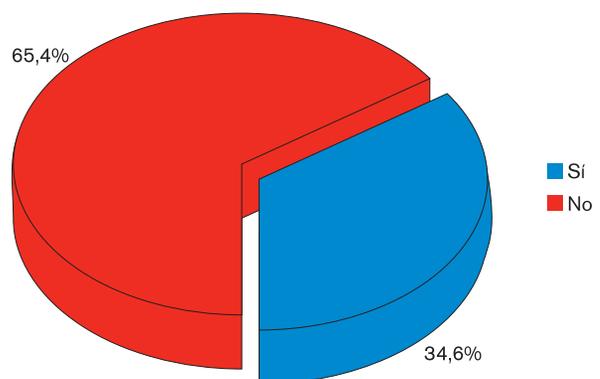
El 68,5% sí tienen contratadas al menos a una persona con discapacidad frente a un 31,5% en las que ninguno de sus empleados figura como persona con discapacidad.



Representamos el porcentaje de entidades que alcanzan el 2% al que obliga la LISMI.

¿Cumple el mínimo de discapacitados contratados?

El 34,6% de las empresas sí tienen contratados al menos a un 2% de personal con discapacidad. Esto no quiere decir que el 65,4% no esté cumpliendo con esta Ley ya que pueden estar acogidas a medidas alternativas.

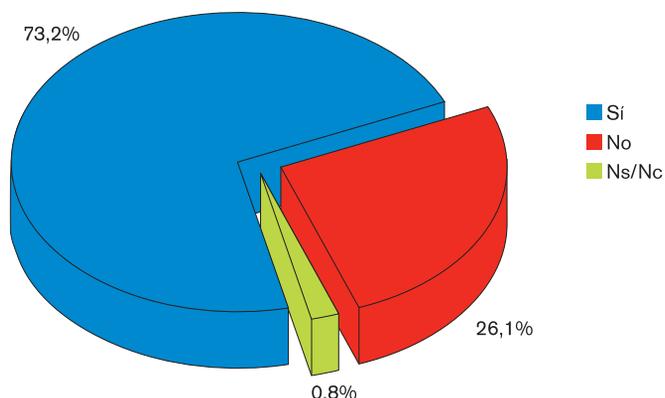


Resulta interesante detectar el número de empresas que tienen conocimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos por la que se ven afectadas con la finalidad de localizar el grado de difusión que se le ha prestado a ésta.

El siguiente diagrama de sectores muestra el porcentaje de las empresas que conocen la LISMI. No se ha preguntado por el nivel de profundidad en este conocimiento, sino tan solo si tienen constancia de su existencia.

¿Conoce la LISMI?

El 73,2% dice sí tener conocimiento de la Ley. Este porcentaje es superior al que anteriormente presentábamos sobre el total de la muestra, donde era algo más del 65,5% los que manifestaban conocerla.

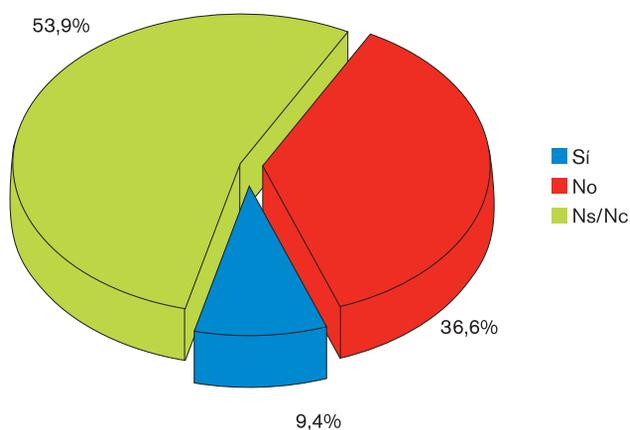


La LISMI permite bajo determinadas circunstancias a aquellas empresas que no pueden tener contratadas al 2% de discapacitados como parte de su plantilla, como medida alternativa, tener contratados centros especiales de empleo.

El siguiente gráfico representa el porcentaje del total de empresas con más de 50 empleados encuestadas que tienen contratados centros especiales de empleo.

¿Tiene contratados centros especiales de empleo?

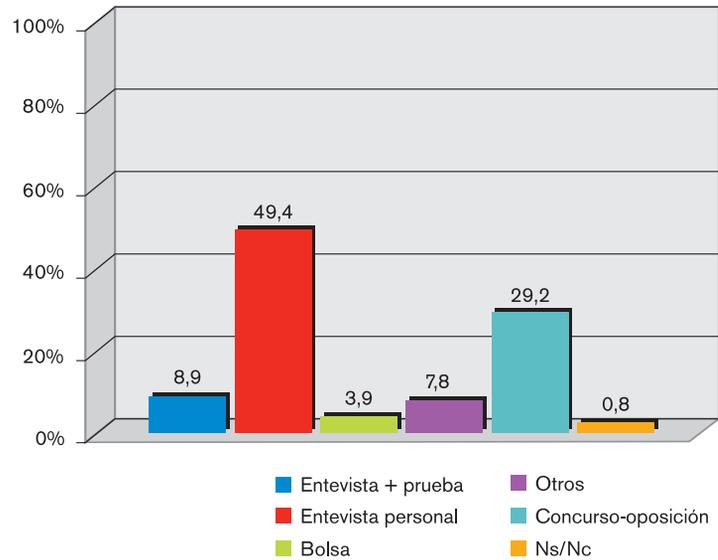
De las empresas encuestadas el 9,4% afirmó sí tener contratados centros especiales de empleo, un 36,6% declaró no tener contratada esta medida mientras que un 53,9% no contestó a esta pregunta, bien alegando no tener conocimiento acerca del tema o por optar por la opción de no respuesta.



Vemos ahora cómo es el acceso más común de una persona a la empresa. La finalidad de esta pregunta es detectar posibles diferencias entre el modo de acceso de un discapacitado y el resto del personal.

¿Cómo es el acceso más común de una persona nueva a su empresa?

El método más común por el que un empleado accede al puesto de trabajo dentro de las empresas encuestadas es mediante la realización de una entrevista personal, un 49,4% lo hizo mediante este cauce. El 29,2% accedió mediante concurso-oposición mientras que un 8,9% lo hizo a través de una entrevista personal junto con una prueba práctica.

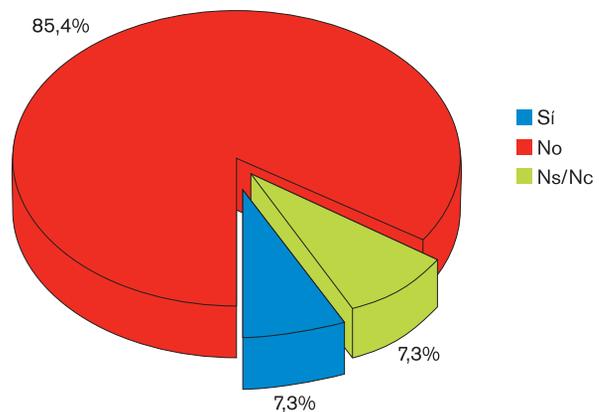


Los siguientes datos están referidos a aquellas empresas encuestadas que debiendo tener contratadas a personas con discapacidad no están alcanzando la cuota mínima del 2% de reserva.

Representamos a continuación la distribución de las empresas según manifiestan tener motivos o no para no tener contratados a discapacitados.

¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas a personas con discapacidad?

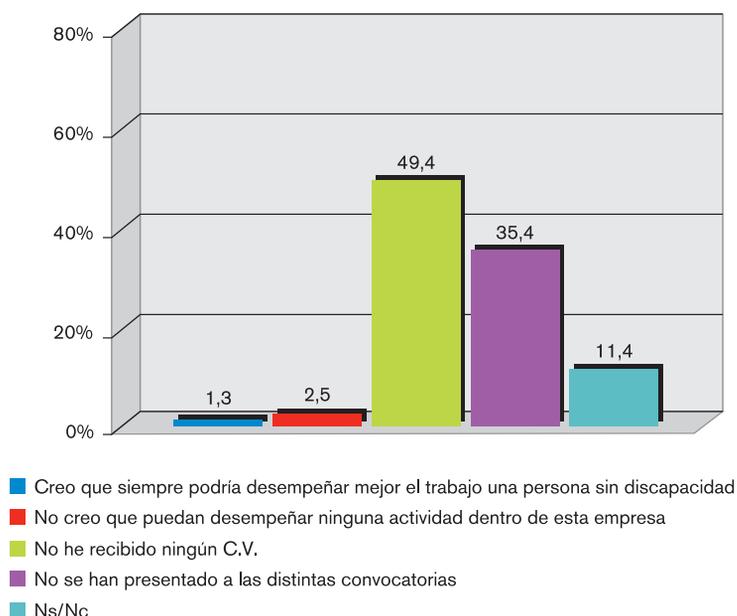
El 85,4% de las empresas encuestadas que tienen más de 50 empleados en plantilla y que no tiene contratado a ningún discapacitado, aseguran no tener motivo alguno para no estar cumpliendo con el 2% al que obliga la Ley.



El siguiente diagrama de barras muestra las respuestas dadas por el total de estas empresas, ante la pregunta de las razones que hacían que no se decidieran a contratar a discapacitados.

Razones por las que no tiene contratadas personas con discapacidad

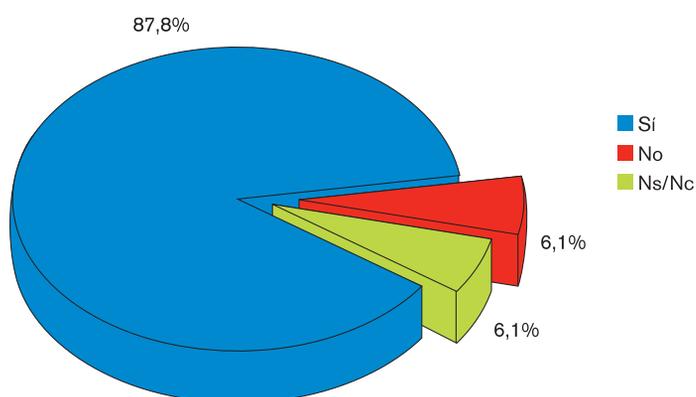
El 49,4% de las empresas dicen no tener contratadas a personas con discapacidad por no haber recibido c.v. de personas interesadas en formar parte de la empresa. Un 35,4% manifiestan como causa a la ausencia de personas con discapacidad, la no presentación de las mismas a las convocatorias de oposición para cubrir las plazas reservadas por ley para este colectivo.



Con la finalidad de seguir buscando causas que llevarán a estas empresas a no contar entre sus empleados con discapacitados se les encuestó acerca de su opinión sobre si en su empresa existía alguna actividad que pudiera ser desempeñada por una persona con discapacidad.

¿Algunos de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

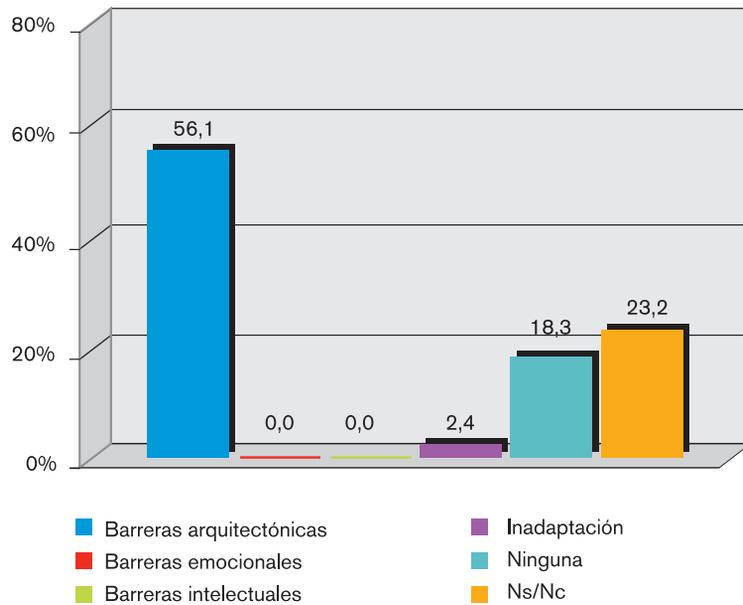
El 87,8% de las empresas encuestadas con más de 50 empleados y que no tienen contratados a discapacitados sí creen tener puestos de trabajos que puedan ser desempeñados por personas con estas características. Solo un 6,1% afirma no tener actividades dentro de su empresa que pueda ser desempeñada por personas con discapacidad.



El siguiente diagrama de sectores muestra la opinión de las empresas encuestadas sobre los posibles problemas con los que se encontraría un discapacitado en el desempeño de sus funciones.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

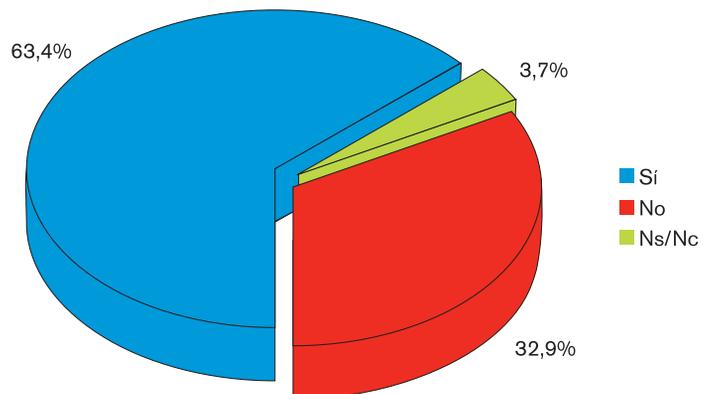
El 56,1% de las empresas creen que el principal problema serían las barreras arquitectónicas, un 18,3% piensa que no tendría por qué encontrarse con dificultades para el normal desarrollo de la actividad.



Dado que la productividad dentro de la empresa es probablemente el factor principal, es fundamental conocer la percepción que se tiene sobre si una persona con discapacidad puede desempeñar de igual forma su puesto de trabajo que cualquier otra persona.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

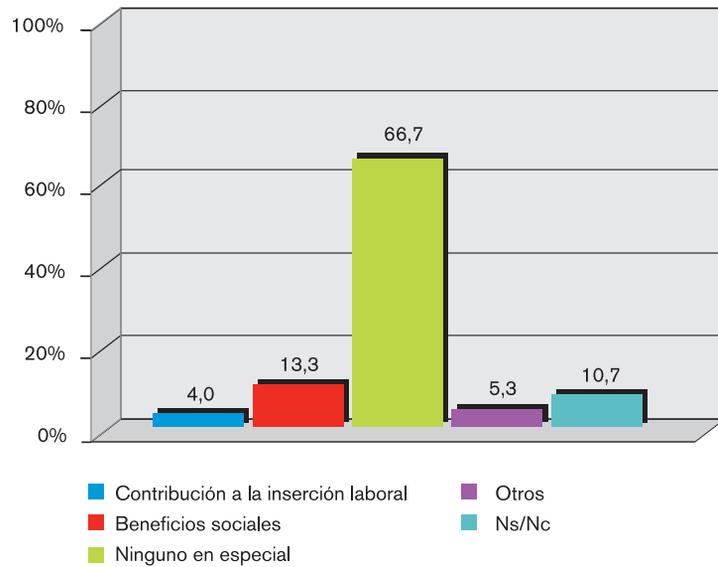
Un 32,9% de las empresas encuestadas ven una disminución en la productividad si algunas actividades fueran desempeñadas por personas con discapacidad. En contraposición el 63,4% creen que podrían realizar cualquier puesto de trabajo sin que el resultado de éste pudiera verse influenciado por la discapacidad.



Mostramos en el siguiente diagrama de barras la percepción que tienen las empresas encuestadas sobre los posibles beneficios, al margen de los económicos, que puede reportarle el contar en su empresa con un discapacitado.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

La apreciación sobre beneficios es escasa. El 66,7% cree que la contratación de personas con discapacidad no les reportará más o menos beneficios que los que podría ofrecerle cualquier otra persona. Un 13,3% sí opina que indirectamente les aporta un valor añadido a nivel social.



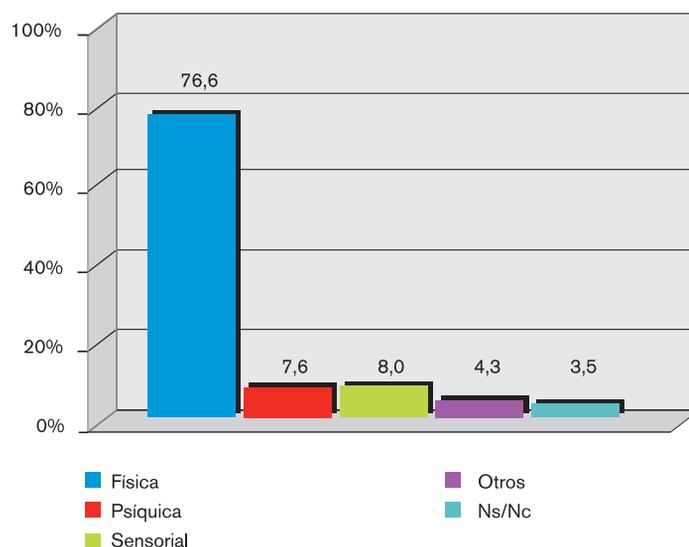
Presentamos a continuación, los datos obtenidos para aquellas empresas con más de 50 empleados en plantilla que sí tienen contratadas a personas con discapacidad.

Las siguientes preguntas están encaminadas a conocer el perfil de las personas con discapacidad contratadas.

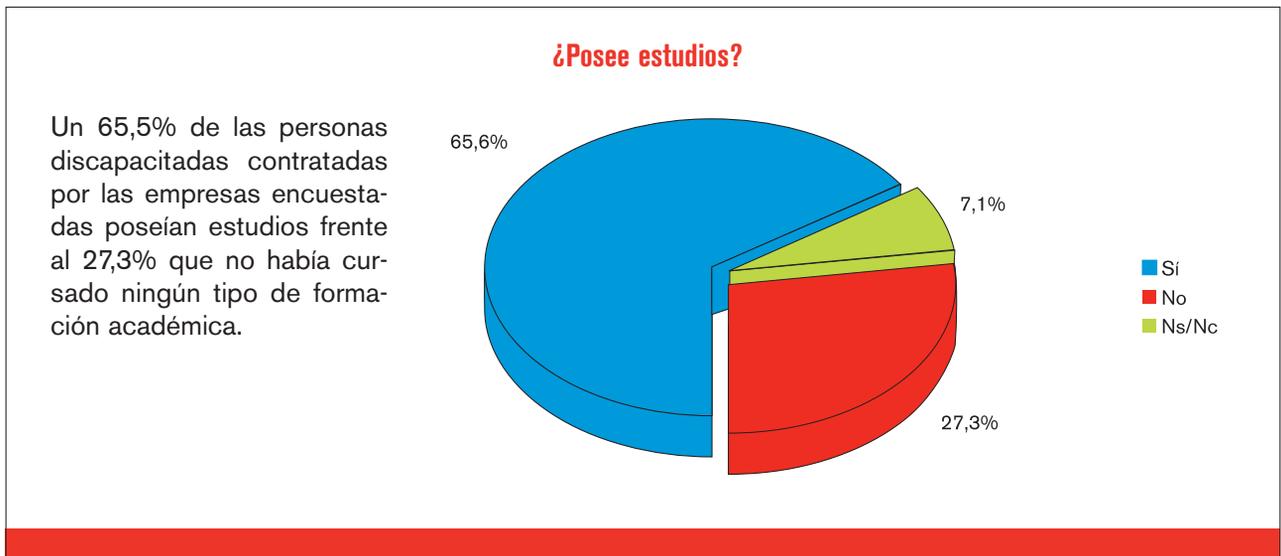
El siguiente diagrama de barras muestra el tipo de discapacidad que presentan.

Tipo de discapacidad de las personas contratadas

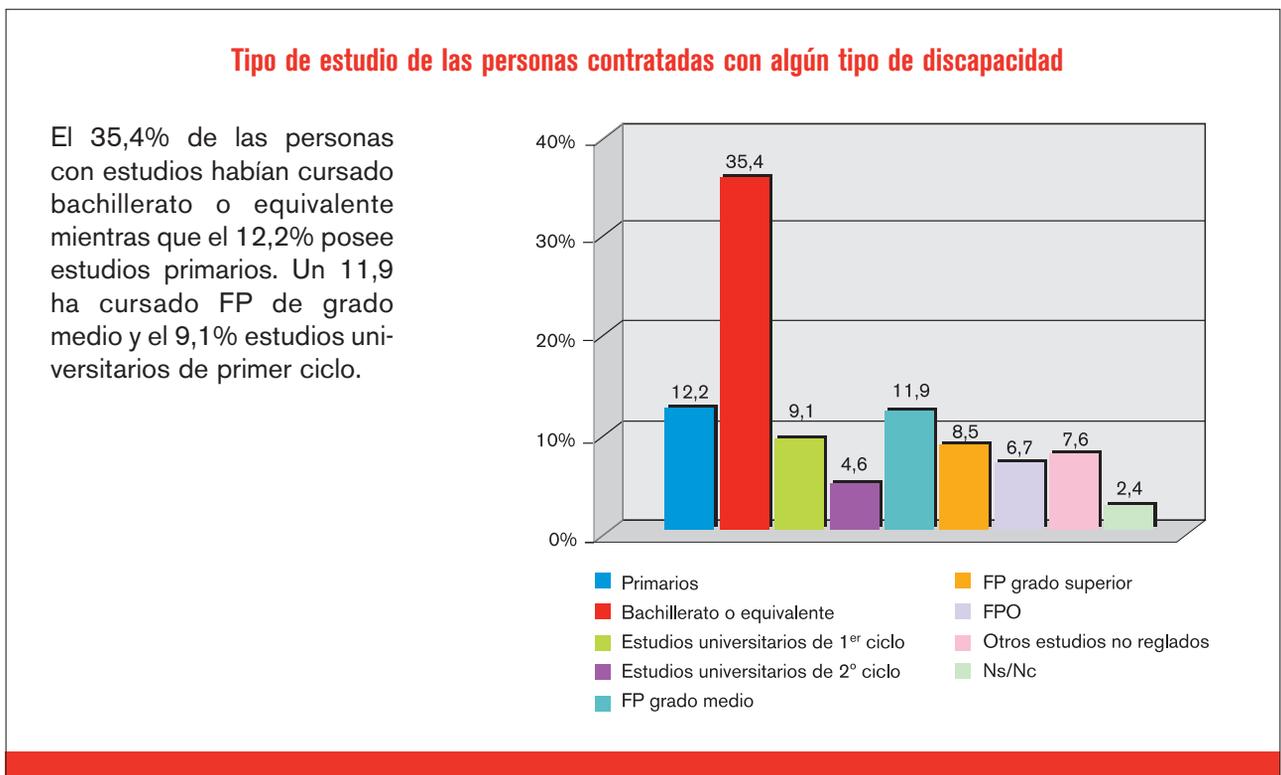
El 76,6% de las personas contratadas con discapacidad por las empresas encuestadas con más de 50 empleados en plantilla, presentan discapacidad física. El siguiente grupo más representado es aquel con discapacidad sensorial seguido de aquellos con discapacidad psíquica. Estas cifras no deben interpretarse independientemente de los datos anteriormente presentados donde se mostraba la desagregación por tipo de discapacidad de los demandantes de empleo, donde un 60,4% eran discapacitados físicos.



Vemos ahora un diagrama de sectores sobre el porcentaje de discapacitados que han cursado algún tipo de estudio.



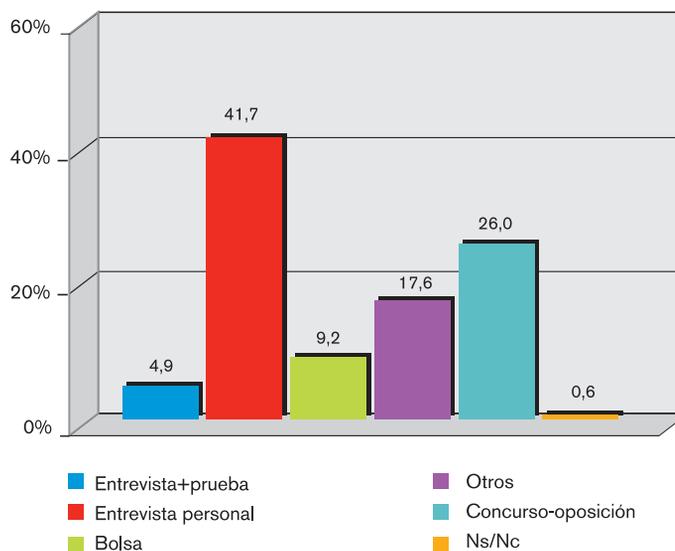
De este 65,6% de personas con discapacidad que sí han cursado estudios, el siguiente diagrama de barras, muestra la distribución por nivel alcanzado.



Mostramos ahora el proceso de selección mediante el cual estas personas discapacitadas accedieron a su puesto de trabajo.

¿Cuál fue el proceso seguido para su contratación?

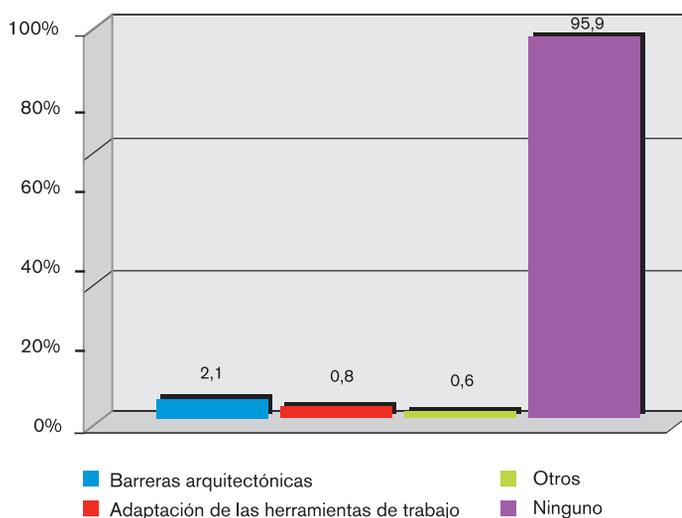
Como el resto de los empleados, las personas con discapacidad realizaron como proceso de selección principalmente la entrevista personal (en un 41,7% de los casos). El 26,0% accedió al empleo mediante oposición o concurso-oposición.



Ante la pregunta sobre los problemas con los que se han encontrado las personas con discapacidad en su puesto de trabajo los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

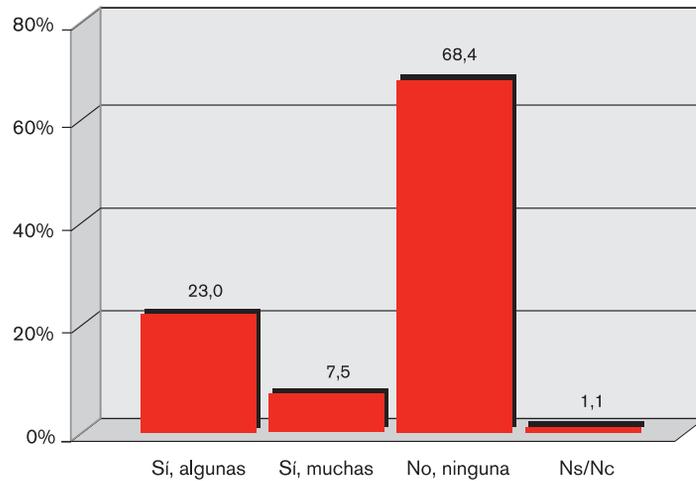
El 95,9% de las empresas encuestadas creen que las personas discapacitadas contratadas no se han encontrado con problemas en su puesto de trabajo. Un 2,1% sí manifiesta haber percibido problemas del tipo barreras arquitectónicas, mientras que el 0,8% afirmó haber tenido que realizar adaptaciones en las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad laboral del discapacitado.



Uno de los problemas con los que pueden encontrarse las empresas cuando contratan a un discapacitado es la adaptación del puesto de trabajo, por este motivo se les encuestó, sobre si habían necesitado realizar alguna aclimatación para este fin.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

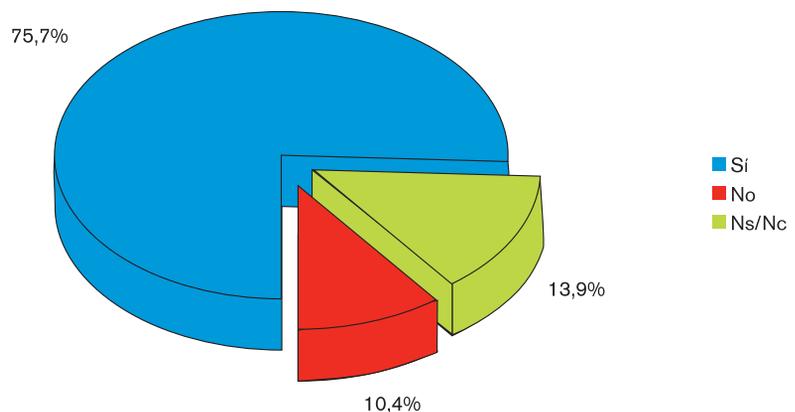
Casi un 70% de las empresas encuestadas no han tenido que realizar cambios en el puesto de trabajo desempeñado por la persona discapacitada contratada para que pueda realizar su actividad de forma normal. Un 23,0% sí declara haber llevado a cabo alguna pequeña adaptación si bien ésta no ha llevado implícita un alto coste económico. Solo el 7,5% de las empresas sí mencionan estas adaptaciones como cambios considerables.



Mostramos en el siguiente diagrama de sectores la opinión de las empresas acerca de si la administración podría hacer algo más con la finalidad de facilitar la inserción de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.

¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

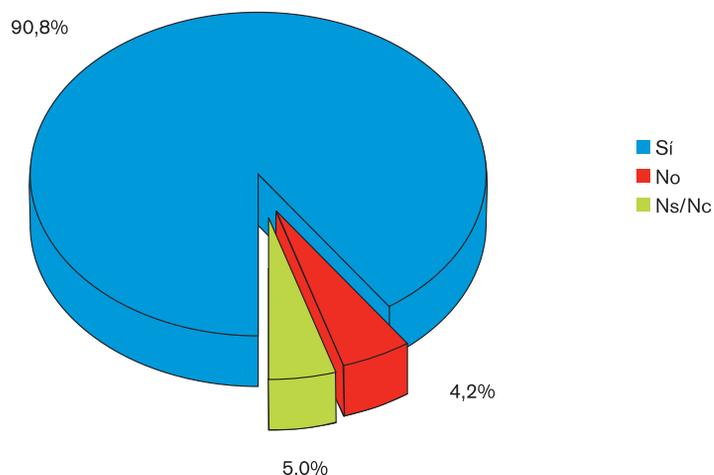
El 75,7% sí cree que la Administración podría llevar a cabo mayores iniciativas para promover el empleo entre este sector de la población. Un 10,4% cree que sí está realizando las acciones necesarias, mientras que un 13,9% no desea contestar o manifiesta no tener suficiente conocimiento para emitir una opinión.



Finalmente se le preguntó a las empresas por su percepción acerca de la relación existente entre el beneficio y el coste que supone la contratación de una persona con discapacidad.

¿Considera la relación beneficio/coste positiva para la empresa?

Más del 90% considera positiva esta relación frente a un 4,2% que cree que los costes que lleva asociado la contratación de personas discapacitadas son superiores a los beneficios que puede reportarle.



A modo de comentario parcial del bloque de resultados que hemos presentado, y redundando en las conclusiones ya señaladas para los totales, es necesario una vez más poner de manifiesto el incumplimiento de la legislación vigente.

En esta disgregación el grado de conocimiento de la Ley es mayor pero su cumplimiento es parecido a los datos totales. Las justificaciones son también las mismas, la falta de iniciativa del discapacitado y el desconocimiento de la problemática.

5.4.3. Total Empresas con 50 o Menos Empleados

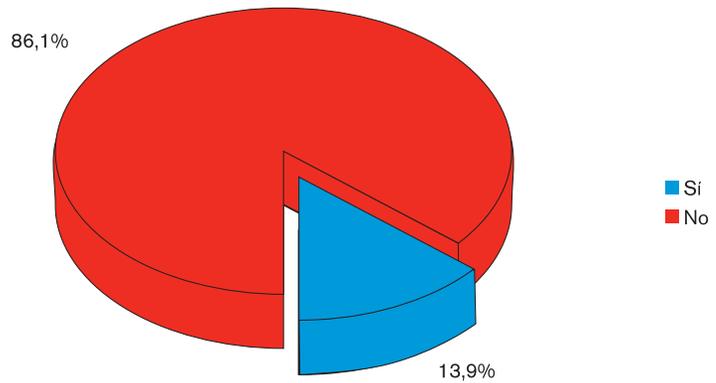
Los siguientes datos que presentamos a continuación están referidos a empresas que cuentan en plantilla con 50 o menos empleados, por tanto, no están obligados a cumplir la LISMI, es decir, no tienen porque tener contratadas a personas con discapacidad.

Dado que la finalidad de la LISMI es que de forma gradual se normalice la inserción en el mercado laboral de personas con discapacidad, un índice que puede ser indicativo de este nivel de integración, es el de aquellas empresas que sin estar obligadas por ley a realizar esta contratación sí la llevan a cabo.

El siguiente diagrama de sectores muestra la distribución de las empresas dependiendo de si tienen contratadas o no a personas con discapacidad.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

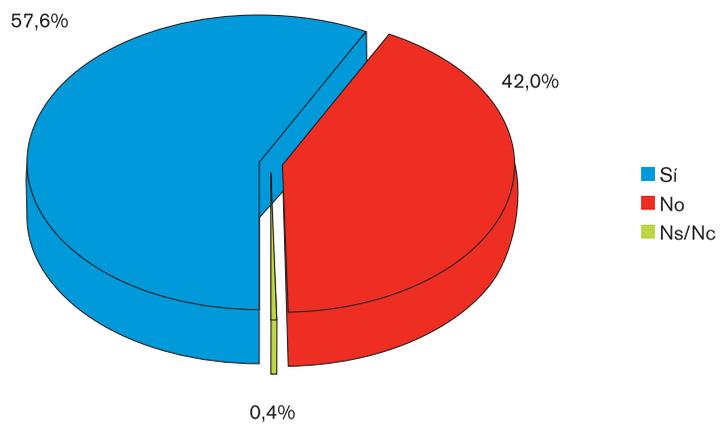
Solo el 13,9% de las empresas encuestadas tienen entre sus empleados a personas discapacitadas, si bien cabe recordar, que estas empresas no están obligadas.



Mostramos a continuación el porcentaje de empresas que manifiestan conocer la LISMI.

¿Conoce la LISMI?

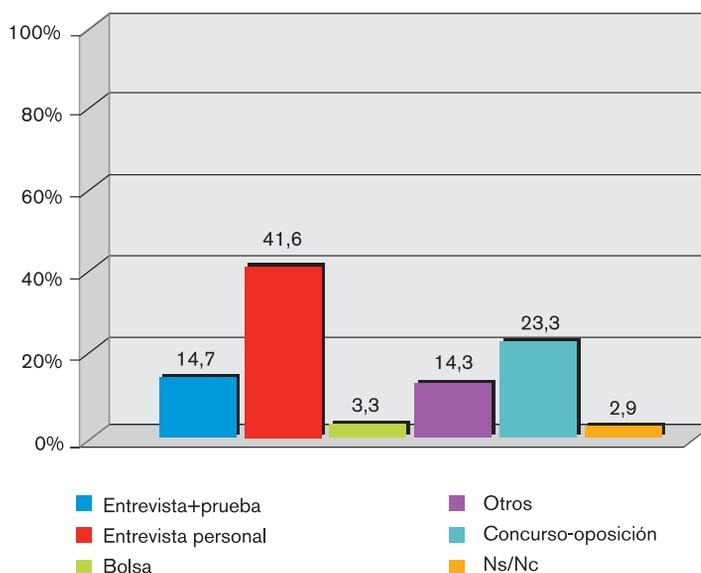
Aún no estando afectadas por ella, el 57,6% sí conoce la LISMI, este dato resulta interesante ya que muestra el grado de divulgación de ésta dentro del sector empresarial.



Mostramos en el siguiente gráfico como es el acceso más común de una persona a la empresa.

¿Cómo es el acceso más común de una persona nueva a su empresa?

En el 41,6% de las empresas con 50 o menos empleados contratados el acceso de cualquier persona a un puesto de trabajo se realiza mediante entrevista personal, en un 14,7% de los casos el método de acceso más común se lleva a cabo además de mediante una entrevista personal, con una prueba práctica. En el 23,3% de las empresas (en su mayoría administración pública como veremos más adelante) el acceso se realiza a través de oposición o concurso-oposición.

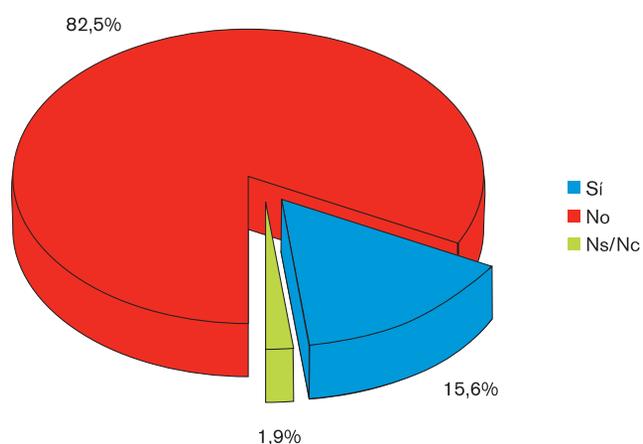


Los siguientes resultados están referidos al total de empresas encuestadas que no tienen contratadas a ninguna persona con discapacidad.

Presentamos un diagrama de sectores en el que se representa el porcentaje de organizaciones que manifiestan tener o no motivos para contratar a personas con discapacidad.

¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas a personas con discapacidad?

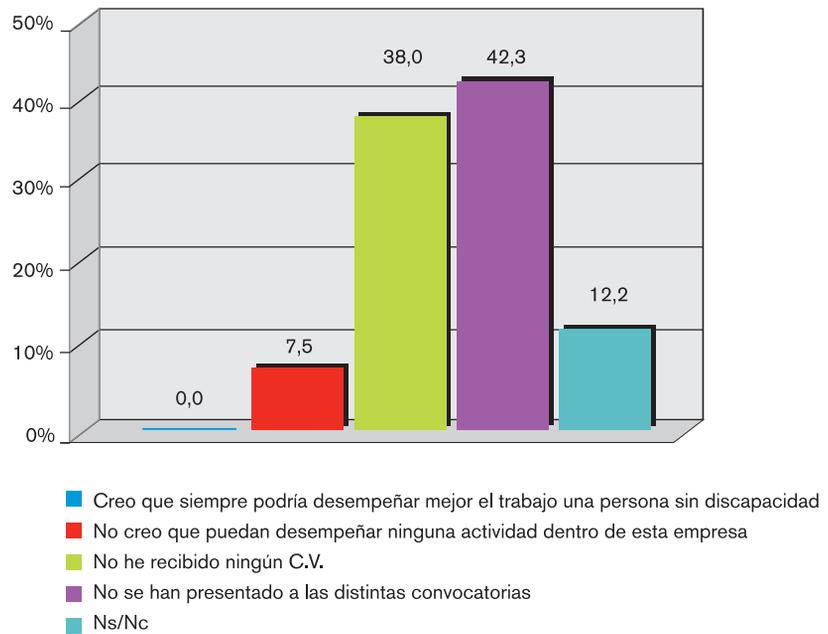
El 82,5% dice no tener razones para no tener contratado a ningún discapacitado frente al 15,6% que sí manifiesta razones concretas para mostrarse reticentes a esta contratación.



Mostramos la distribución de las diferentes razones por las que las empresas no tienen contratadas a personas con discapacidad.

Razones por las que no tiene contratadas personas con discapacidad

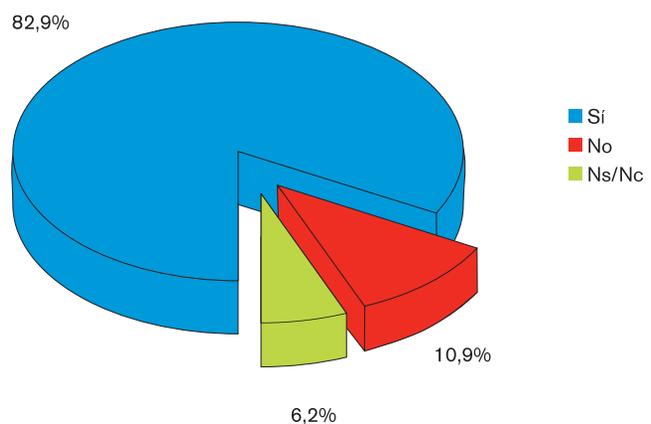
De nuevo, los dos motivos principales por los que las empresas manifiestan no tener contratados a discapacitados son, la no presentación por parte de éstos a las convocatorias de exámenes u ofertas de empleo así como la ausencia de solicitud del mismo a través del envío de currículos vitae.



Ante la pregunta de si alguno de los puestos de trabajo de su organización los podría realizar una persona con discapacidad, el resultado es el siguiente.

¿Alguno de los puestos de trabajo en su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

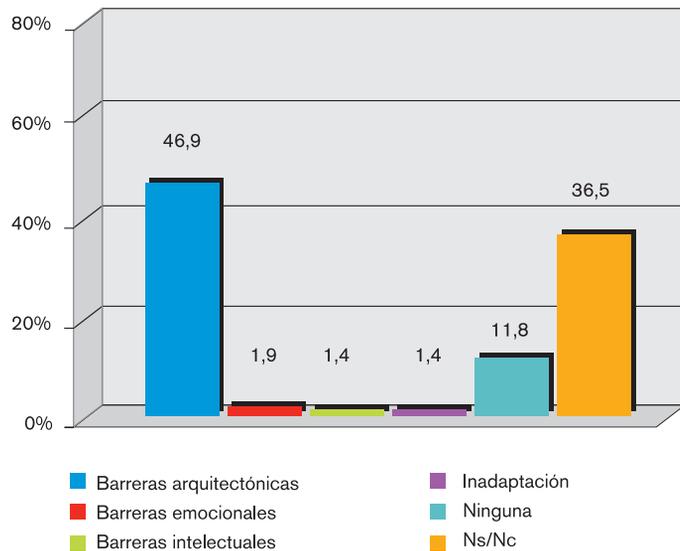
El 82,9% de las empresas encuestadas afirman tener puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personas con discapacidad frente a un 10,9% que cree que dentro de su empresa no existe ninguna actividad laboral que pueda ser desarrollada por personas discapacitadas.



Las empresas fueron encuestas acerca de su opinión sobre los posibles problemas que un discapacitado podría tener en el desempeño de su actividad.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

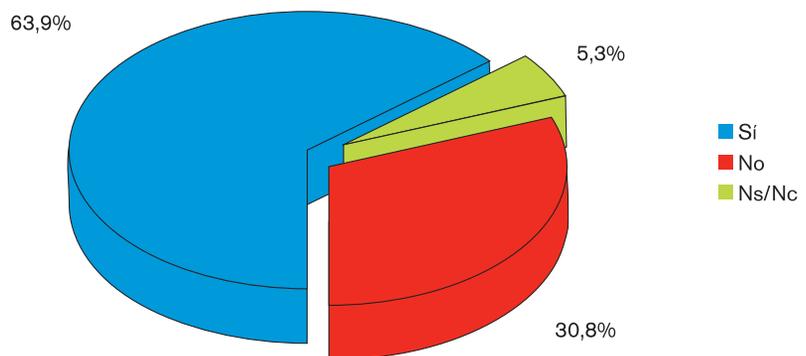
Casi el 50% de las empresas creen que si contrataran a una persona con discapacidad, ésta podría encontrarse con barreras arquitectónicas mientras que el 11,8% opina que no se tendrían que enfrentar con ningún tipo de problema.



Para detectar las posibles causas ante la no contratación de personas con discapacidad que no hayan sido manifestadas anteriormente por las empresas, se preguntó la opinión de éstas sobre si consideraban que un discapacitado podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

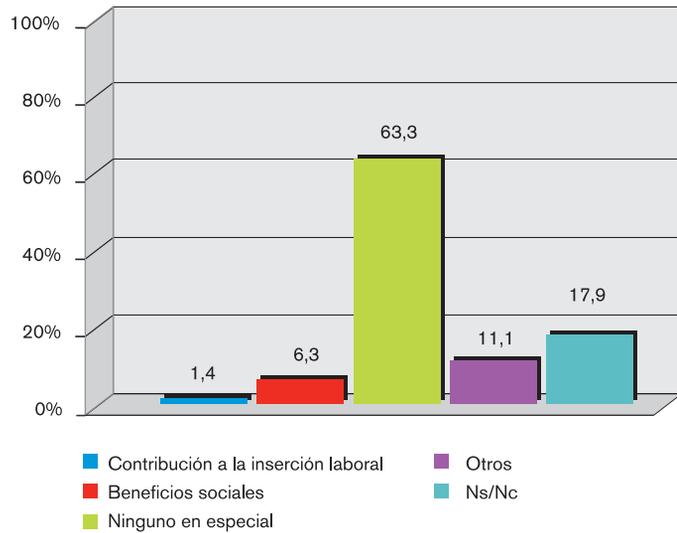
Algo más del 60% cree que una persona discapacitada podría realizar una actividad laboral de igual modo que pudiera hacerlo cualquier otra persona sin ser éste un condicionante para el mejor o peor desempeño del puesto de trabajo.



La contratación de personas con discapacidad supone para la empresa diferentes beneficios económicos. El siguiente diagrama de barras muestra los beneficios que las empresas creen que pueden obtener mediante la contratación de discapacitados, al margen de estos.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

El 63,3% de las empresas encuestadas no cree que la contratación de discapacitados aporte beneficios, al margen de los económicos, añadidos a los propios de cualquier contratación.

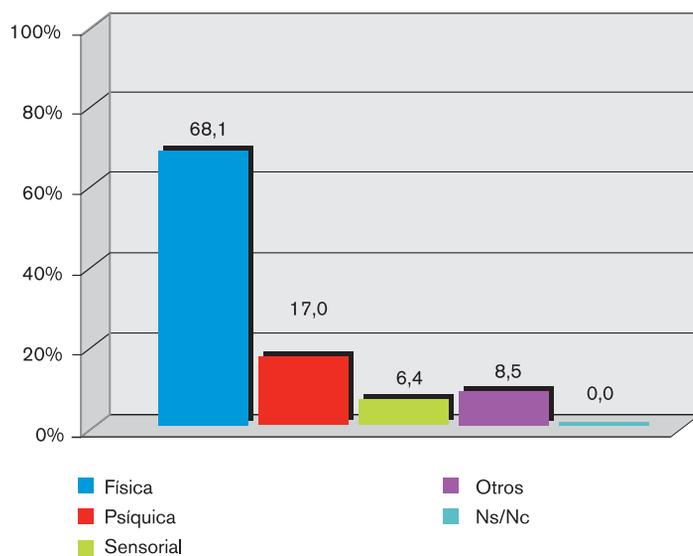


Los siguientes datos están referidos a las empresas con 50 o menos empleados en plantilla que sí tienen contratados a discapacitados.

El siguiente gráfico muestra la distribución de las personas empleadas según el tipo de discapacidad que presentan.

Tipo de discapacidad de las personas contratadas

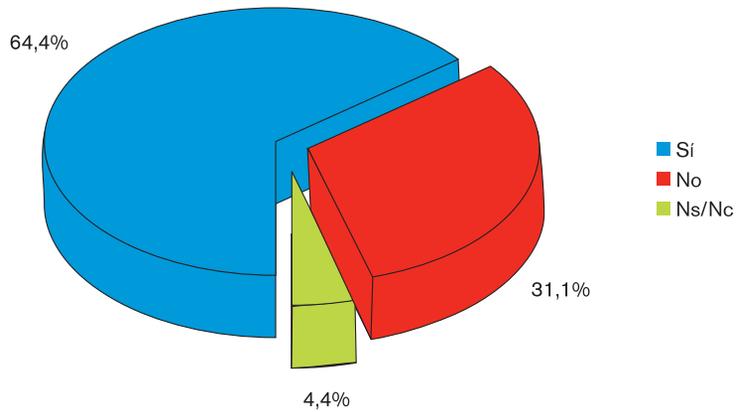
Del total de personas discapacitadas contratadas por las empresas encuestadas con 50 o menos empleados en plantilla, el 68,1% presentan discapacidad física, un 17,0% tiene discapacidad psíquica y un 6,4% sensorial.



Mostramos un diagrama de sectores donde podemos apreciar el porcentaje de estas personas que poseen estudios.

¿Posee estudios?

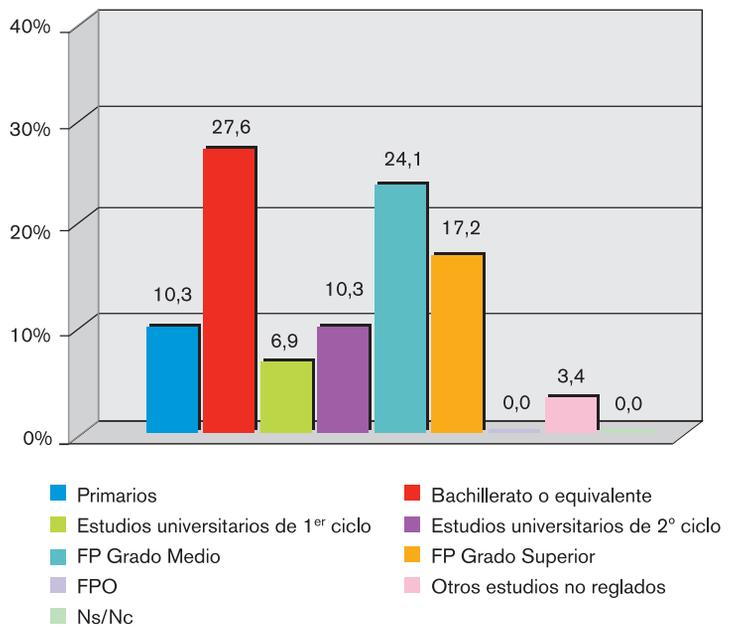
Más del 64% de las personas con discapacidad contratadas sí poseen estudios, al menos básicos frente a un 31,1% que no tiene estudios acreditados.



El siguiente gráfico muestra el nivel de estudios máximo alcanzado por las personas discapacitadas que en el momento del estudio formaban parte de las empresas encuestadas.

Tipo de estudio de las personas contratadas con algún tipo de discapacidad

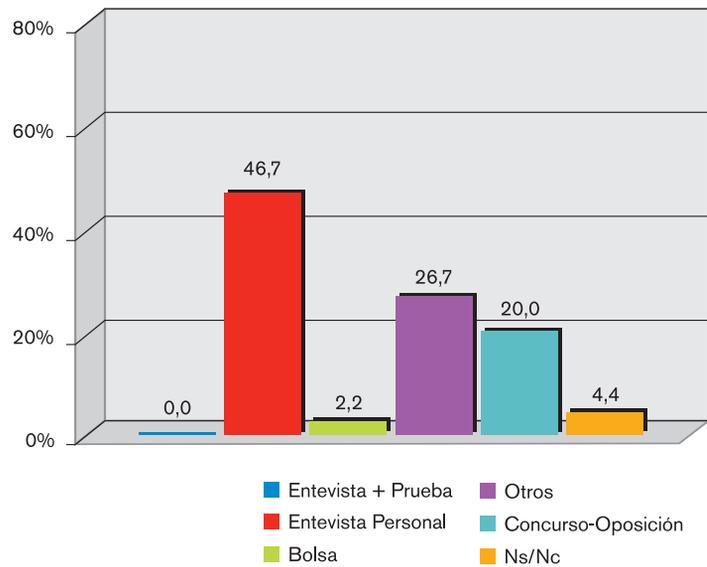
El principal nivel educativo que presentaban los encuestados ha sido bachillerato o equivalente donde se encuadran el 27,6%, seguidamente con un 24,1% el nivel educativo más común es FP grado medio en el que se encuentran el 24,1% de las personas con discapacidad que han formado parte del estudio. El 17,2% han cursado FP grado superior. El 10,3% han cursado estudios universitarios de 1º ciclo y el 10,3% han cursado estudios universitarios de 2º ciclo. El 6,9% han cursado estudios primarios, el 3,4% otros estudios no reglados y el 0,0% no sabe (Ns/Nc).



Mostramos ahora la distribución de los diferentes procesos de selección que han seguido las personas con discapacidad para acceder a su actual empleo dentro de la empresa.

¿Cuál fue el proceso seguido para su contratación?

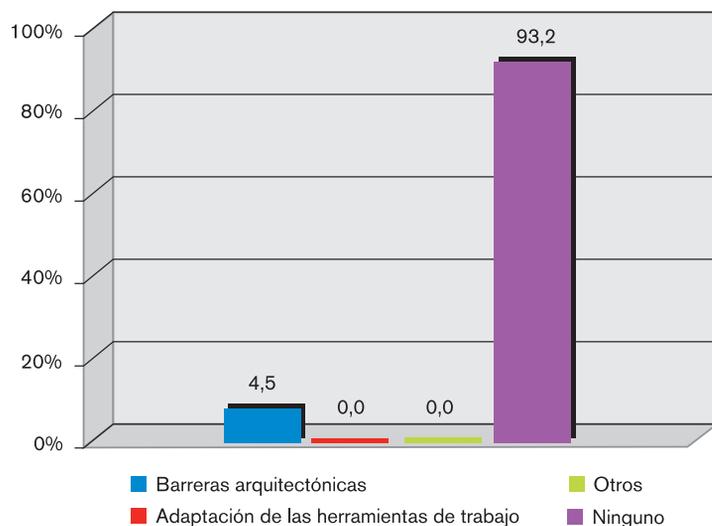
El proceso de selección por el que las personas con discapacidad han accedido a su puesto de trabajo varía significativamente respecto del resto del personal contratado. Si bien en estos casos sigue siendo el modo más común la entrevista personal, desaparece la prueba práctica.



Representamos a continuación los diferentes problemas con los que se han encontrado las personas con discapacidad en su puesto de trabajo desde el punto de vista de la empresa.

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

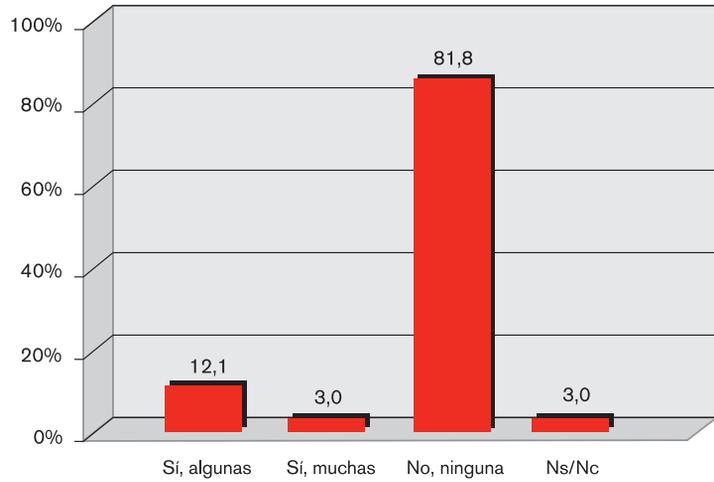
De nuevo las empresa manifiestan no haber percibido problemas por parte de las personas con discapacidad contratadas en el puesto de trabajo. Solo el 4,5% sí detectó barreras arquitectónicas.



Mostramos en el siguiente gráfico las necesidades que ha tenido la empresa de adaptar el puesto de trabajo ante la llegada de una persona con discapacidad a él.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

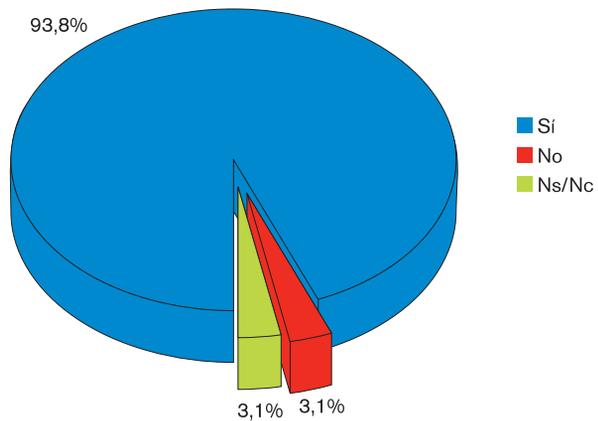
El 81,8% de las empresas no ha necesitado realizar adaptaciones del puesto de trabajo para que la persona discapacitada pueda realizar normalmente su función. Solo un 3,0% sí manifiesta haber realizado importantes cambios en el entorno laboral del discapacitado.



Ante la pregunta de si creen que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción de personas con discapacidad, la distribución de la respuesta fue la siguiente:

¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

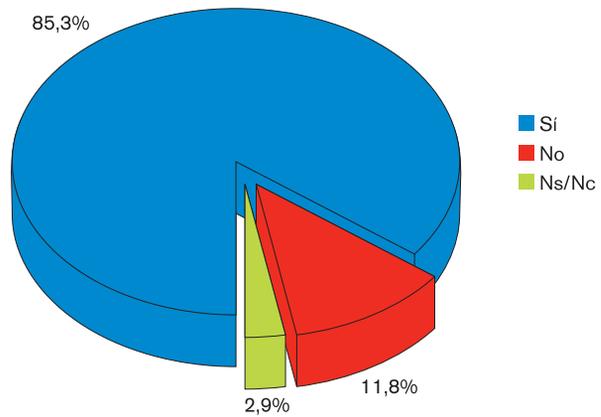
Más del 90% de las empresas encuestadas creen que la Administración podría promover nuevas iniciativas con la finalidad de facilitar la inserción.



El siguiente gráfico, muestra la apreciación general que tienen las empresas encuestadas sobre la relación beneficio/coste.

¿Considera la relación beneficio/coste positiva para la empresa?

El 85,3% considera la relación positiva. Solo el 11,8% cree que resulta negativa superando los costes que conlleva la contratación a los beneficios que se obtienen directa e indirectamente.



Además de incidir en conclusiones anteriores, de este grupo es destacable el mayor grado que presentan de desconocimiento de la legislación vigente, asimismo y en clara consecuencia de este desconocimiento se muestra una mayor reticencia a la contratación insistiéndose en la falta de beneficios que reporta la contratación de un discapacitado.

Tampoco sería conveniente olvidar reseñar un dato tremendamente positivo; casi un 15% de las empresas que han contratado a discapacitados, y sin tener obligación de hacerlo, muestran una opinión beneficiosa de este hecho.

5.4.4. Empresa Privada. Total

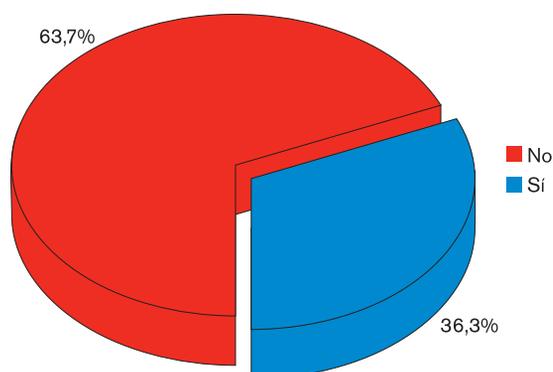
Se presenta a continuación los datos obtenidos para empresas privadas a nivel nacional, sin hacer distinciones y al menos inicialmente, entre empresas de más o de menos de 50 trabajadores. Recordemos, no obstante que aquellas que no presentan una plantilla de más de 50 empleados no se encuentran obligadas a contratar a un 2%, al menos de de personas con discapacidad.

Los criterios para la selección de sectores (comercio, construcción, industria y otros), se ha llevado a cabo atendiendo a los utilizados por el INE en sus estudios.

El siguiente gráfico muestra la distribución del total de empresas privadas, según tengan o no contratadas a personas con algún tipo de discapacidad.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

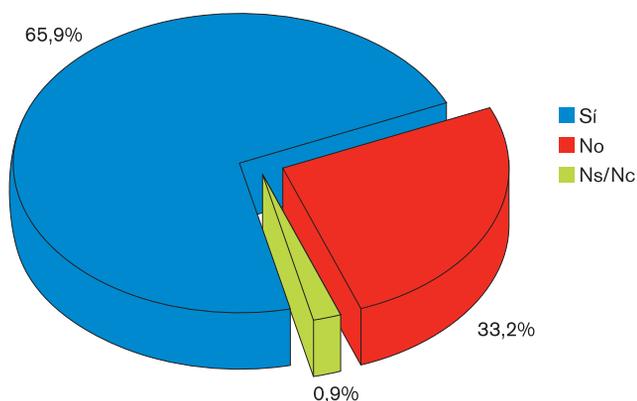
Del total de empresas encuestadas, un 36,3% sí tiene contratadas a personas con algún tipo de discapacidad frente a un 63,7% que presenta una total ausencia de personas con minusvalía.



Se muestra a continuación la distribución de las empresas encuestas en función del conocimiento de la LISMI.

¿Conoce la LISMI?

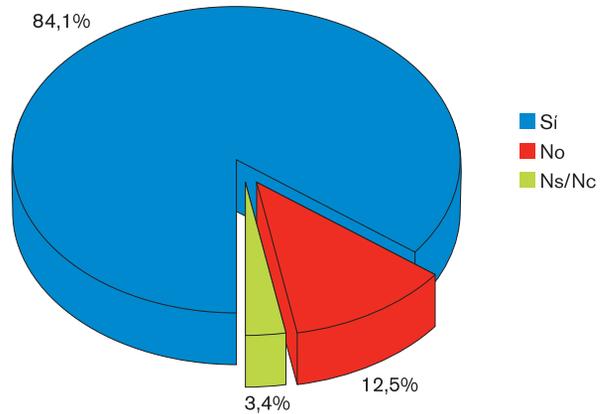
Un 65,9% dice conocer la Ley de Integración Social de Minusválidos, frente a un 33,2% que manifiestan un total desconocimiento.



El siguiente gráfico muestra la proporción de empresas que manifiestan tener un conocimiento, al menos general, sobre los tipos de discapacidades que puede tener una persona.

¿Conoce los distintos tipos de discapacidad que puede tener una persona?

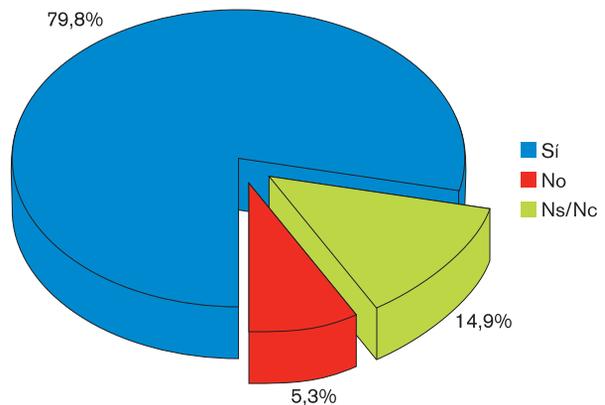
Un 12,5% de las empresas encuestas reconoce un total desconocimiento mientras que el 84,1% afirman conocer, si bien a grandes rasgos, los distintos tipos de discapacidades.



Se presentan a continuación los resultados del total de empresas privadas, independientemente de si tenían o no contratadas a personas con discapacidad, a cerca de su opinión sobre la relación beneficios/costes.

¿Considera que la relación beneficios/coste es positiva?

El 79,8% de las empresas, consideran que la relación que presenta la contratación de personas con algún tipo de discapacidad resulta positiva. El 5,3% cree que esta relación no resulta positiva para la empresa.

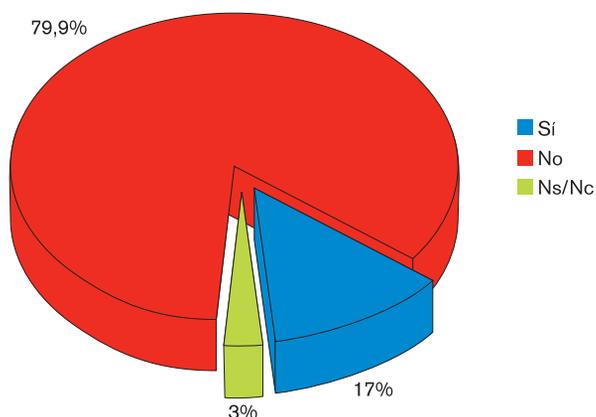


Nos centramos a continuación en aquellas empresas privadas, que no tiene contratadas en su empresa personas con discapacidad.

Dado que estamos estudiando empresas privadas, independientemente del número de trabajadores en plantilla, y por tanto, sin obligación de cumplir la LISMI algunas de ellas, resulta interesante conocer el motivo por el que no tienen contratadas a ningún empleado con discapacidad.

¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas en su empresa personas con discapacidad?

El 79,9% manifestaron no tener un motivo concreto para no tener contratado a ningún discapacitado. El 17% sí mencionaron alguna causa concreta.



Con la finalidad de intentar buscar alguna causa que no se haya mencionado anteriormente, se les planteó a las empresas la elección entre las siguientes alternativas, para justificar la no presencia de personal con discapacidad:

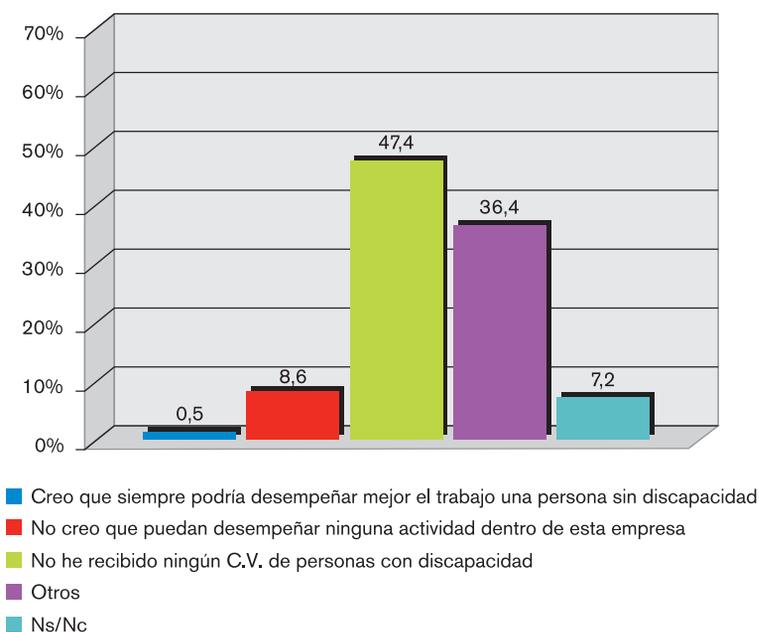
- No poder desempeñar ninguna función en esta empresa
- Poder hacerlo mejor una persona sin discapacidad
- No haber recibido solicitud o C.V. de personas discapacitadas
- Otros _____
- NS/NC

Razones por las que no tiene contratadas en su empresa personas con discapacidad

El 47,4% de las empresas excusaron la ausencia de personas con discapacidad a que no habían recibido ningún currículum vitae.

El 36,4% alegaba otros motivos diferentes no relacionados directamente con la discapacidad.

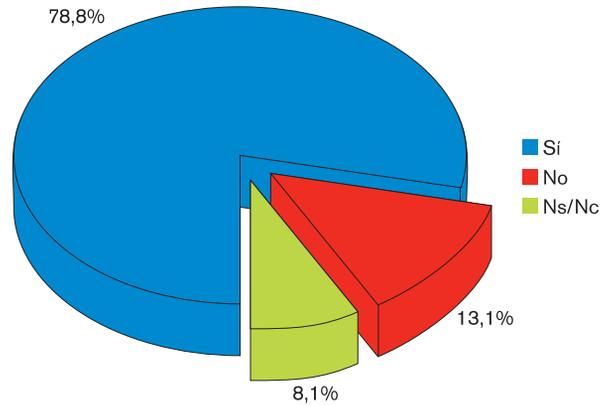
El 8,6% declararon creer que no podrían desempeñar ninguna función dentro de la empresa.



El siguiente gráfico presenta la proporción de empresas según manifiesten la posibilidad de que una persona con discapacidad pueda desempeñar un puesto en su empresa o no.

¿Alguno de los puestos de trabajo en su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

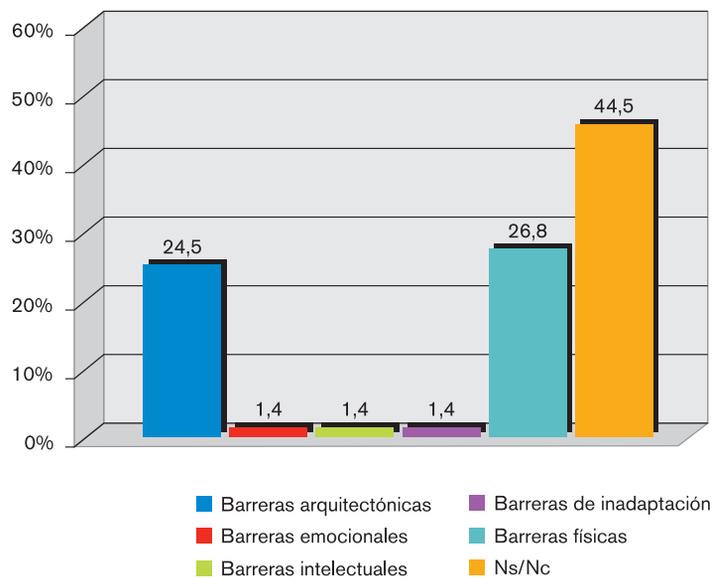
El 78,8% manifiestan tener actividades dentro de su empresa que sí podrían ser realizadas por este colectivo, frente a un 13,1% que manifestó no contar en su empresa con puestos de trabajo accesibles para cualquier persona.



A continuación se muestra la distribución de aquellas empresas privadas, que no tienen contratadas personas con discapacidad, sobre los problemas que creen que este colectivo puede encontrarse en el desempeño de un puesto de trabajo.

¿Cuáles son los problemas con los que cree se encontraría una persona con discapacidad?

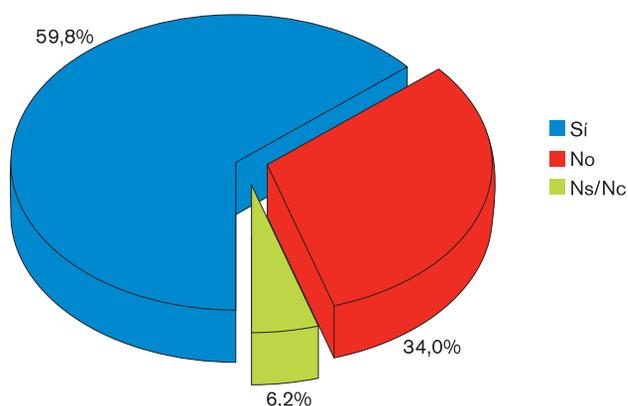
El 44,5% reconoce no saber cuáles podrían ser estos problemas en el caso de que existieran, un 26,8% cree que el principal problema serían las barreras físicas.



El siguiente diagrama de sectores muestra la distribución de empresas que creen que una persona con discapacidad podría desempeñar un puesto de trabajo de igual forma que otra persona sin discapacidad.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

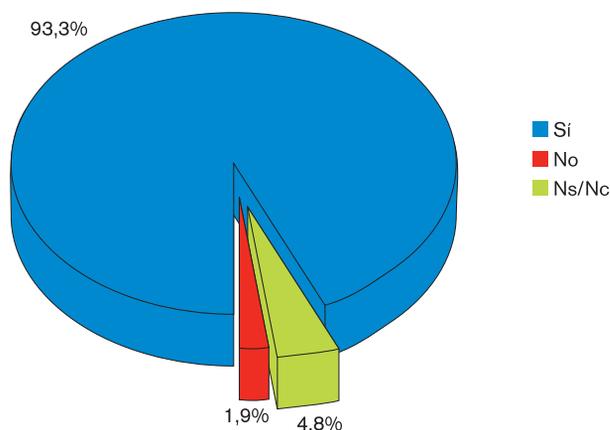
El 59,8% de los encuestados creen que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que una persona sin discapacidad. Un 34,0% cree que sí habría diferencias.



Ante la pregunta, ¿estaría dispuesto a contratar en su empresa a una persona con discapacidad, si esta reuniera los requisitos que se demandan para el puesto?, los resultados obtenidos fueron los siguientes.

¿Estaría dispuesto a contratar a una persona con discapacidad en su empresa, si ésta reuniera los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo?

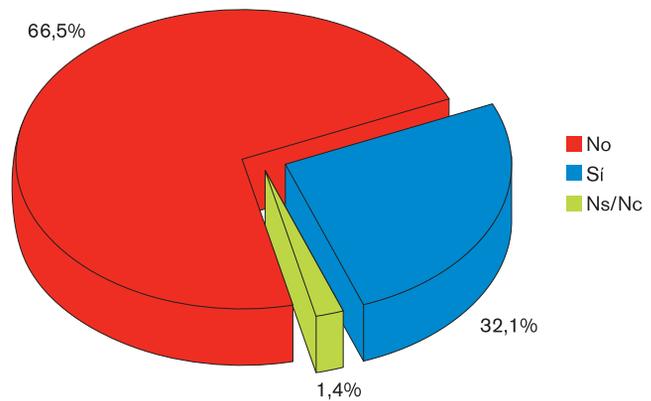
Solo un 1,9% manifestaron no estar dispuestos a la contratación frente al 93,3% que declararon no tener inconveniente alguno.



El siguiente gráfico muestra la distribución de las empresas según tengan conocimiento sobre la Ley de Integración Social de Minusválidos.

¿Conoce las ayudas para la contratación de personas con discapacidad?

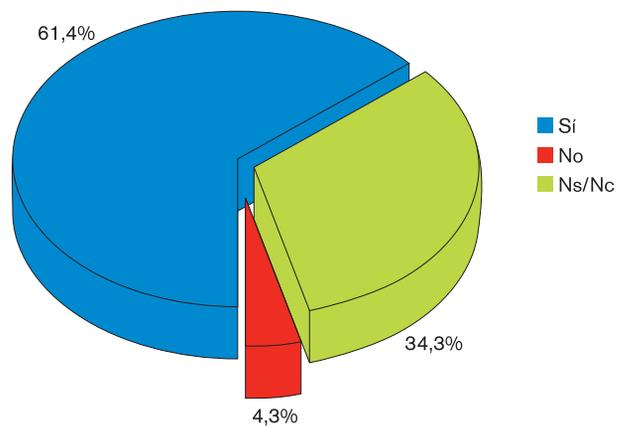
El 66,5% de las empresas, dice no conocer las ayudas para la contratación de personas con discapacidad, frente a un 32,1% que manifiesta sí tener un conocimiento, al menos superficial, sobre esta.



El siguiente gráfico muestra la percepción acerca de la relación beneficio/coste, que tienen las empresas que no poseen en plantilla a personas con discapacidad.

¿Considera que la relación beneficios/coste es positiva?

Un 61,4% de las empresas encuestadas, considera la relación coste/beneficio positiva. Esta cifra es inferior a la mostrada anteriormente cuando hablamos del total, en el que la cifra se acercaba al 80%.

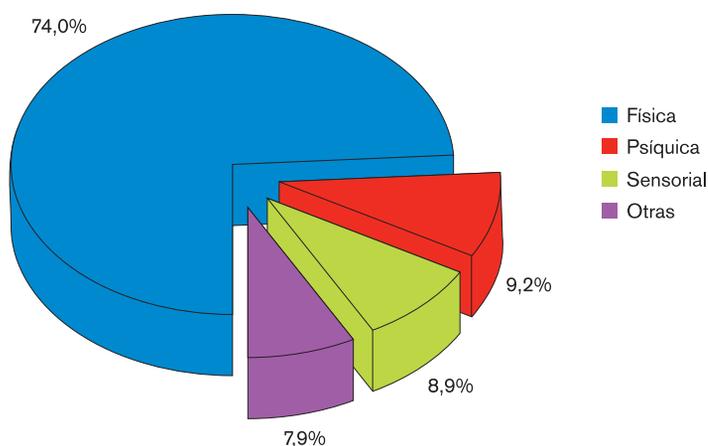


Los datos que a continuación presentamos, están referidos a empresas privadas que tienen contratadas a personas con algún tipo de discapacidad.

En el siguiente gráfico, se muestra la distribución del total de personas contratadas en función del tipo de discapacidad que presentan.

Distribución de las personas contratadas con discapacidad según tipo

Podemos ver como existe una gran diferencia, abarcando la discapacidad física un 74,0% del total de personas con discapacidad contratada. El 26% restante se distribuye entre discapacidad psíquica y sensorial, alcanzando un 9,2% y un 8,9% respectivamente, y 7,9% otro tipo de discapacidades.

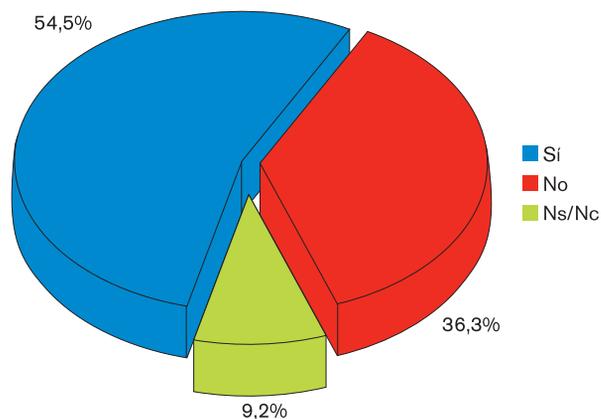


Estudiamos a continuación las características de las personas contratadas que presentan algún tipo de minusvalía con el fin de obtener conclusiones.

Con la finalidad de analizar el grado de formación de estas personas, comenzamos por estudiar el porcentaje de ellos que poseen estudios.

¿Poseen estudios?

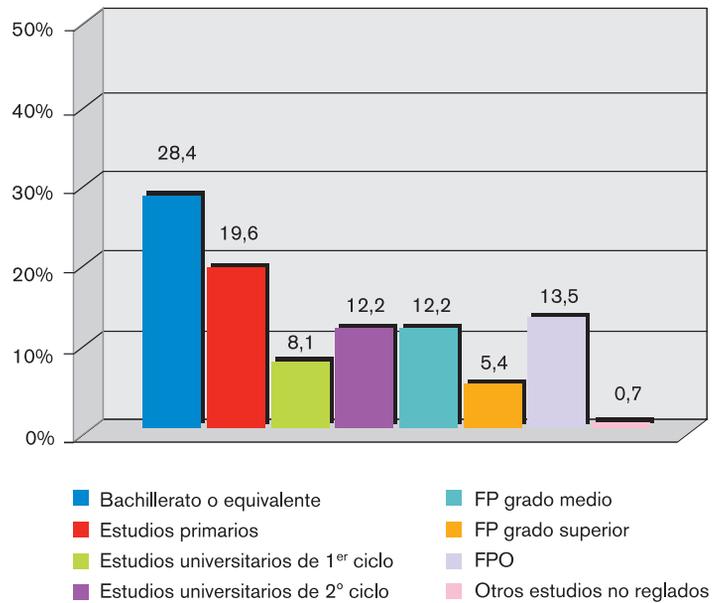
El 54,5% poseen estudios frente al 36,3% que no han recibido formación académica.



El siguiente gráfico representa la distribución de estas personas con estudios según el nivel y tipo realizado.

Distribución de los tipos de estudios de las personas contratadas con algún tipo de discapacidad

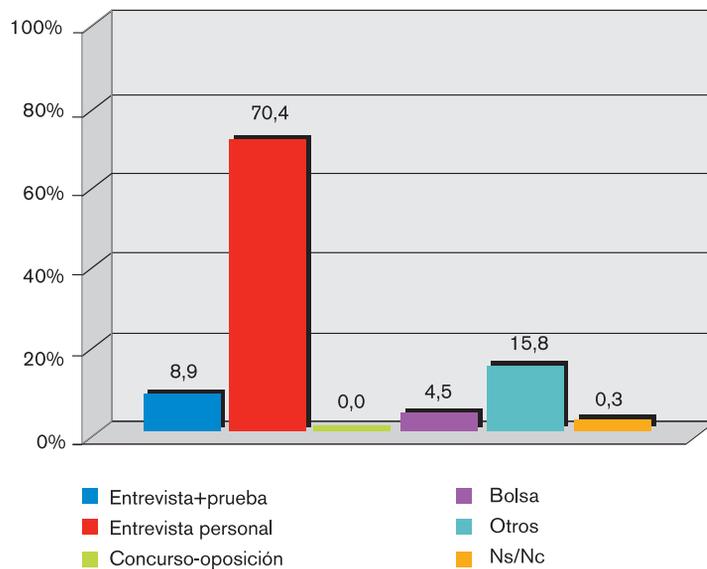
El 28,4% de las personas con estudios, posee el título de bachillerato o equivalente. Cabe señalar la cifra de personas con titulación universitaria, ya sea de primer o segundo ciclo, llegando a alcanzar algo más del 20%.



Mostramos ahora como ha sido el acceso al puesto de trabajo de estas personas.

¿Cómo ha sido el acceso de las personas con discapacidad a su empresa?

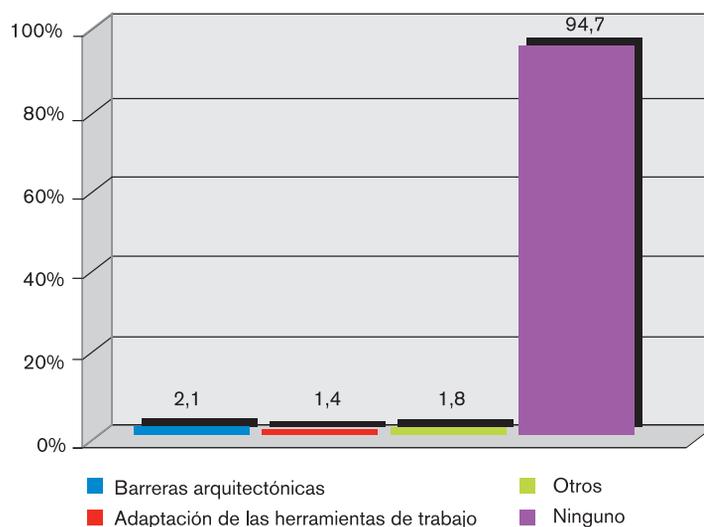
El 70,4% de los empleados lo hicieron a través de entrevista personal. El 8,9% mediante, además de la entrevista personal, una prueba práctica.



El siguiente diagrama de barras muestra los problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

El 94,7% de las empresas manifiesta no haberse encontrado con ningún problema en el desarrollo de su trabajo, solo un 2,1% ha encontrado barreras arquitectónicas y un 1,4% barreras relacionadas con las herramientas propias del puesto.

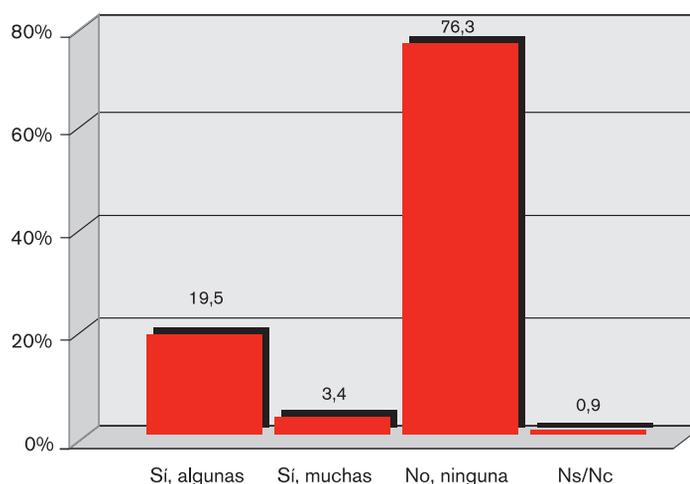


Cuando preguntamos por la relación entre las personas con discapacidad y el resto de los empleados, el 99,5% de los encuestados afirma ser totalmente normal.

El siguiente gráfico muestra como se distribuye la necesidad de realizar alguna adaptación del puesto de trabajo para el normal desempeño de éste, por parte del empleado discapacitado.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

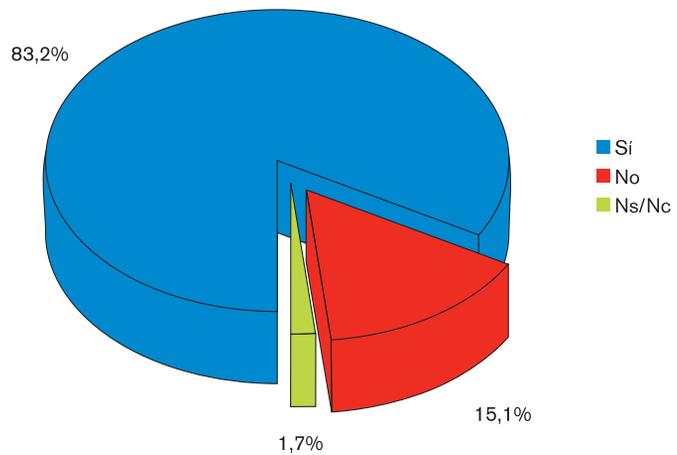
Solo un 3,4% ha necesitado realizar una cantidad considerable de adaptaciones y un 19,5% ha llevado a cabo alguno. El 76,3% no se ha visto obligada a realizar adaptaciones para que la persona con discapacidad pudiera desempeñar normalmente sus actividades.



Mostramos ahora en este diagrama de sectores, la distribución de las empresas según si tienen conocimiento de las ayudas existentes para la contratación de las personas con discapacidad.

¿Conoce las ayudas para la contratación de personas con discapacidad?

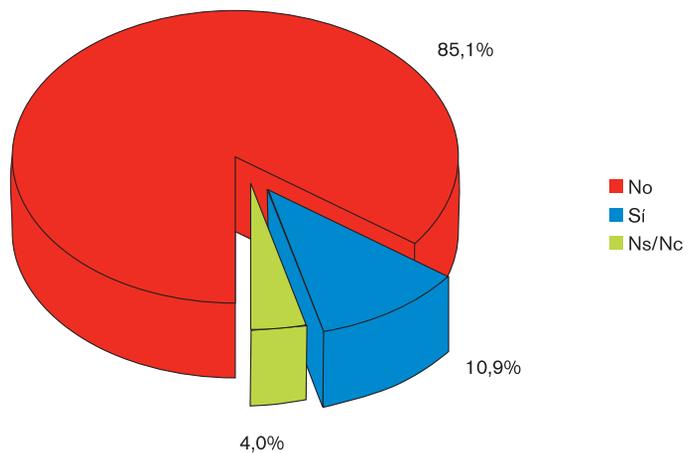
De las empresas privadas que tienen contratadas a personas con discapacidad, el 83,2% manifiesta conocer las ayudas que se prestan para este fin.



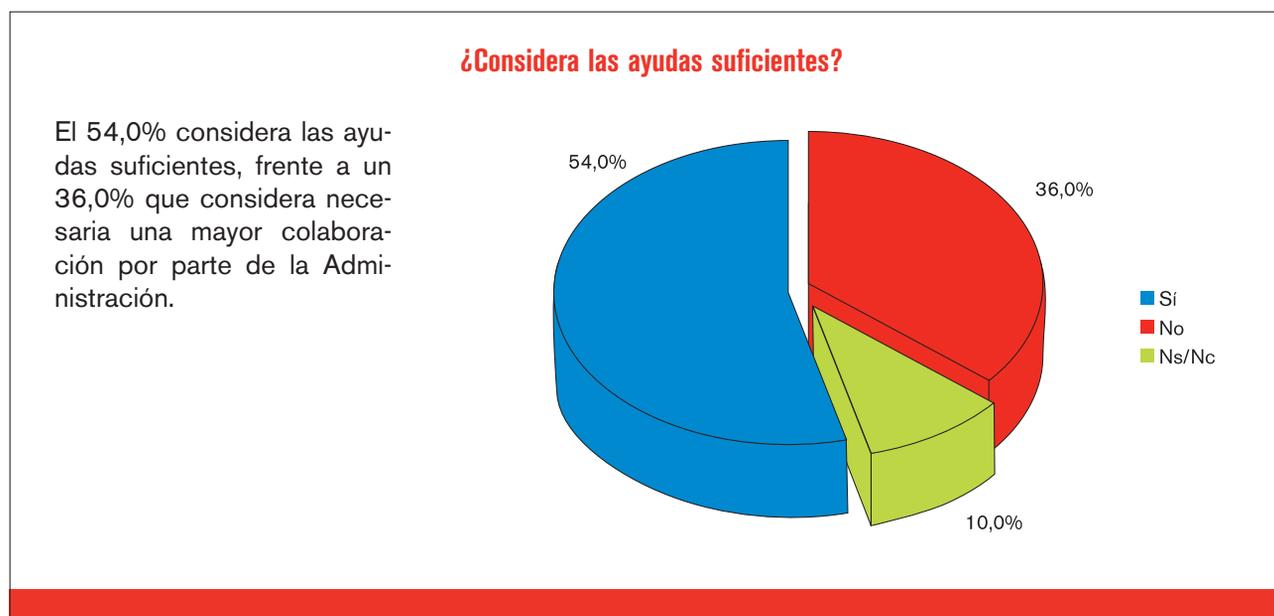
Del total de empresas que conoce las ayudas que presta la Administración Pública para la contratación de personas con discapacidad, el siguiente gráfico muestra si éstas fueron decisivas en el momento de la contratación.

¿Han sido determinantes las ayudas de la Administración a la hora de decidirse por la contratación de personas con discapacidad?

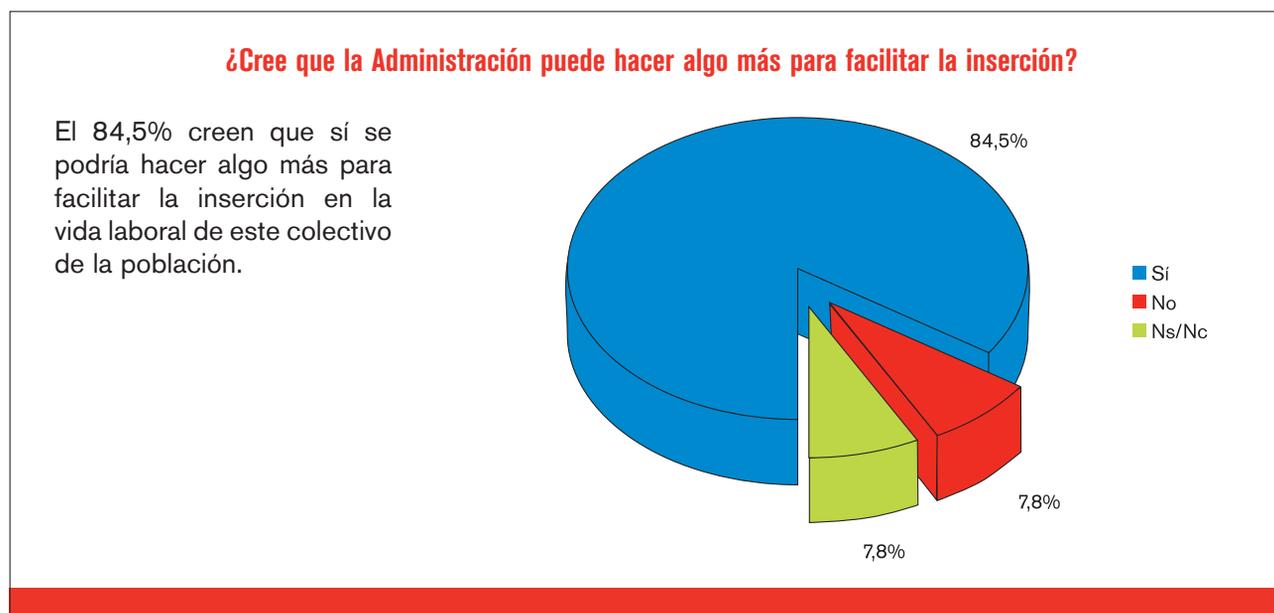
Del 83,2% de las empresas que tenían conocimiento de la existencia de ayudas, por parte de la Administración Pública, solo un 10,9% reconoce que estas han sido determinantes para llevar a cabo la contratación.



Mostramos ahora la opinión de este mismo sector de la población objeto de estudio, sobre si estas ayudas son suficientes, o consideran que sería necesaria alguna otra.



Del total de empresas privadas encuestas que sí tienen contratadas a personas con discapacidad, el siguiente gráfico muestra la opinión de éstas sobre si considera que la Administración podría hacer algo más para facilitar la inserción.



Entre los datos y conclusiones surgidos de la encuesta realizada entre la muestra de empresas privadas, sin distinguir si tienen o no obligación de cumplir la LISMI, nos encontramos con lo que ha sido una constante en nuestros estudio, el brutal desconocimiento de la realidad del discapacitado. Desconocimiento puesto de manifiesto al ignorar barreras físicas y también psíquicas, grados de discapacidad, la propia ley o las ayudas que se contemplan para la integración laboral del discapacitado.

Este desconocimiento presente en todo el trabajo se ve incrementado considerablemente cuando abordamos resultados en las empresas privadas, asimismo hay pocos encuestados que optan por la opción de no manifestar su opinión, y la mayoría responde pese a manifestar un total desconocimiento.

Por lo demás las empresas de este grupo responden a las conclusiones totales que se comentarán al finalizar el documento, quizá condicionadas eso si por las respuestas de las empresas privadas que valoran en mayor medida el beneficio social que supone la contratación de discapacitados.

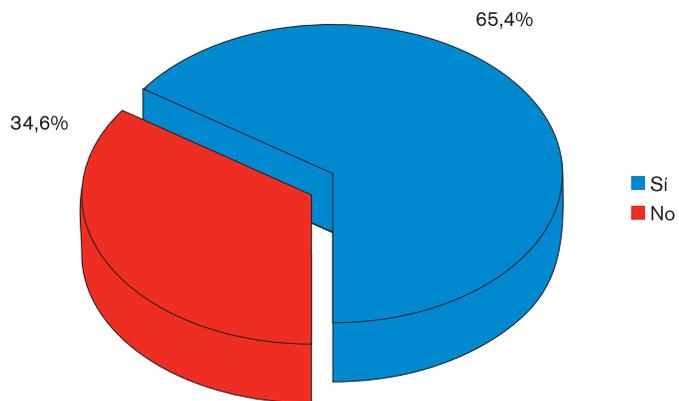
5.4.5. Empresa Privada con Más de 50 Empleados

A continuación se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de las encuestas realizadas a empresas que deben someterse a la Ley de Integración Social de Minusválidos, por lo que están obligadas a tener contratadas a personas con discapacidad, o bien, cuando proceda, optar por alguna de las medidas alternativas. Se trata de distinguir con claridad las opiniones de las empresas y presentar resultados parciales para aportar esta visión.

El siguiente diagrama de sectores, muestra la proporción de empresas que, debiendo tener por ley contratadas a personas con discapacidad no tienen cumplen con esta medida.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

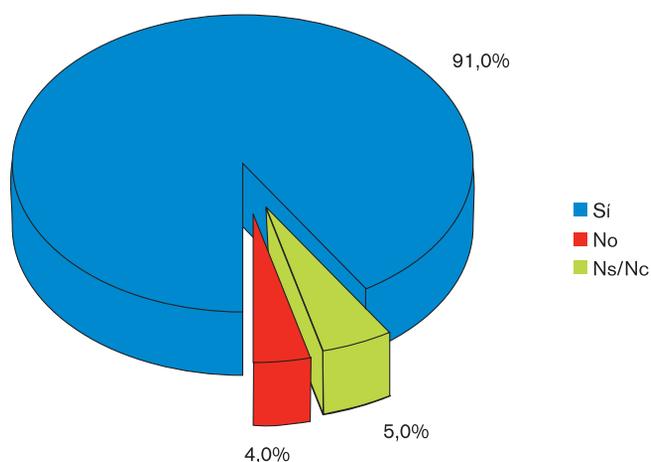
El 34,6% de las empresas privadas encuestadas, que deberían tener al menos contratadas a un 2% de personas discapacitadas entre sus trabajadores, no tiene contratados a ninguna.



Mostramos ahora la percepción que tienen las empresas privadas, que está sujetas a la LISMI, acerca de la relación entre el beneficio que les supone, tanto a nivel económico, como en cualquier otro, y los costes debido a la adaptación del puesto de trabajo, como a cualquier otra que pudiera conllevar.

¿Considera que la relación beneficio/coste para la empresa es positiva?

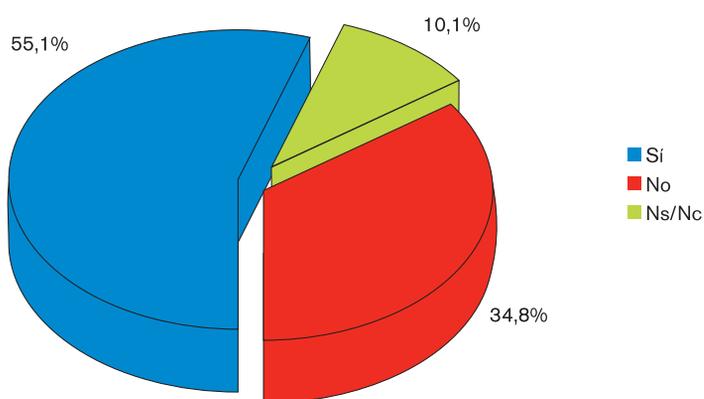
El 91% del total de empresas privadas, considera que la relación beneficio/coste es positiva, solo un 4,0% cree que los costes están por encima de los beneficios.



Como continuación a esta pregunta, cuestionamos a las empresas sobre si consideran que serían necesarias otras ayudas para fomentar la contratación, ya que hasta ahora no se está cumpliendo en la medida esperada.

¿Considera que sería necesaria alguna otra ayuda para fomentar su contratación?

El 55,1% considera que sería necesaria alguna otra ayuda que incitara a una mayor contratación, un 34,8% considera que con las existentes son suficientes.

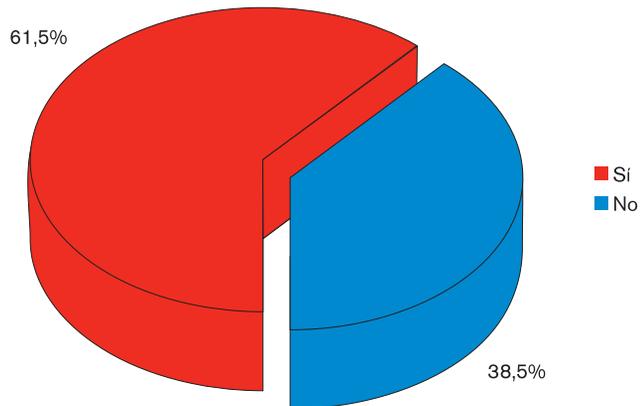


Estos resultados se contraponen a la percepción mostrada anteriormente en la que el 91% de las empresas encuestadas, consideraban la relación beneficio/coste positiva, sin embargo creen que serían necesarias más ayudas.

La Ley de Integración Social de Minusválidos exige a aquellas empresas que tiene contratadas a más de 50 trabajadores, la contratación de, al menos, un 2% de discapacitados. Anteriormente hemos presentado la proporción de empresas que sí tienen contratados a algún discapacitado. Mostramos ahora la proporción de tiene al menos el 2% que exige la ley.

¿Cumple el mínimo de personas contratadas con discapacidad?

De las empresas privadas encuestadas que sí tienen contratadas personas con discapacidad, un 38,5% no cumple el mínimo exigido por ley (2%).

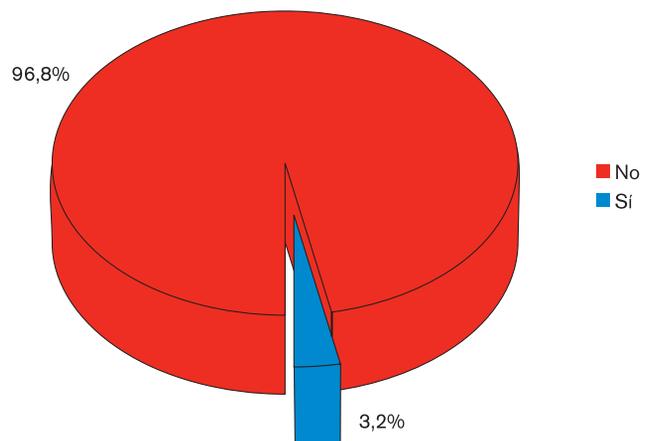


Aquellas empresas que por determinados motivos pueden acceder a la excepcionalidad, es decir, quedan exentas de la contratación de personas con discapacidad, tienen la opción de contratar los servicios de los denominados “Centros Especiales de Empleo”.

Mostramos a continuación el porcentaje de las empresas encuestadas que han optado por esta alternativa.

¿Tiene contratados Centros Especiales de Empleo?

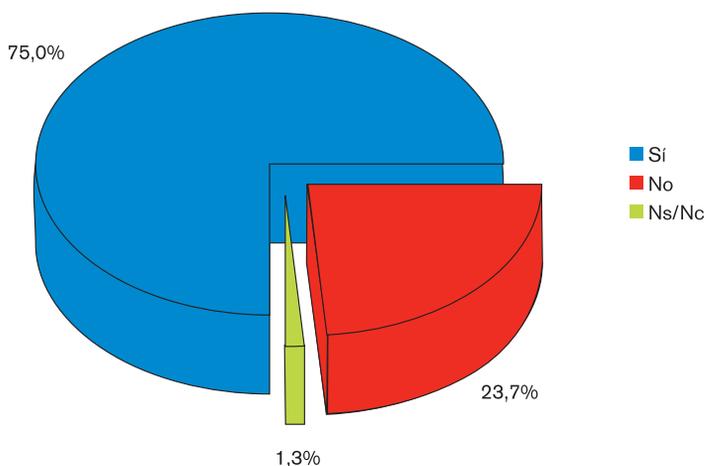
Solo un 3,2% de las empresas tiene contratados Centros Especiales de Empleo. Recordar que esta medida no puede ser adoptada de forma libre por las empresas, sino que con anterioridad han debido de presentar las distintas características de exige la LISMI.



Los siguientes gráficos muestran el grado de conocimiento que presentan las entidades encuestadas respecto a la Ley de Integración Social de Minusválidos y a los diferentes tipos de discapacidad que puede presentar una persona, respectivamente.

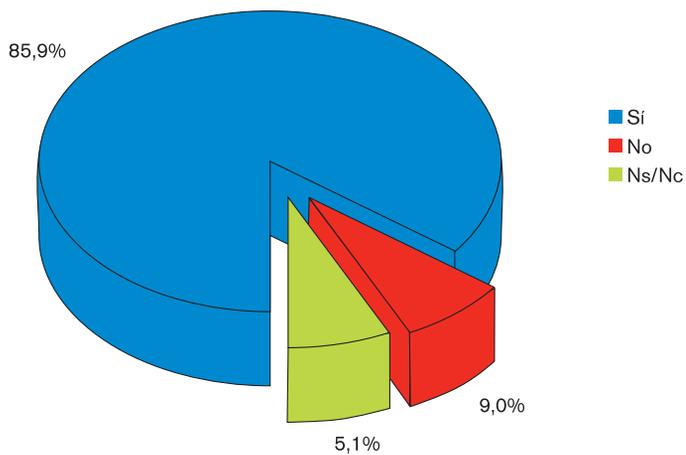
¿Conoce la LISMI?

El 75% de las empresas manifiesta conocer la LISMI, frente a un 23,7% que dice no tener constancia de su existencia.



¿Conoce los tipos de discapacidades que puede tener una persona?

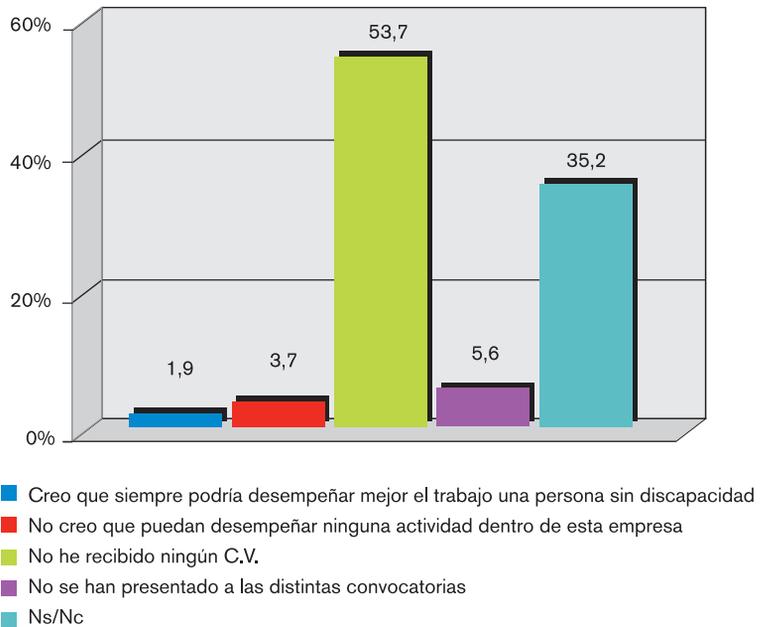
Un 85,9% reconoce tener conocimiento de los distintos tipos de discapacidades mientras que solo el 9,0% declara no saber enumerarlos.



A continuación nos centraremos en el estudio de aquellas empresas privadas que debiendo tener contratados a un 2% de personas con discapacidad no lo están cumpliendo.

Razones por las que no tiene contratadas personas con discapacidad

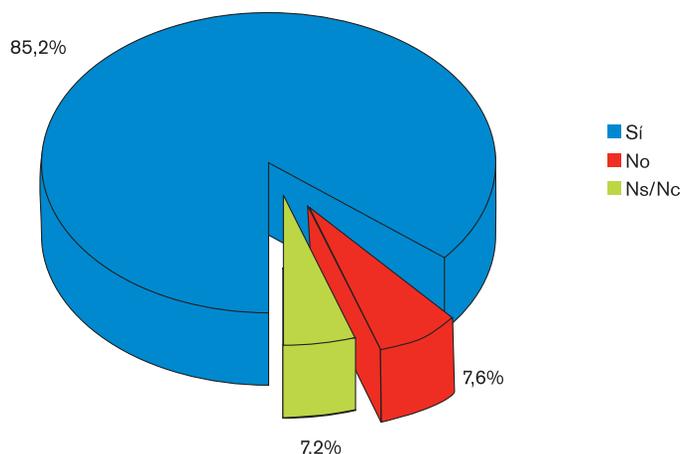
El 53,7% alega para este incumplimiento no haber recibido C.V. de personas con discapacidad. El 35,2% no sabe exponer un motivo concreto para esta situación, o manifiesta no querer contestar.



Si bien, solo el 3,7% de estas empresas manifestaron no creer tener actividades dentro de su organización capaz de ser desempeñados por una persona con discapacidad, se realizó esta pregunta directamente para poder pulsar la opinión de los encuestados.

¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

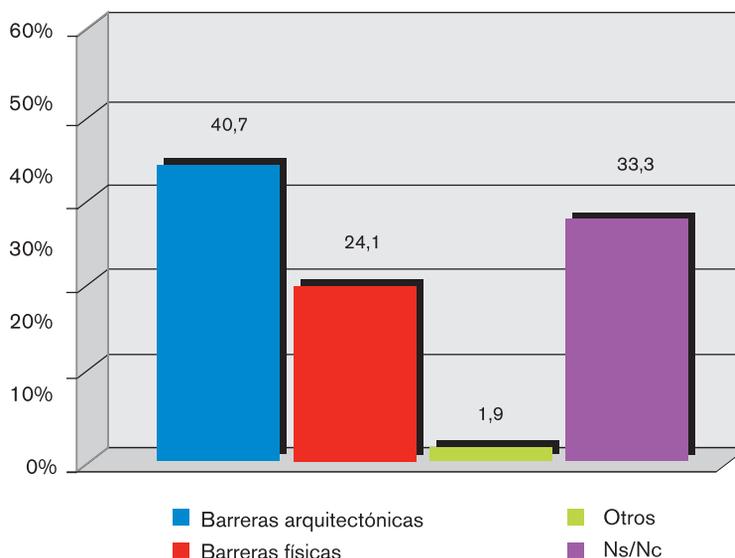
Solo un 7,6% de estas, consideran que no existe ninguna actividad en su empresa que pueda ser desempeñada por personas con alguna discapacidad. El 85,2%, cree que si sería posible.



Aunque la opinión mayoritaria es la existencia en las distintas empresas de puestos de trabajos que pueden ser desempeñados por discapacitados, resulta interesante conocer si la realización de éste puede acarrear algún tipo de problema para la persona.

¿Cuáles son los problemas con los que se encontraría una persona con discapacidad?

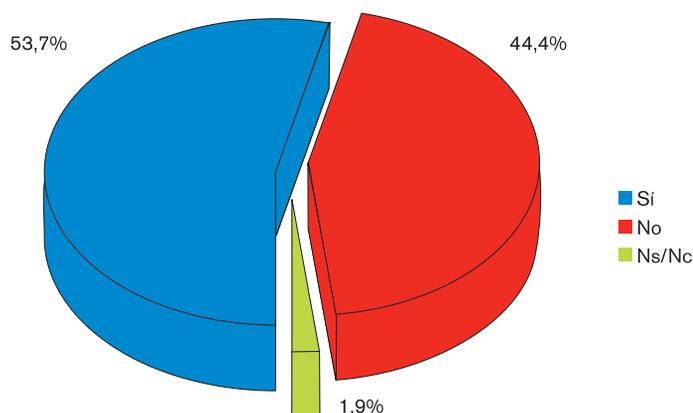
El 40,7% de las empresas encuestadas creen que el principal problema con el que se encontrarían las personas para el desempeño de su actividad serían barreras arquitectónicas. El 33,3% manifiesta no tener conocimiento suficiente para poder analizar los posibles problemas.



A la hora de decidirse por la contratación de una persona u otra, es conveniente conocer si la empresa considera como un factor negativo la presencia de una discapacidad.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

Un 53,7% de las empresas sin discapacitados contratados, sí creen que éstos podrían desempeñar una actividad de igual forma que una persona sin discapacidad.



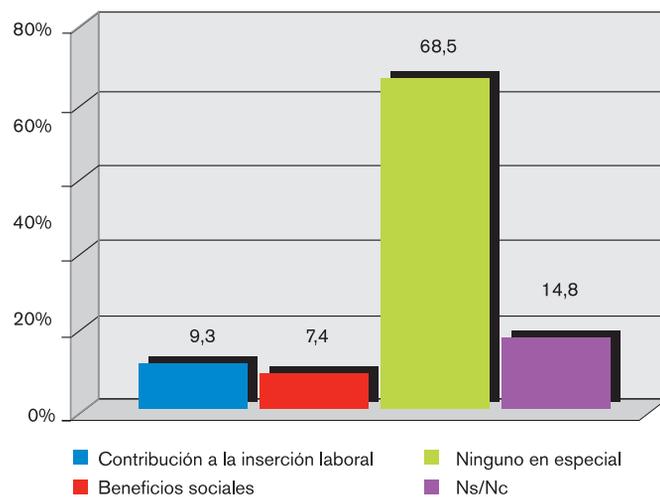
De las empresas que han manifestado no creer que una persona con discapacidad pueda desempeñar de igual forma una actividad en la empresa en torno al 99% cree que ésta depende del puesto de trabajo y de la discapacidad.

Aproximadamente el 96% de las empresas privadas que deben cumplir la LISMI encuestadas afirman que no tendrían problema en contratar a una persona con discapacidad si este reuniera los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo.

La contratación de discapacitados lleva asociada, como hemos mencionado, beneficios económicos, pero además, debida a la cada vez mayor conciencia social existente en la actualidad, indirectamente se pueden obtener otros mucho beneficios. Con la finalidad de ver si las empresas son conscientes de éstos se les preguntó sobre ellos.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

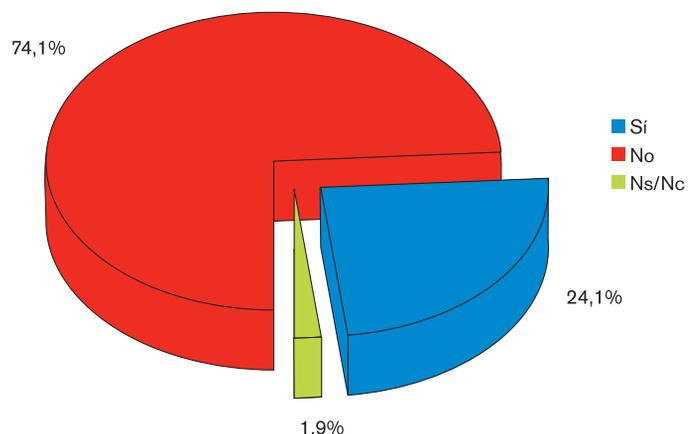
El 68,5%, cree que la contratación de personas pertenecientes a este colectivo no le reportaría ningún beneficio añadido a los económicos, considerando que no sería algo negativo ni positivo. Un 17% cree que con ello se contribuiría a la inserción laboral de un colectivo desfavorecido, o realizar mediante esto una ayuda social.



Veamos ahora si conocen las ayudas económicas que se obtienen directamente con la contratación de discapacitados. Recordemos que estas ayudas varían dependiendo entre otras variables, del sexo y edad de la persona contratada así como del grado de discapacidad.

¿Conoce las ayudas para la contratación de personas con discapacidad?

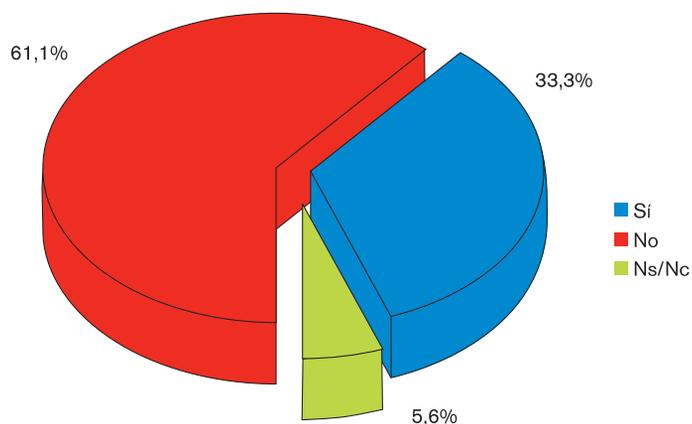
De las empresas con no tienen personas con discapacidad en su entidad, solo el 24,1% manifiestan conocer las ayudas que se prestan por la contratación.



Dado que en este bloque estamos estudiando a empresas con 50 o más empleados en plantilla, la LISMI las obliga a la contratación de discapacitados, preguntamos a continuación si éstas son conscientes del incumplimiento de la Ley.

¿Sabe de la obligación de la contratación de personas con discapacidad en empresas de sus características?

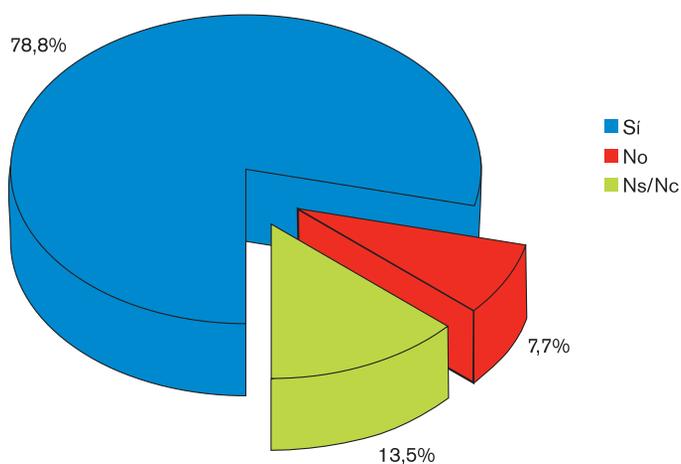
El 61,1% no conoce la obligación de las empresas con sus características de tener contratados al menos a un 2% de personas con discapacidad.



Finalmente, una vez expuestas todas las preguntas, se les consultó sobre su opinión acerca de si consideraban que eran necesarias más ayudas con la finalidad de incrementar la inserción de las personas discapacitadas en el mundo laboral.

¿Considera que sería necesaria alguna otra ayuda para fomentar su contratación?

Casi un 79% de las empresas creen que sería necesaria alguna otra ayuda para fomentar la contratación.

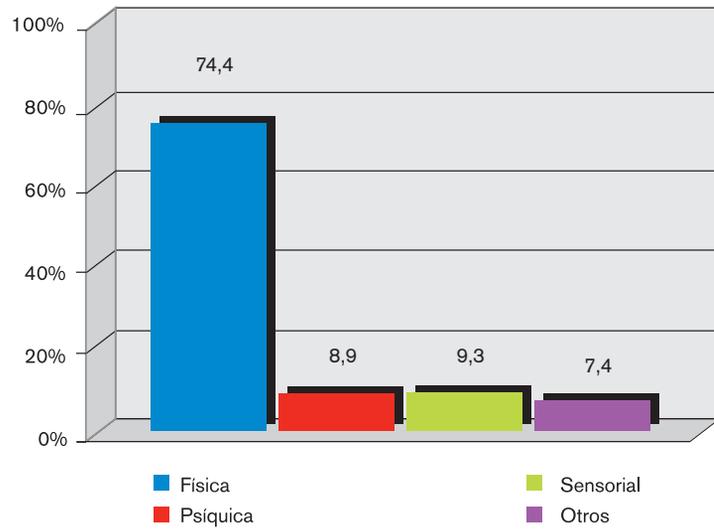


Se muestran a continuación los resultados obtenidos a partir de las empresas que deben cumplir la LISMI y que sí tienen contratadas personas con discapacidad.

El siguiente diagrama de barras muestra el perfil de las personas contratadas atendiendo a los diferentes tipos de discapacidad.

Tipo de discapacidad de las personas contratadas

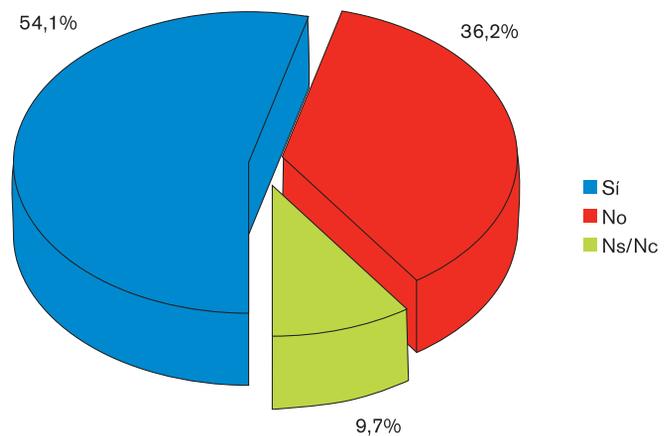
Del total de personas contratadas con discapacidad, el 74,4% presentan discapacidad física. El 25,6% restante se reparte casi equitativamente entre discapacidad psíquica, sensorial y el resto.



En este diagrama de sectores mostramos la proporción atendiendo a si han cursado estudios.

¿Posee estudios?

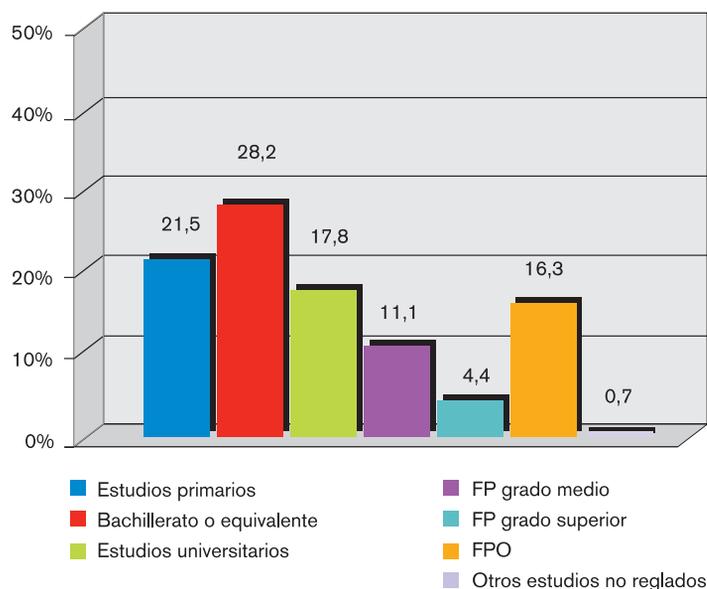
De las personas contratadas el 54,1% posee estudios, al menos primarios, frente a un 36,2% que no.



Con la finalidad de conocer mayor detalle sobre las características de las personas con discapacidad contratadas y conocer cómo éstas han influido en su situación laboral, se preguntó el nivel mayor de estudios alcanzado por éstos.

Tipo de estudio de las personas contratadas con algún tipo de discapacidad

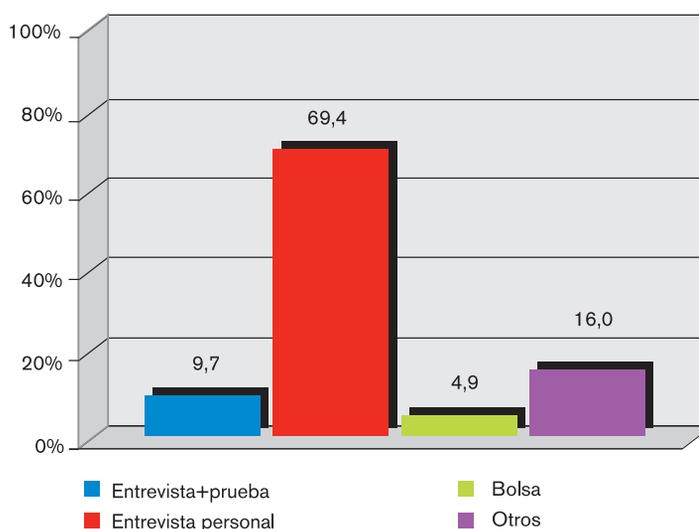
El 28,2% ha realizado bachillerato o equivalente, un 21,5% estudios primarios. Destacamos un 17,8% de las personas discapacitadas que durante la realización de este estudio se encontraban trabajando en las empresas encuestadas, las cuales habían cursado estudios universitarios.



El siguiente diagrama de barras representa los distintos medios por los que las personas con discapacidad contratadas han accedido a su puesto de trabajo.

¿Cuál fue el proceso seguido para su contratación?

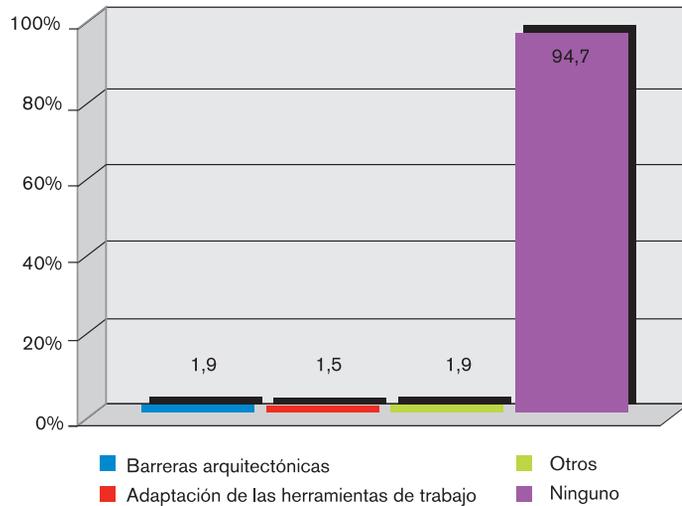
Si bien en la Administración Pública la mayoría de ellos había realizado oposiciones, en las empresas privadas, el método más común es la entrevista personal con un 69,4%.



Es interesante conocer la opinión de estas empresas sobre los problemas que han tenido sus empleados discapacitados en los distintos puestos de trabajo que desempeñan.

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

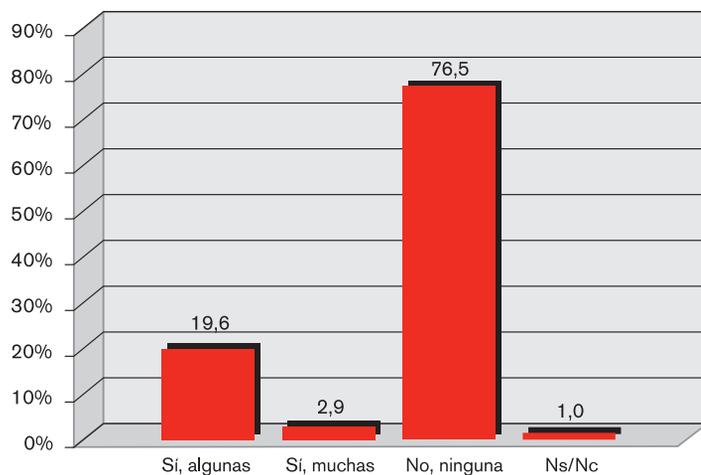
El resultado es concluyente, el 94,7% declaran que éstos no han tenido ningún tipo de problema en su actividad diaria, pudiendo desempeñarla con total normalidad.



La contratación de personas discapacitadas lleva asociada ayudas destinadas a la adaptación del puesto de trabajo para facilitar así su inserción tanto al discapacitado como a la empresa. El siguiente gráfico muestra el grado de adaptación que ha necesitado realizar las distintas entidades para lograr la inserción laboral normalizada.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

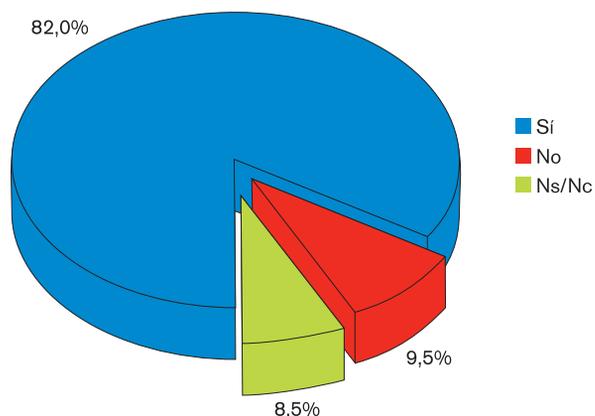
El 76,5% no ha necesitado realizar adaptación alguna del puesto, un 19,6% sí manifiesta haber realizado pequeñas aclimataciones mientras que el 2,9% consideró que éstas fueron considerables.



Finalmente pedimos a las empresas que hicieran una valoración global sobre si la Administración Pública podría realizar algo más para facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

El 82,0% cree que sí sería posible, por parte de la Administración de nuevas medidas destinadas a aumentar esta inserción tanto en número como en calidad.



Dentro de la subdivisión de empresas privadas de más de 50 trabajadores se repiten los valores ya comentados de desconocimiento de la legislación y en general de los problemas de integración laboral del discapacitados, con el incremento que en el caso que nos ocupa las empresa están obligadas a contratar discapacitados. Poco podemos distinguir de este grupo.

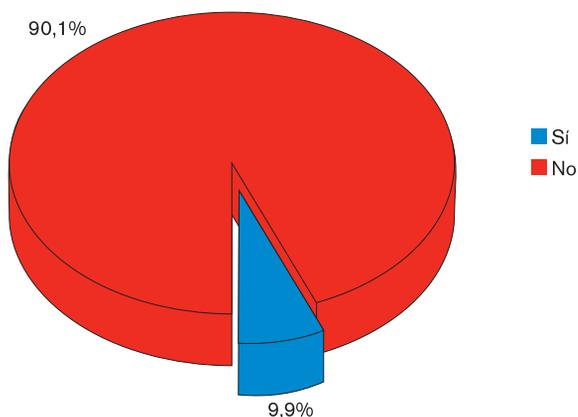
5.4.6. Empresa Privada con 50 o Menos Empleados

Los siguientes datos están referidos a las empresas encuestadas que tienen en su plantilla un máximo de 50 empleados y que por tanto no están afectadas por la LISMI. Presentamos las conclusiones parciales.

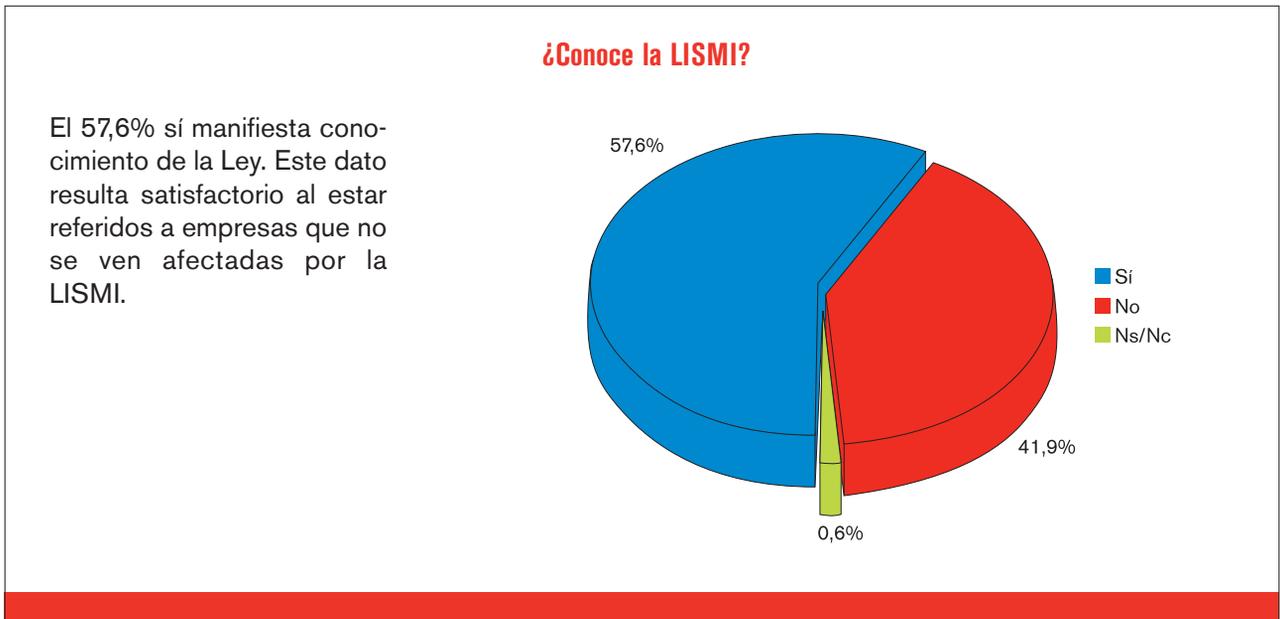
Mostramos a continuación la distribución de las empresas según tengan o no contratadas a personas con discapacidad.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

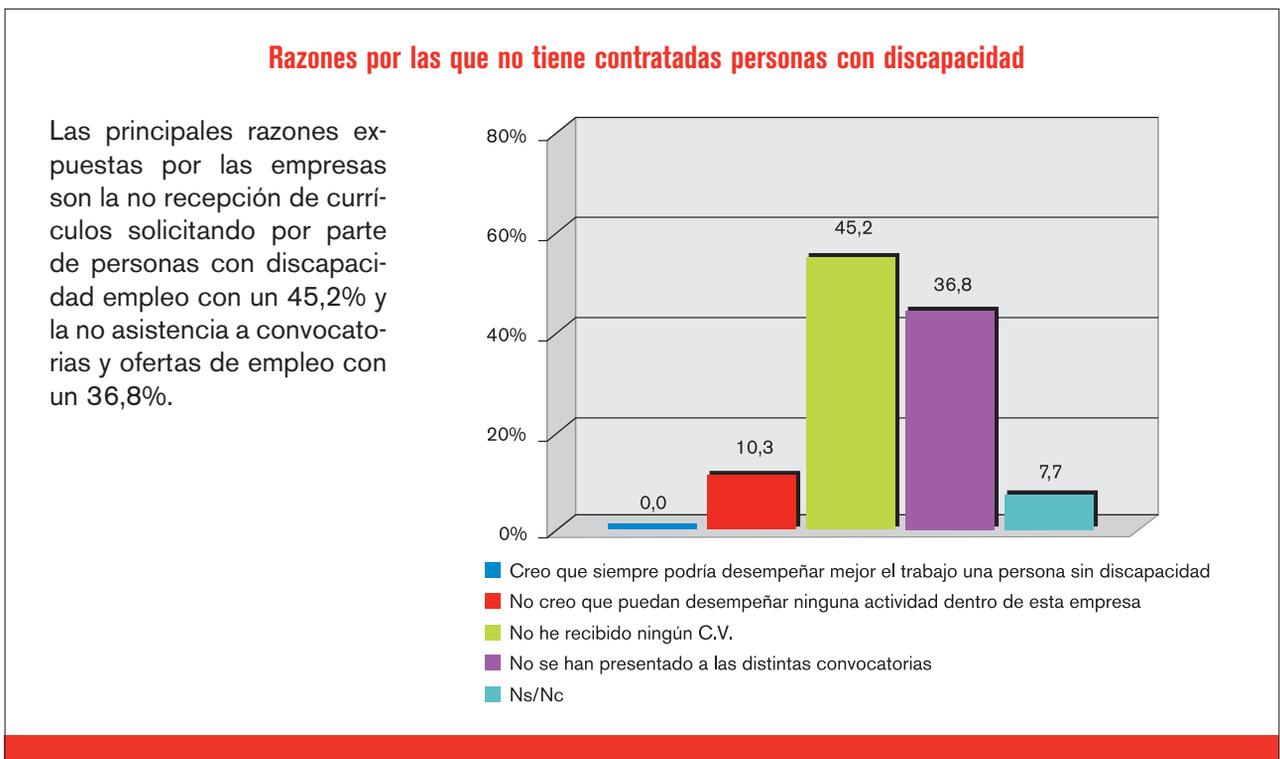
El 9,9% de las empresas encuestadas sí tienen contratado entre sus empleados, al menos, a una persona con discapacidad.



Vemos en el siguiente gráfico el porcentaje de conocimiento que manifiestan las empresas sobre la Ley de Integración Social de Minusválidos.



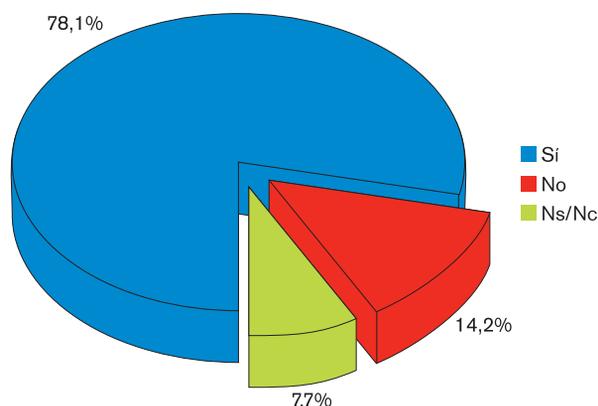
Dado que estas empresas no tenían contratados a discapacitados, se les encuestó acerca de si había motivos concretos que le hubiesen llevado a ello.



En el siguiente gráfico podemos ver la percepción de las empresas sobre las actividades que en ella se realizan y la posibilidad de que estas pudieran ser desempeñadas por discapacitados.

¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

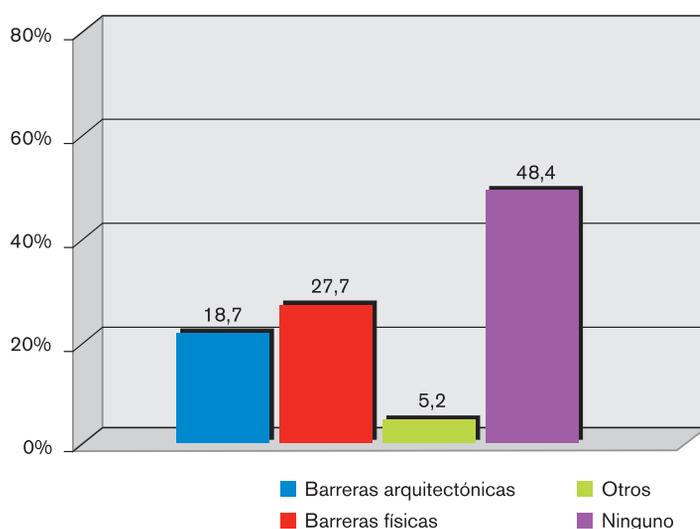
Un 78,1% de las entidades encuestadas manifiestan tener puestos de trabajo en sus empresas que pueden ser cubiertos por personas con discapacidad frente a un 14,2% que declara que ninguna de las actividades de su empresa son susceptibles de ser desempeñadas por discapacitados.



El siguiente diagrama de barras muestra los diferentes problemas con los que según la empresa, se podría encontrar un discapacitado en su actividad laboral.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

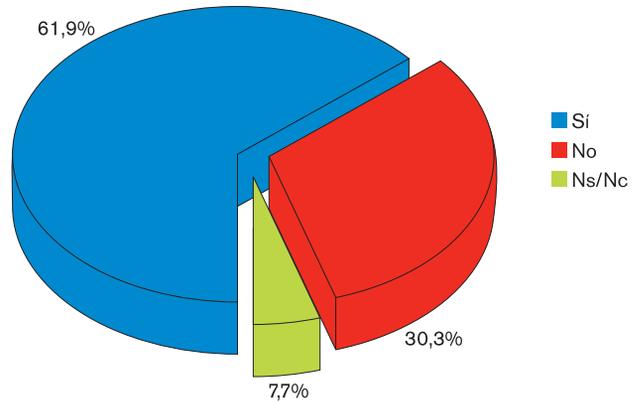
De nuevo, la mayoría de las empresas, casi un 50%, cree que las personas discapacitadas no se tendrían que enfrentar a problemas para el desempeño de la actividad laboral, algo más del 47% piensa que podrían encontrarse con barreras arquitectónicas o físicas.



Ante la pregunta de si cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo, el resultado obtenido es el siguiente:

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

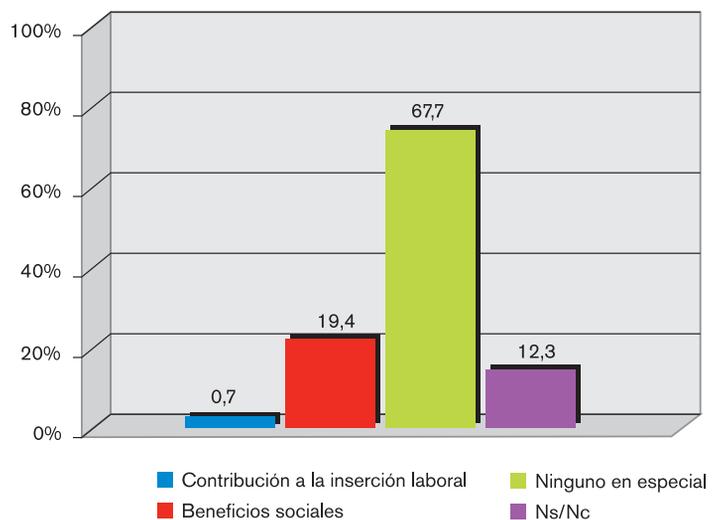
El 61,9% cree que la calidad en el desempeño de la actividad laboral no se vería afectada bajo la presencia o no en el empleo de discapacidad. Un 30,3% sí consideran que una persona con discapacidad sí podría tener problemas para el desarrollo de un puesto de trabajo, eso sí, la mayoría de las empresas aclaran que dependería siempre tanto de la actividad como del tipo de discapacidad.



A continuación mostramos los diferentes beneficios que consideran las empresas que puede reportarle la contratación de discapacitados al margen de los económicos.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

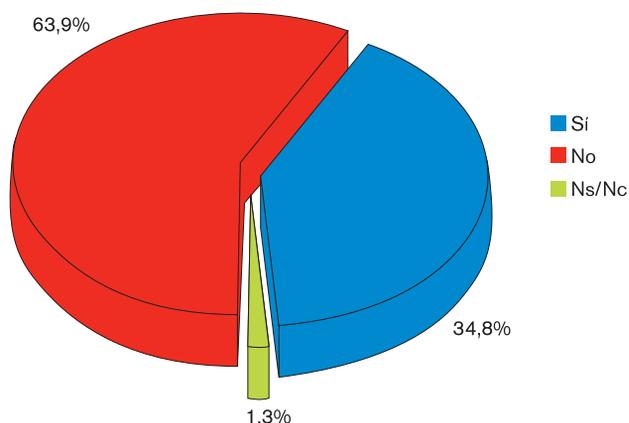
Solo el 19,4% percibe beneficios sociales con la contratación de personas discapacitadas mientras que el 67,7% cree que no reportaría más ganancias que las económicas o las que podría ocasionarle cualquier persona independientemente de presentar discapacidad o no.



En este diagrama de sectores podemos ver el grado de conocimiento de las empresas encuestadas sobre las ayudas existentes para la contratación de discapacitados.

¿Conoce las ayudas para la contratación de personas con discapacidad?

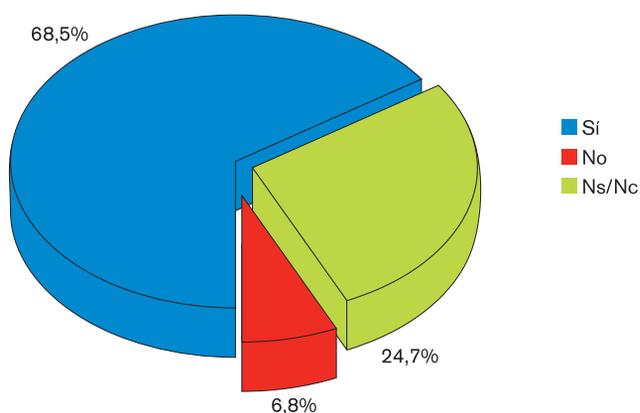
Más del 63% manifiesta no conocer las ayudas destinadas a la contratación de personas discapacitadas. Es conveniente recordar que estamos presentando resultados de empresas con menos de 50 empleados y que por tanto no están afectadas por la Ley.



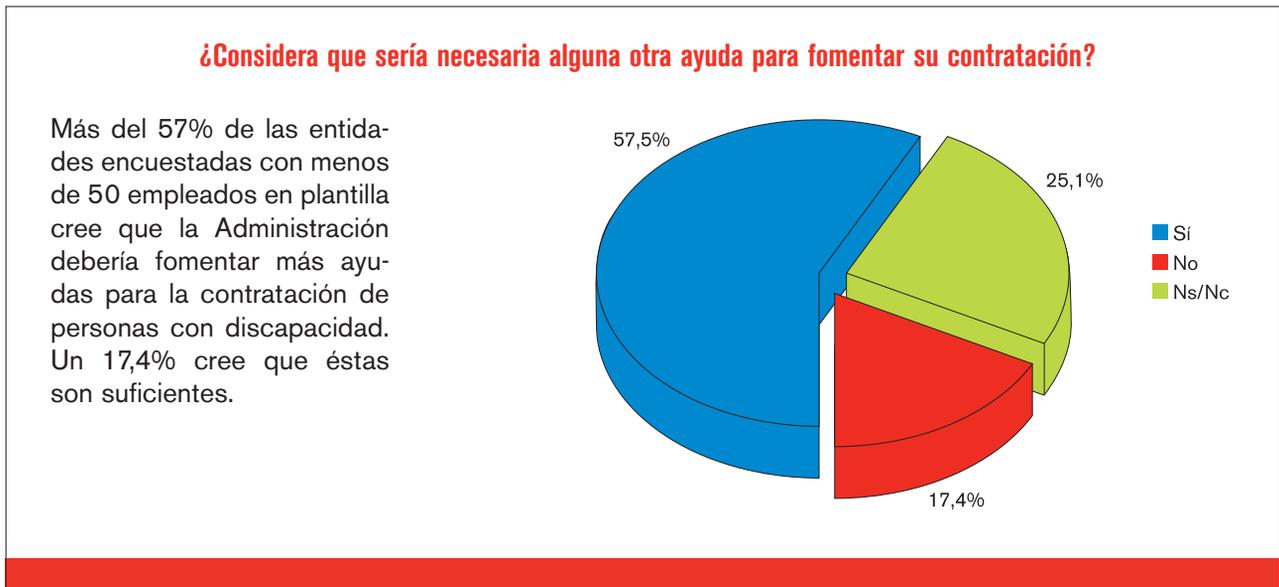
Respecto a la relación entre el beneficio y el coste que le supone a una empresa la contratación de discapacitados, el siguiente gráfico muestra la respuesta obtenida de las empresas encuestadas.

¿Considera que la relación beneficio/coste para la empresa es positiva?

El 68,5% considera esta relación positiva, un 6,8% cree que los costes son mayores que los beneficios mientras que el 24,7% no entiende estar capacitado o tener el suficiente conocimiento para emitir una opinión al respecto.



La opinión de las empresas encuestadas sobre la necesidad de más ayudas para fomentar la contratación de discapacitados aparece reflejada en el siguiente diagrama de sectores.



De los resultados presentados se puede deducir que se repiten los valores de todo el estudio insistiendo en el desconocimiento global de la problemática de los discapacitados.

El valor más esperanzador de este grupo es la existencia de cerca de un 10% de empresas que tienen contratado un discapacitado a pesar de no estar obligados por ley.

5.4.7. Administración Pública. Total

Tras destacar los datos referidos a las empresas privadas es preciso presentar a continuación los resultados referidos a empresas públicas. La población objeto de estudio en este caso ha sido todas aquellas empresas pertenecientes a la administración pública local y autonómica. Por tanto, estamos estudiando empresas de cualquier tamaño y por consiguiente, algunas de ellas, no estarán obligadas a cumplir la Ley de Integración Social de Minusválidos.

Si atendemos a su definición, una empresa pública es aquella cuya propiedad, parcial o total, y claro está, también su gestión es asumida por la administración de un país. Su actividad puede centrarse en determinados servicios, o bien en sectores básicos o estratégicos. Entonces es lógico que no sea necesaria la obtención de beneficios pues su principal fin es la prestación de servicios públicos.

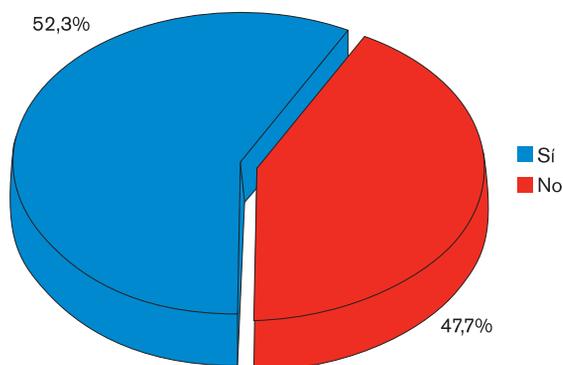
Tras presentar los datos totales definiremos los datos parciales haciendo una distinción entre aquellas empresas públicas de más o de menos de 50 trabajadores.

Como ya hemos comentado comenzaremos presentando los datos totales de la empresa pública:

El siguiente diagrama de sectores muestra el porcentaje de empresas que tienen contratadas a personas con discapacidad.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

Algo más de la mitad de las entidades encuestadas, un 52,3%, sí tiene contratadas al menos a una persona con estas características.



Resulta interesante conocer el dato no solo de aquellas empresas que contratan a personas con discapacidad, sino también que porcentaje componen este colectivo dentro de su plantilla.

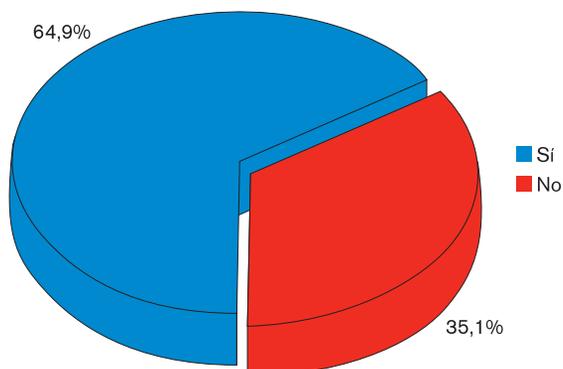
Del total de empresas del sector público encuestadas, la media del porcentaje de contratación de discapacitados por empresa es del 1,7% con una varianza del 16,9. Esta dispersión tan acusada se entiende fácilmente debido al hecho de estar incluyendo a empresas con menos de 50 empleados en plantilla, y por tanto, sin estar obligados a cumplir la LISMI.

Es fundamental cuando se pretende conseguir una concienciación, independientemente de que la naturaleza de la que estamos hablando sea de ámbito legal, la divulgación.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de empresas que conocen la LISMI.

¿Conoce la LISMI?

El 64,9% afirma conocer la ley, frente a un 35,1% que manifiesta no saber los términos de ella.

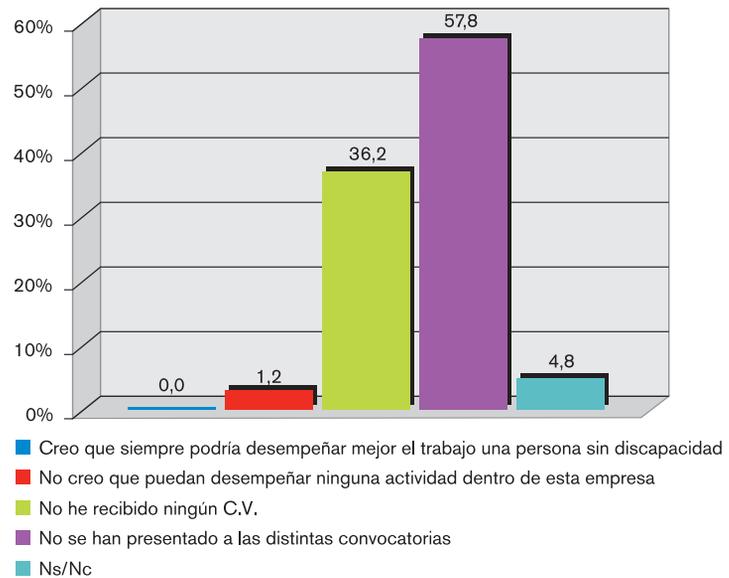


Los siguientes resultados corresponden a las empresas públicas encuestadas, que no tienen contratadas a personas con discapacidad.

En el siguiente diagrama de barras aparecen representados los distintos motivos por los que las empresas encuestadas manifiestan no tener contratadas a personas del colectivo objeto de estudio.

Razones por las que no tiene contratadas personas con discapacidad

El 57,8% de los encuestados argumentaron no tener contratadas a personas minusválidas por la única razón de no haber tenido candidatos en los procesos de selección del personal, generalmente oposiciones.

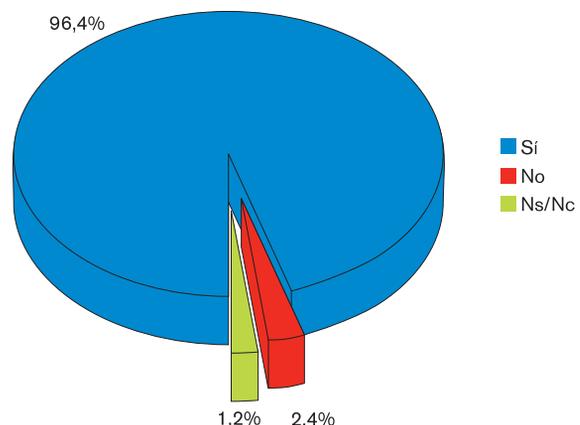


Con la finalidad de profundizar en los motivos por los que las empresas no tienen contratados a discapacitados, se les planteó diferentes preguntas para obtener una mejor visión de la situación real.

Ante la cuestión de si algunos puestos de trabajo de su empresa los podría realizar una persona con discapacidad, los resultados obtenidos fueron los siguientes.

¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

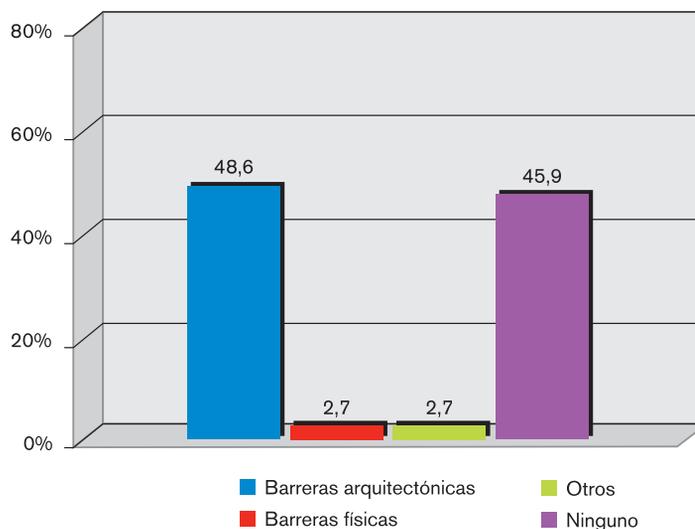
El 96,4% creen que sí existen en mayor o menor proporción, actividades dentro de su ámbito laboral que podrían ser realizadas por personas independientemente de presentar discapacidad o no. Solo un 2,4% de los encuestados manifestaron no creer que pudiesen tener un puesto de trabajo dentro de su organización capaz de ser desempeñado por una persona con discapacidad.



Planteándose la situación ante una posible contratación de un discapacitado, se les cuestionó acerca de los posibles problemas con los que se encontrarían en el desempeño de su actividad.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

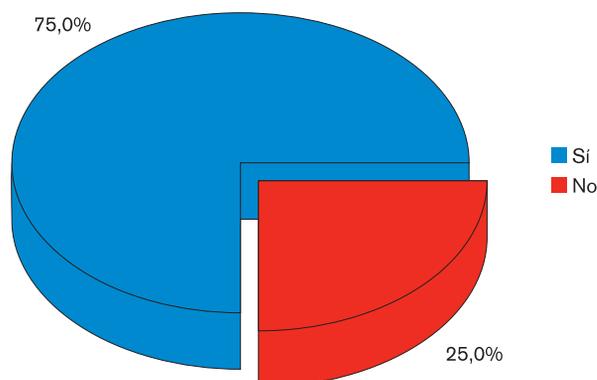
El 48,6% cree que el único problema radicaría en las barreras arquitectónicas existentes en cualquier ámbito tanto laboral como ajeno a este. Un 45,9% pensaba que no existiría ningún tipo de problema para el normal desempeño de las funciones.



Ante la pregunta, ¿cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?, la distribución obtenida fue la siguiente.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

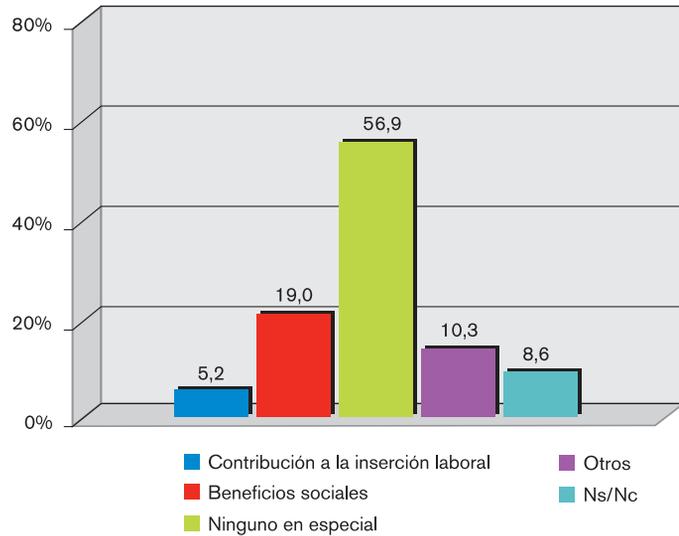
El 75,0% de las empresas encuestadas creen que sí podrían realizarlo exactamente igual que cualquier otra persona. El 25,0% restante consideran que dependería del puesto de trabajo a realizar y del tipo de discapacidad que presentara la persona.



La contratación de personas con discapacidad supone para la empresa diferentes beneficios económicos. El siguiente diagrama de barras muestra los beneficios que las empresas creen que pueden obtener mediante esta contratación al margen de estos.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

El 56,9% opina que no existen ventajas distintas a las económicas que intrínsecamente vengan aparejadas con la contratación ya que creen que los beneficios que puedan aportar serían iguales a los de cualquier otra persona independientemente de si tienen o no discapacidad.

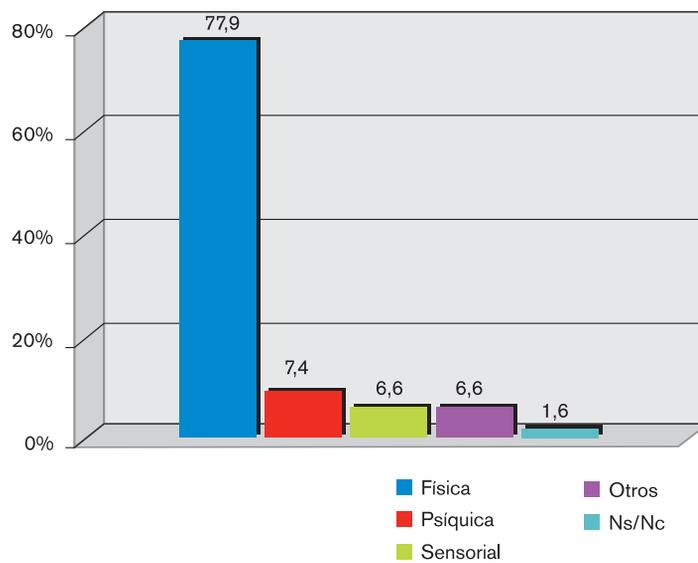


Presentamos ahora los datos de las empresas públicas encuestadas que sí tienen contratadas a personas con discapacidad.

El siguiente gráfico muestra la distribución de las personas discapacitadas empleadas según el tipo de discapacidad que presentan.

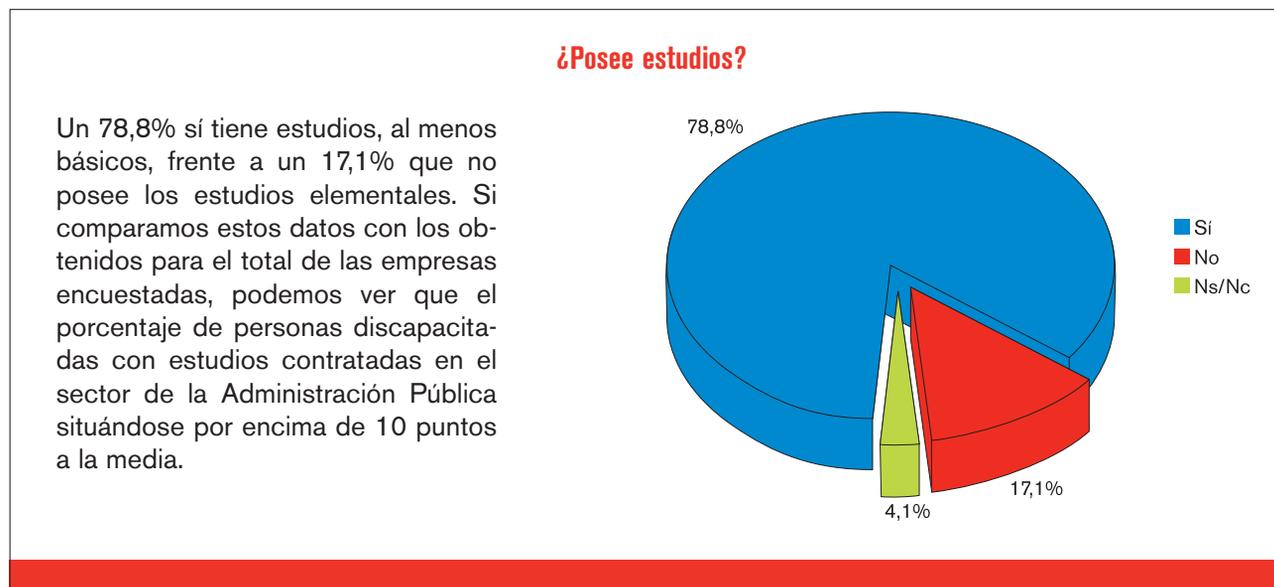
Tipo de discapacidad de las personas contratadas

De nuevo, la distribución de las personas contratadas atendiendo a la discapacidad se distribuyó conforme a la proporción de demandantes de empleo dentro de cada grupo, siendo el mayor, con un 77,9% los que presentan discapacidad física.

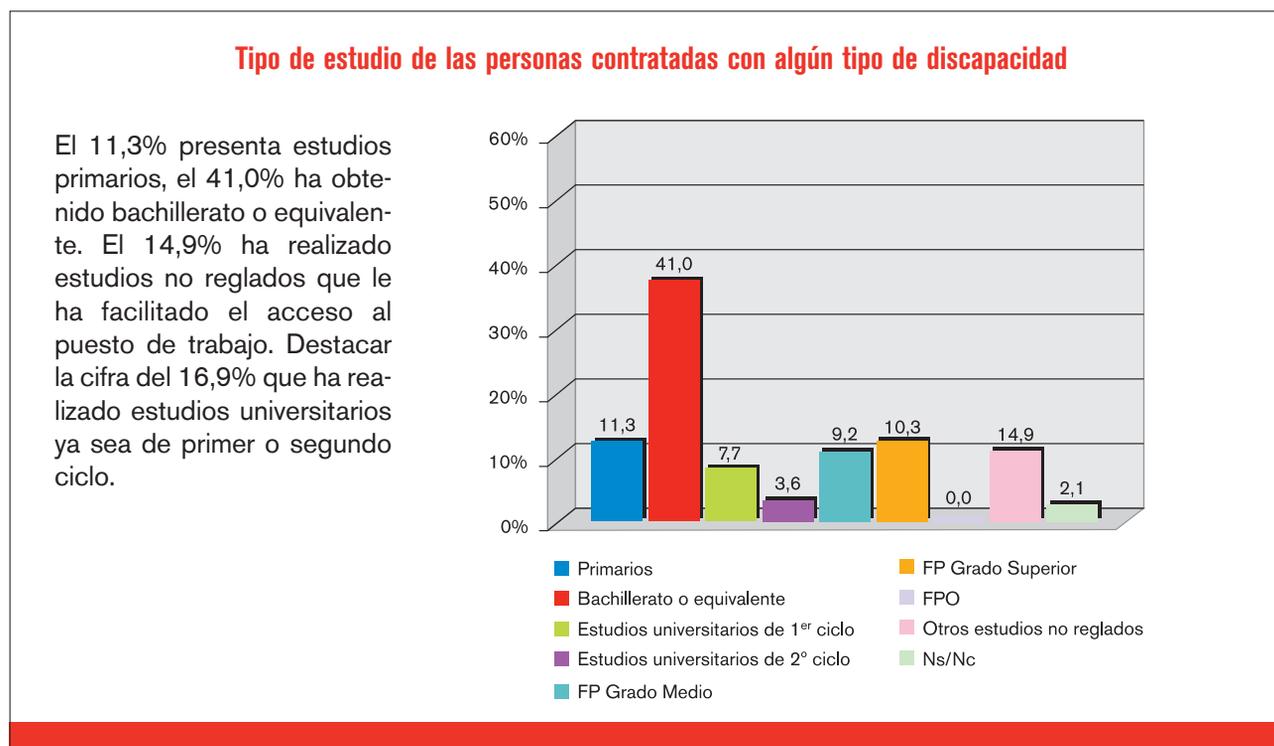


Las siguientes preguntas pretenden conocer el perfil de las personas contratadas así como su adaptación al puesto de trabajo.

Mostramos un diagrama de sectores donde podemos apreciar el porcentaje de estas personas que poseen estudios.



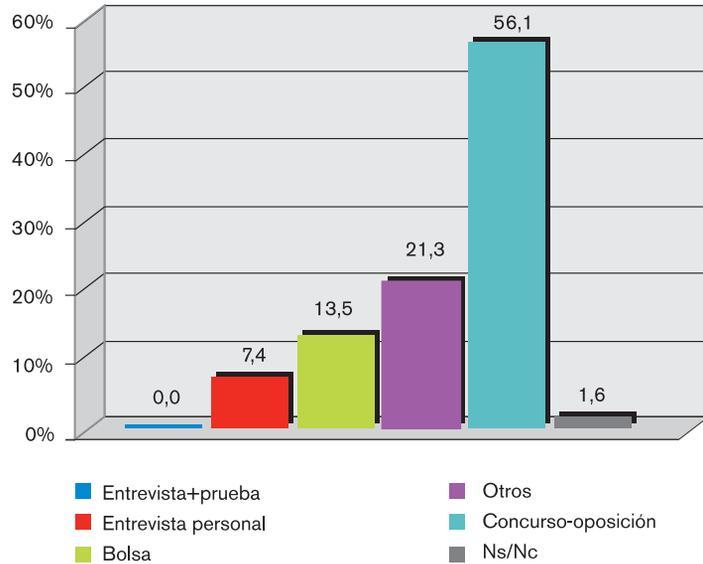
De este 78,8% de personas discapacitadas contratadas que poseen estudios, mostramos el nivel máximo alcanzado.



La siguiente pregunta está dirigida a conocer el modo de acceso que han realizado estas personas para llegar a su puesto de trabajo.

¿Cuál fue proceso seguido para su contratación?

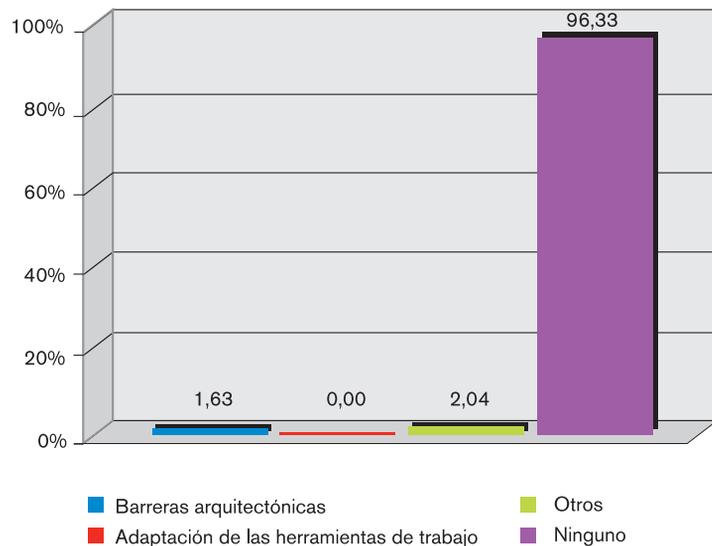
Un 56,1% de las personas contratadas, accedieron mediante concurso-oposición, el 13,5% fue mediante bolsa y un 7,4% a través de entrevista personal. Un 13,5% llegó al puesto de trabajo por otros medios.



Si anteriormente preguntábamos a las empresas que no tenían contratadas a personas con discapacidad sobre los posibles problemas que creían que podrían encontrarse en el desempeño de la actividad, el siguiente gráfico muestra esta misma pregunta, pero a aquellas empresas que sí se han visto en la situación.

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

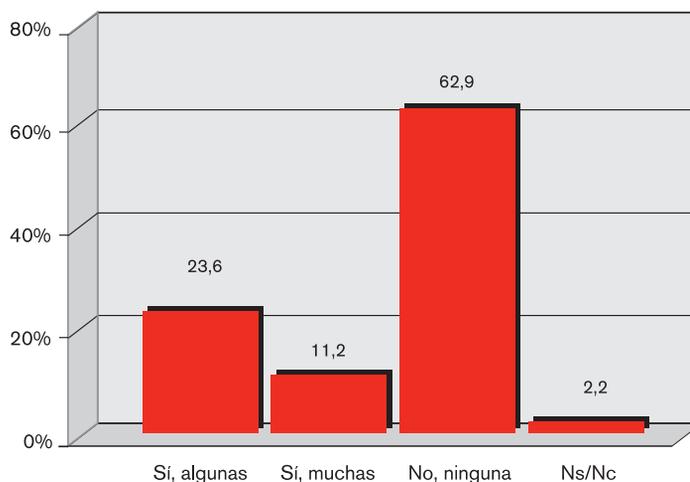
La cifra resulta concluyente. El 96,33% manifiestan que las personas con discapacidad contratadas, no han tenido problema alguno en el desempeño de su actividad. Solo un 1,63% detalló haber detectado barreras arquitectónicas y un 2,04% explicó otros motivos tales como la necesidad de haber adaptado algunos materiales de trabajo para el normal desempeño de la actividad.



Mostramos en el siguiente gráfico las necesidades que ha tenido la empresa de adaptar el puesto de trabajo ante la llegada de una persona con discapacidad a él.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

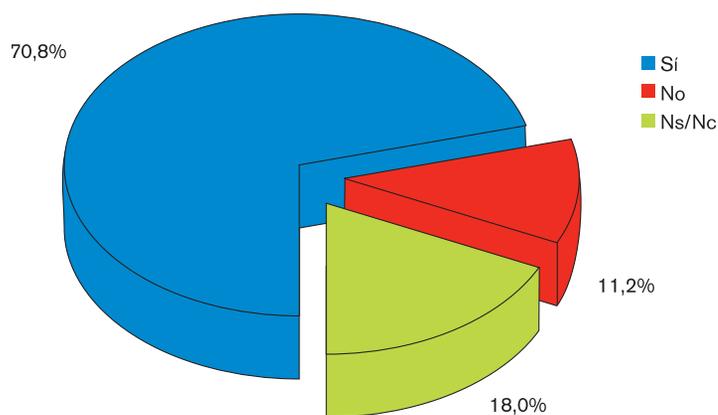
El 62,9% destacó no haber tenido que realizar adaptación alguna mientras que el 23,6% declaró que alguna pero no de importancia. Solo un 11,2% sí se vio obligado a efectuar una adaptación considerable del puesto.



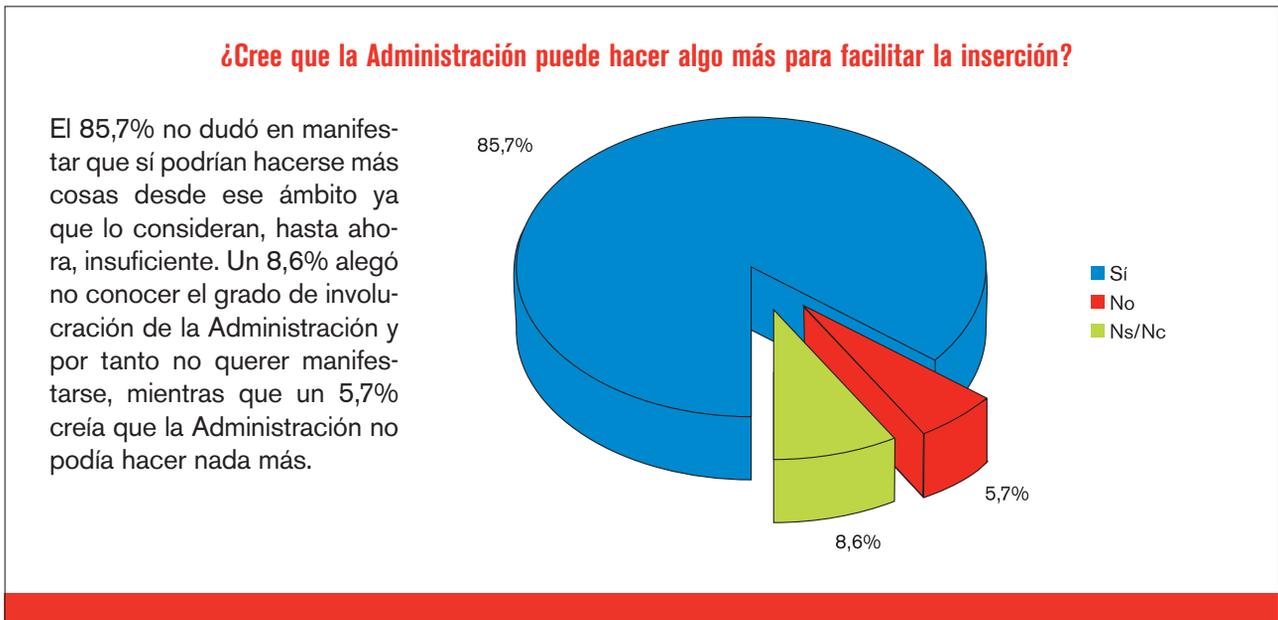
El siguiente gráfico, muestra la apreciación general que tienen las empresas encuestadas sobre la relación beneficio/coste.

¿Considera la relación beneficio/coste positiva para la empresa?

El 70,8% cree que esta relación resulta finalmente positiva para la empresa, ya que los costes que conlleva la contratación de personas discapacitadas son menores generalmente a las ayudas recibidas.



Para finalizar con el cuestionario se le preguntó al total de empresas públicas, sobre sí creían que se podrían hacer más cosas por parte de la administración, para facilitar la inserción de este colectivo.



Al igual que hicimos con los totales de la muestra vamos a presentar conclusiones parciales con objeto que vayan apuntando esas consideraciones finales del análisis de las empresa publicas encuestadas.

Además de coincidir en algunas variables con los totales ya comentados, es preciso redundar en el desconocimiento existente de la legislación en inserción laboral del discapacitado entre las empresa públicas. Es cierto que es menor que la media de los totales encuestados, y también es cierto que la idea de beneficio social ha calado más entre las empresa públicas, algo lógico por otro lado si tenemos en cuenta que el beneficio económico no es el valor perseguido por estas empresas. Aun así cerca del 35% de los encuestados desconocen la LISMI, este hecho no solo es preocupante, sino que la ausencia de argumentos para justificar su no cumplimiento ya que la mayoría se cree que un discapacitado puede desarrollar un trabajo en la empresa, tiene a nuestro entender una gravedad aún mayor dado el carácter y el fin de estas empresas.

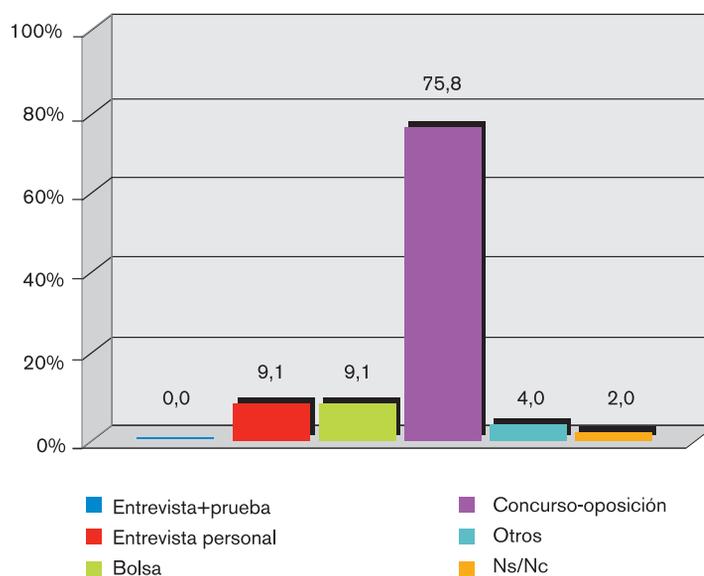
5.4.8. Administración Pública con Más de 50 Empleados

Los siguientes resultados están referidos a empresas pertenecientes a la Administración Pública y que en su plantilla cuentan con 50 o más empleados, por lo que estas empresas deben contar al menos, con un 2% de personas con discapacidad.

El siguiente gráfico muestra como es el acceso más común por el que cualquier persona entra a formar parte de su empresa.

¿Cómo es el acceso más común de una persona a su empresa?

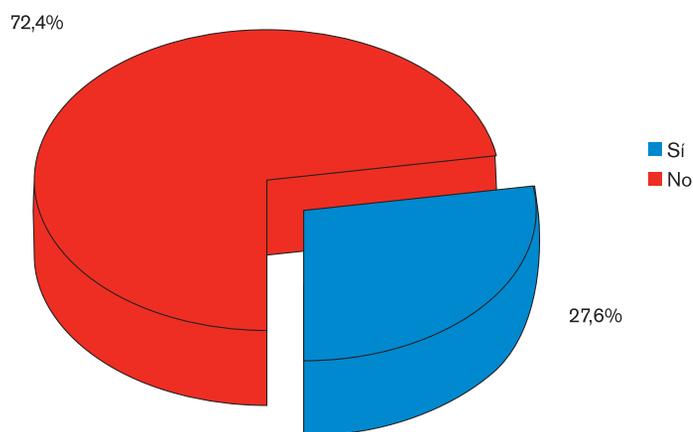
Como ha ocurrido con los resultados globales correspondientes a la Administración Pública, ahora en el caso de este subgrupo donde solo está representadas aquellas que tienen 50 o más empleados, el proceso más común por el que cualquier persona accede a su puesto de trabajo es mediante oposición o concurso-oposición (esto ocurre en el 75,8% de los casos). Con algo más del 9%, se sitúa el acceso a través de bolsa o entrevista personal.



El siguiente diagrama de sectores representa la segmentación entre aquellas empresas que tienen contratadas a personas con discapacidad y aquellas que no.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con discapacidad?

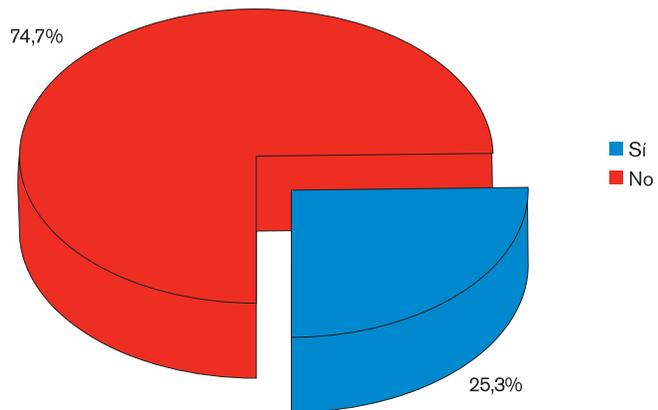
Un 27,6% sí tiene entre sus empleados a discapacitados frente a un 72,4% que no cuenta en su plantilla laboral con ninguna persona que conste como discapacitada.



Como hemos comentado anteriormente la LISMI obliga a las empresas con estas características a tener contratados, al menos, a un 2% de discapacitados. Mostramos a continuación el porcentaje de empresas que cumplen con este mínimo.

¿Cumple el mínimo de discapacitados contratados?

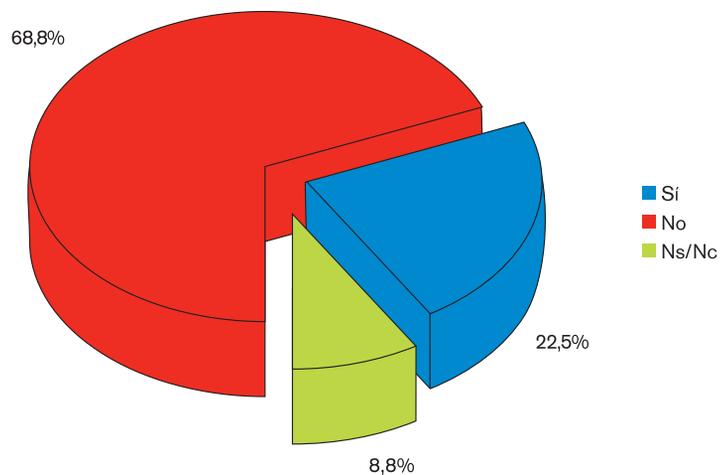
De las empresas encuestadas pertenecientes a la Administración Pública y que tienen más de 50 empleados, el 25,3% de ellas sí cumplen el mínimo del 2% de contratación de discapacitados al que obliga la LISMI.



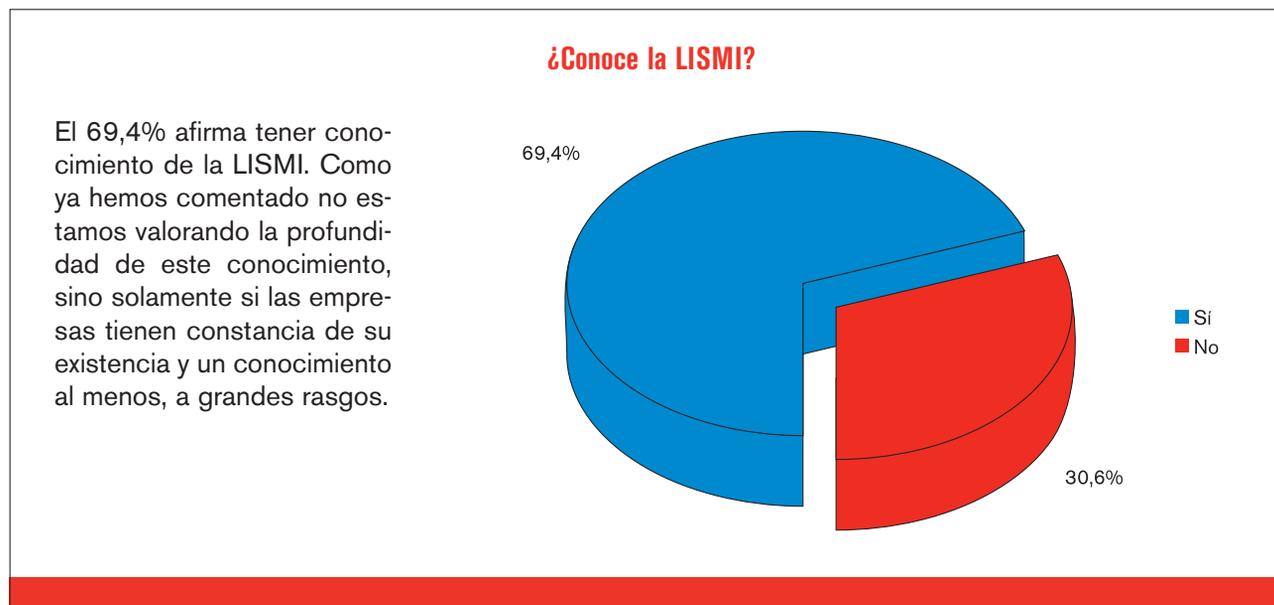
Las entidades de estas características, bajo determinadas condiciones, tienen la posibilidad de contratar centros especiales de empleo como una de las medidas alternativas a la contratación de discapacitados. Mostramos que porcentaje de las empresas, objeto de estudio en este bloque, tienen contratados Centros Especiales de Empleo.

¿Tiene contratados Centros Especiales de Empleo?

El 22,5% tiene contratado servicios con Centros Especiales de Empleo frente a un 68,8% que no se sitúa dentro de esta alternativa de la LISMI. Recordemos que esta medida no puede ser adoptada por todas las empresas, como mencionábamos en apartados anteriores, solo en casos muy concretos y bajo circunstancias excepcionales, la Ley permite el no cumplimiento de la cuota del 2% a cambio de la contratación de Centros Especiales de Empleo.

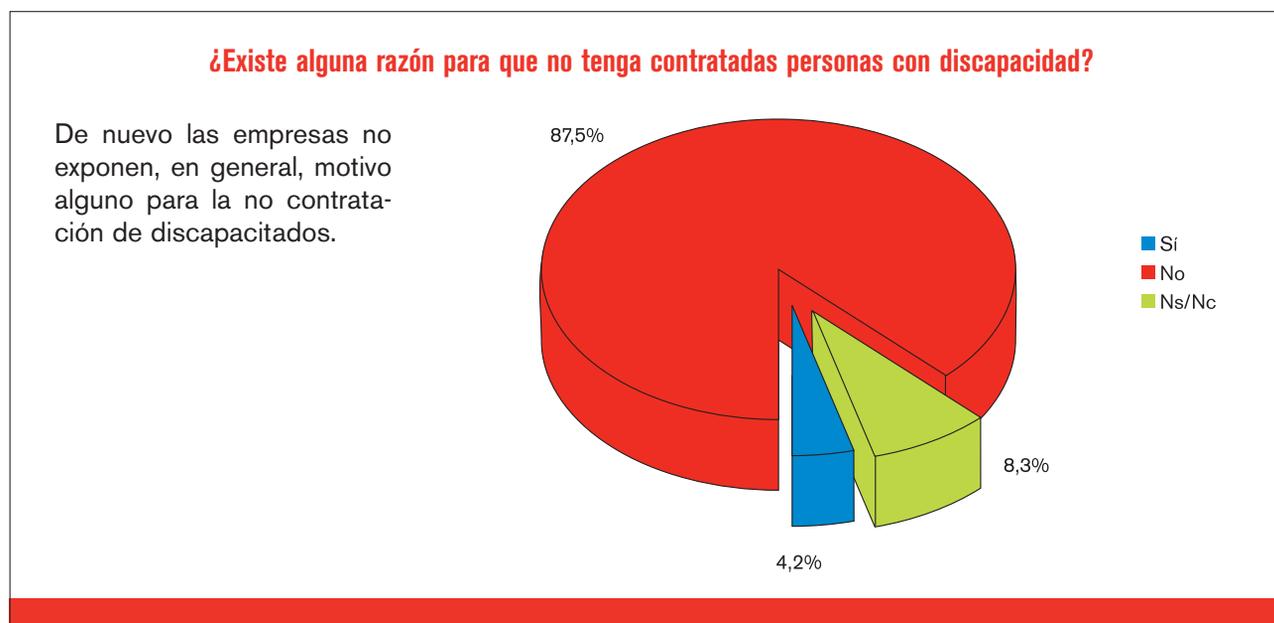


El siguiente diagrama de sectores muestra el porcentaje de las empresas que manifiestan tener conocimiento de la Ley de Integración de Minusválidos.



Los siguientes datos están referidos a aquellas empresas públicas encuestadas que aún teniendo más de 50 empleados en plantilla no tienen contratado a ningún discapacitado.

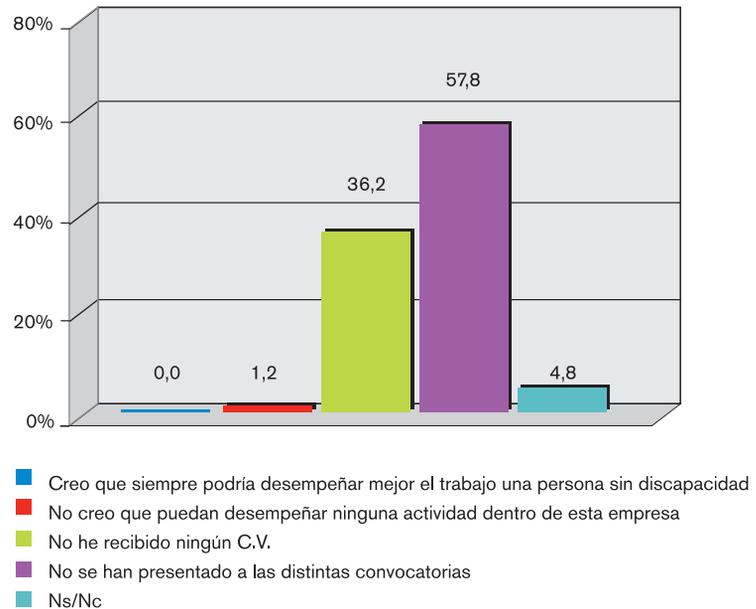
Presentamos un diagrama de sectores en el que se representa el porcentaje que manifiestan tener o no motivos para tener contratadas a personas con discapacidad.



Se presentó a las empresas diferentes razones que podían haberlas llevado a esta situación. Mostramos a continuación los resultados obtenidos.

Razones por las que tiene contratadas personas con discapacidad

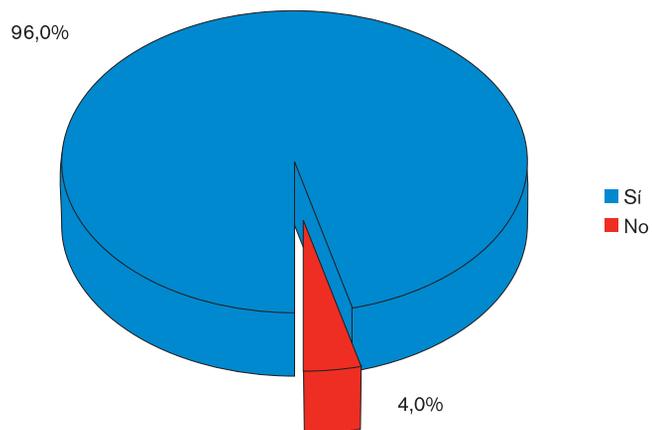
El 57,8% de los encuestas exponen como razón principal para la no contratación, la no asistencia a las diferentes convocatorias de oposición de personas con discapacidad, y dado que la principal forma de acceso a un puesto de trabajo de cualquier persona dentro de este sector es la oposición o concurso-oposición, podría encontrarse aquí uno de los motivos fundamentales para el no cumplimiento del 2%.



El siguiente diagrama de sectores muestra el porcentaje de entidades que creen tener puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por cualquier persona sin ser la presencia de una discapacidad un inconveniente para su normal desarrollo.

¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

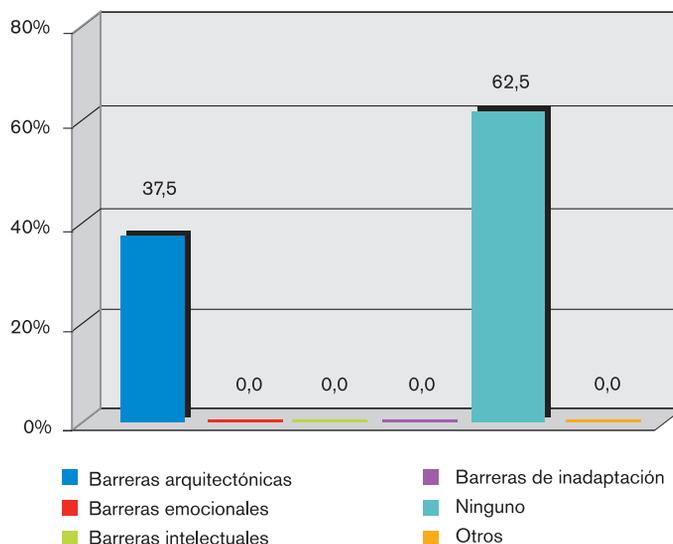
El 96% de las empresas encuestadas manifestaron sí tener actividades de este tipo mientras que un 4,0% declaró no creer tener áreas de trabajo que pudieran ser cubiertas por personas con discapacidad.



Las empresas fueron encuestadas acerca de su opinión sobre los posibles problemas que un discapacitado podría tener en el desempeño de su actividad.

¿Cuáles son los problemas con los que cree se encontraría una persona con discapacidad?

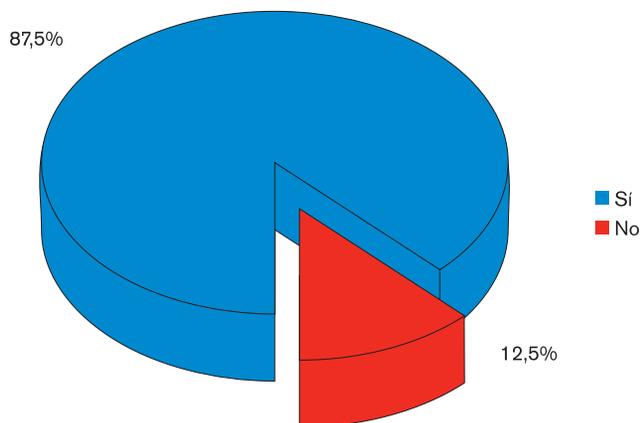
El 62,5% de los encuestados piensa que la persona con discapacidad no tiene porque encontrarse con ningún problema cuando desarrolle una actividad laboral. Un 37,5% sí considera que podrían encontrarse con barreras arquitectónicas.



Para detectar las posibles causas ante la no contratación de personas con discapacidad que no hayan sido manifestadas anteriormente por las empresas, se preguntó la opinión de éstas sobre si consideraban que un discapacitado podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

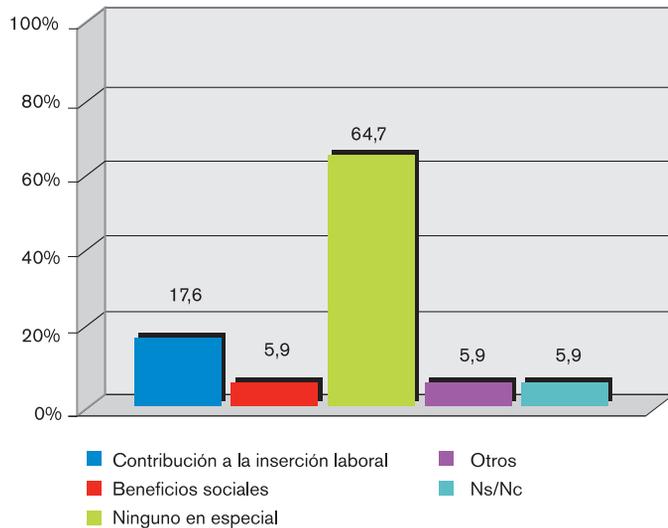
El 87,5% cree que no tendría que existir ninguna diferencia entre la calidad en el desarrollo de una actividad laboral de una persona con discapacidad y el realizado por cualquier otro empleado. Un 12,5% opina que sí podría haber diferencias aclarando previamente que estas dependerían siempre del tipo de discapacidad y del puesto de trabajo a desempeñar.



La contratación de personas con discapacidad supone para la empresa diferentes beneficios económicos. El siguiente diagrama de barras, muestra los beneficios que las empresas creen que pueden obtener mediante la contratación de discapacitados, al margen de estos.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

El 64,7% cree que los beneficios que puede aportar esta contratación es solamente económica sin que pueda suponer ninguna otra ventaja a parte de la propia de contratar a cualquier empleado. El resto de las opiniones se reparte entre beneficios sociales y ayuda a la inserción laboral de un sector desfavorecido.

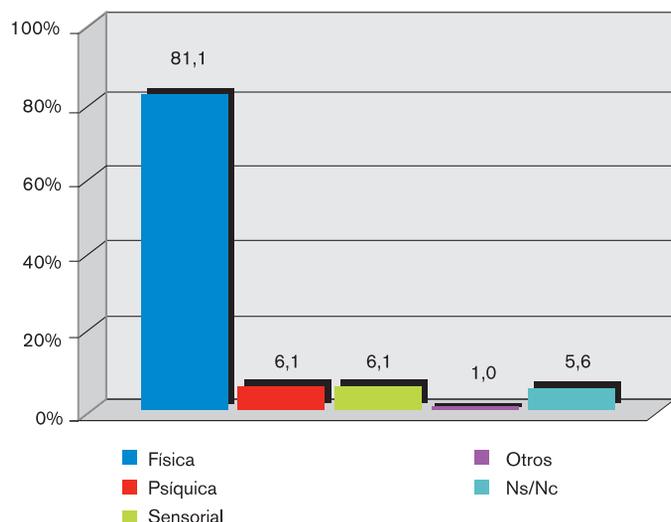


Mostramos a continuación los datos obtenidos para las empresas pertenecientes a la Administración Pública que sí tienen contratadas a personas con discapacidad.

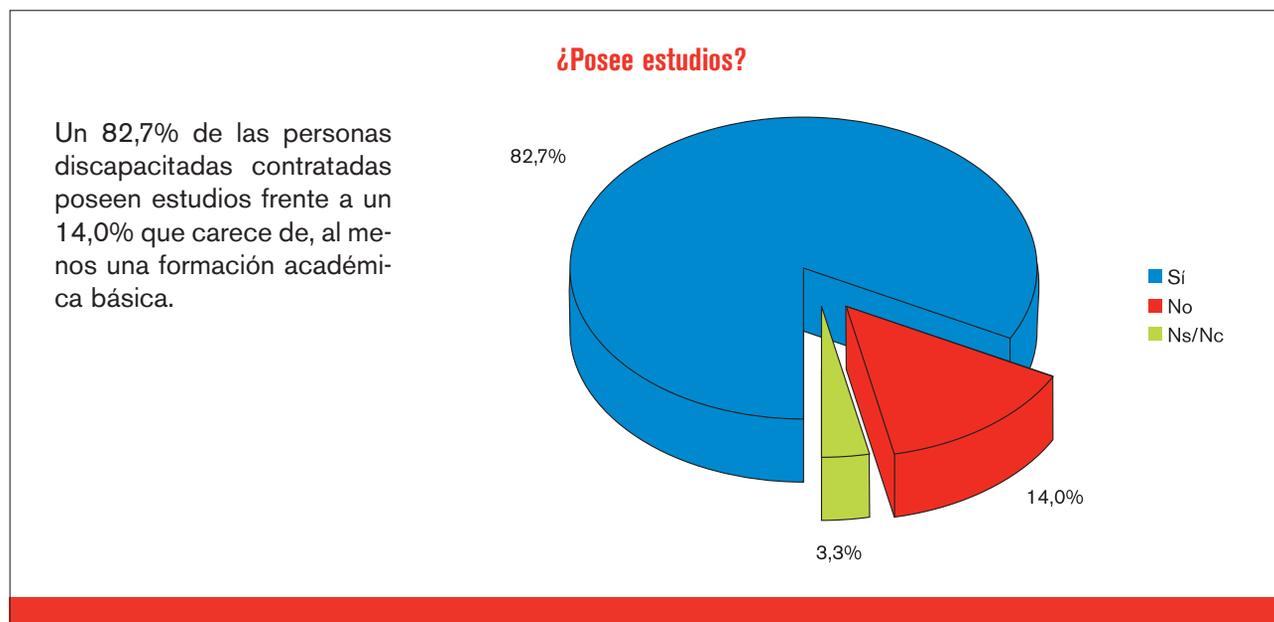
El siguiente gráfico, muestra la distribución de las personas discapacitadas empleadas, según el tipo de discapacidad que presentan.

Tipo de discapacidad de las personas contratadas

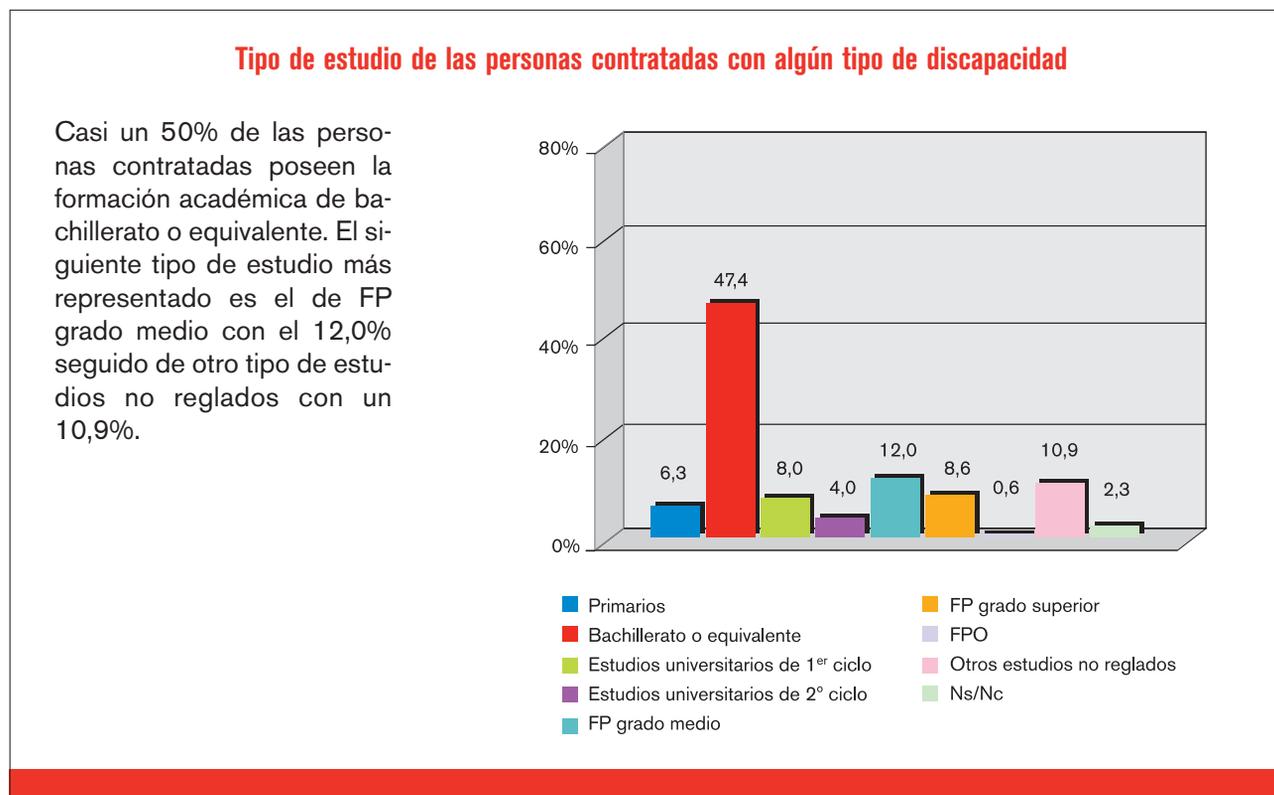
Como ya hemos observado anteriormente es la discapacidad física la más presente entre los empleados contratados con algún tipo de minusvalía. Muy de lejos aparecen representadas las personas con discapacidad psíquica y sensorial.



Mostramos un diagrama de sectores donde podemos apreciar el porcentaje de estas personas que poseen estudios.



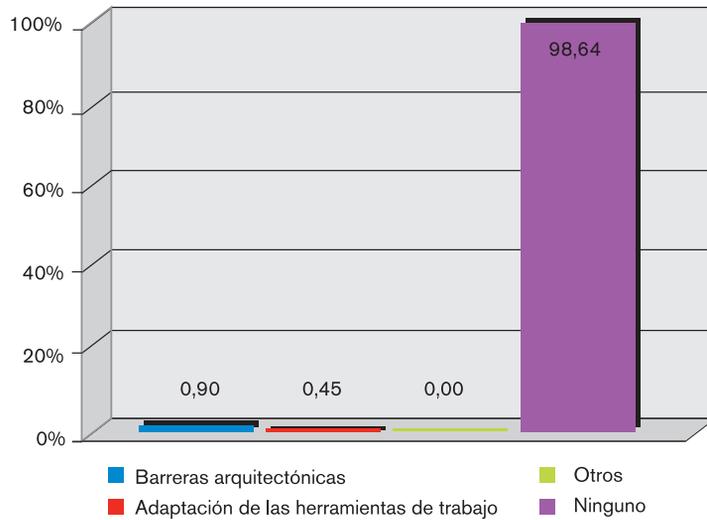
El siguiente diagrama de barras muestra la distribución según el tipo de estudio cursado.



Vemos a continuación la opinión manifestada por las empresas sobre los problemas con los que se han encontrado las personas discapacitadas.

Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

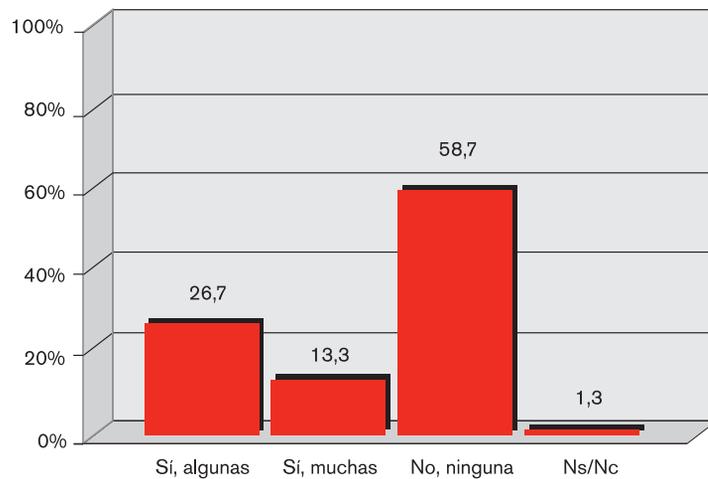
Del total de empresas encuestadas pertenecientes a este bloque, cerca del 99% declaran no haber observado problemas por parte de las personas con discapacidad contratadas en el desarrollo diario de sus funciones así como en el entorno laboral.



Mostramos en el siguiente gráfico las necesidades que ha tenido la empresa de adaptar el puesto de trabajo ante la llegada de una persona con discapacidad a él.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)

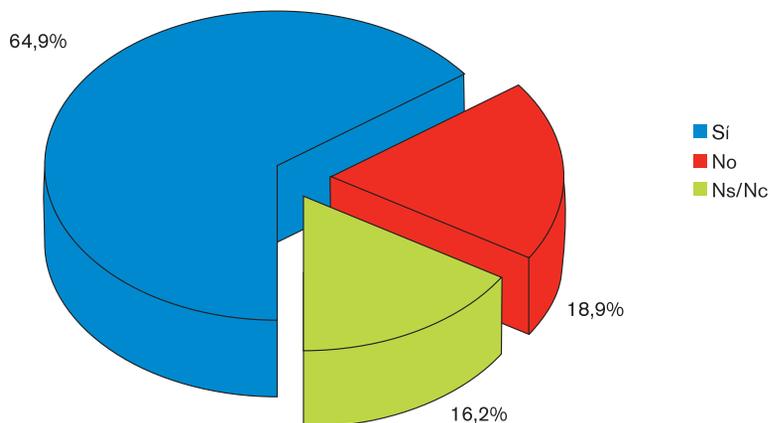
Solo el 13,3% de las empresas encuestadas han debido realizar muchas modificaciones en el puesto de trabajo para que este pueda ser ocupado por una persona discapacitada. Un 26,7% ha tenido que realizar algunas, mientras que el 58,7% no necesitó llevar a cabo ninguna.



Ante la pregunta de si creen que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción de personas con discapacidad, la distribución de la respuesta fue la siguiente.

¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

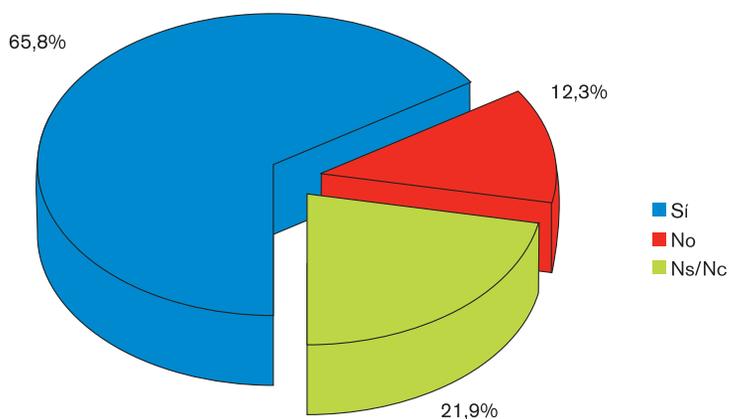
El 64,9% concluye que la Administración sí podría llevar a cabo nuevas o más iniciativas encaminadas a facilitar la inserción en el mundo laboral de este sector de la población. Un 18,9% de los encuestados cree que la Administración no puede realizar nada más.



El siguiente gráfico, muestra la apreciación general que tienen las empresas encuestadas sobre la relación beneficio/coste.

¿Considera la relación beneficio/coste positiva para la empresa?

El 65,8% cree que los beneficios que supone la contratación de personas con discapacidad superan a los costes, mientras que el 12,3% manifiesta considerar esta relación negativa.



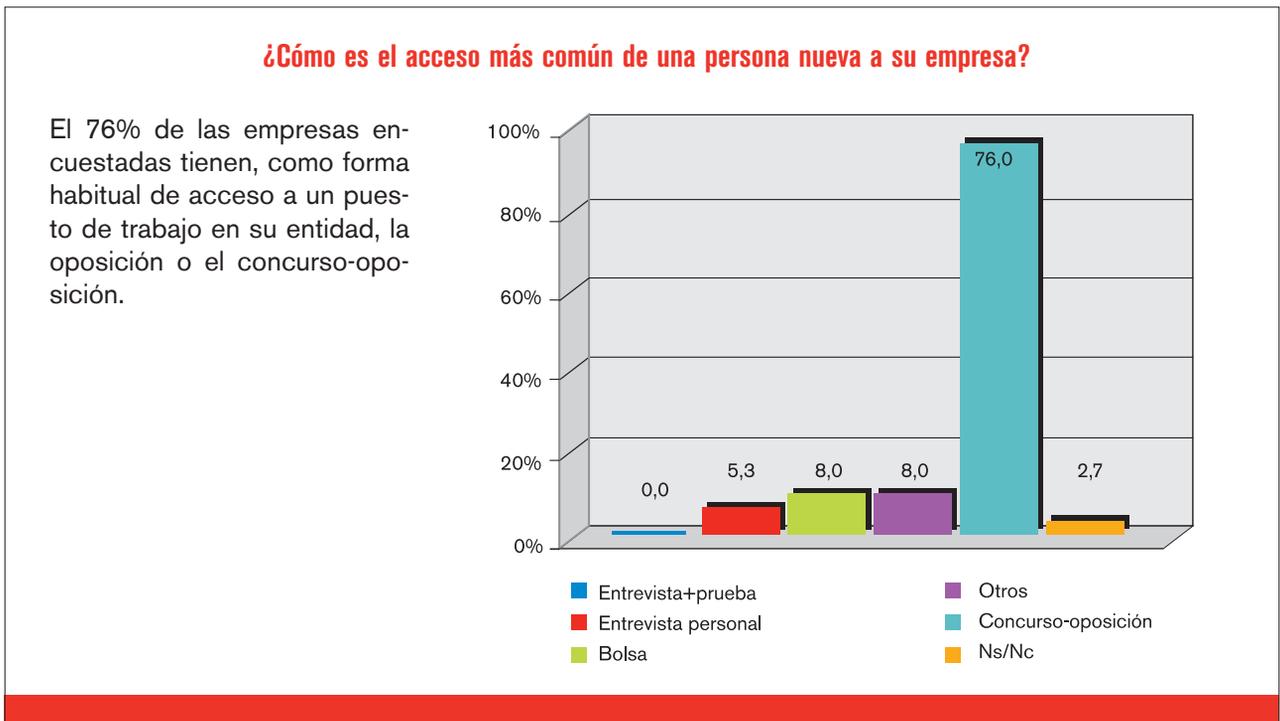
La principal conclusión a comentar en esta sección y al ser una característica diferente, es el escandaloso resultado de incumplimiento de estas empresas de la legislación vigente. Casi un 75% de las mismas no tienen contratado a un discapacitado, condición de obligado cumplimiento para este colectivo según la LISMI, hecho que no deja cuando menos de sorprender ya que el grado de conocimiento de la ley es muy alto en comparación a lo visto hasta el momento.

Las justificaciones también resultan ciertamente paradójicas, ya que afirman no disponer de C.V. de discapacitados, y al destacar que más del 75% de las contrataciones se hacen tras las oportunas oposiciones públicas. A modo de conclusión parcial podíamos destacar que en las convocatorias de oposiciones públicas tampoco se cumple con la obligatoriedad de convocar plazas para discapacitados.

5.4.9. Administración Pública 50 o Menos Empleados

Los siguientes datos están referidos a las empresas pertenecientes a la Administración Pública encuestadas que cuentan en su plantilla con menos de 50 empleados y que no tienen obligación de contratar a discapacitados.

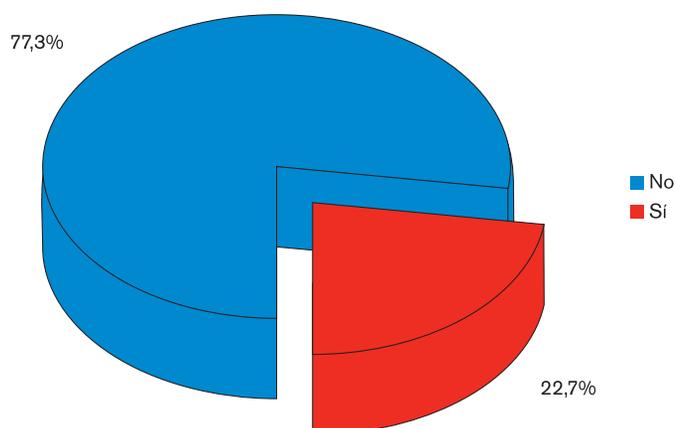
Mostramos a continuación como es el acceso más común de una persona nueva a su empresa.



El siguiente diagrama de sectores muestra la distribución de las empresas dependiendo de si tienen contratadas o no a personas con discapacidad.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

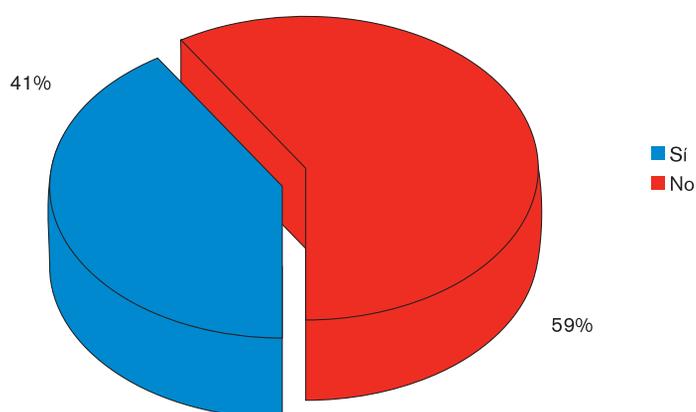
El 22,7% de las entidades encuestadas en este bloque tienen contratadas a personas discapacitadas.



Ante la pregunta sobre el conocimiento de la LISMI el resultado obtenido se muestra a continuación.

¿Conoce la LISMI?

Algo más del 40% declara conocer la Ley de Integración Social de Minusválidos, frente a un 59% que manifiesta no tener conocimiento de ésta.

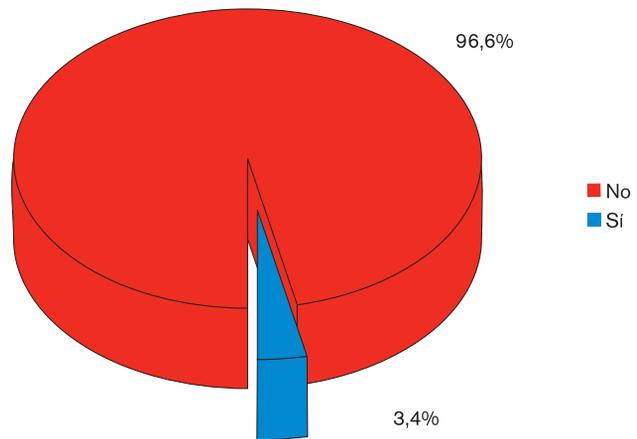


Los siguientes datos están referidos a aquellas empresas que no tienen contratados a discapacitados.

Presentamos un diagrama de sectores en el que se representa el porcentaje de empresas que manifiestan tener o no motivos para tener contratadas a personas con discapacidad.

¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas personas con discapacidad?

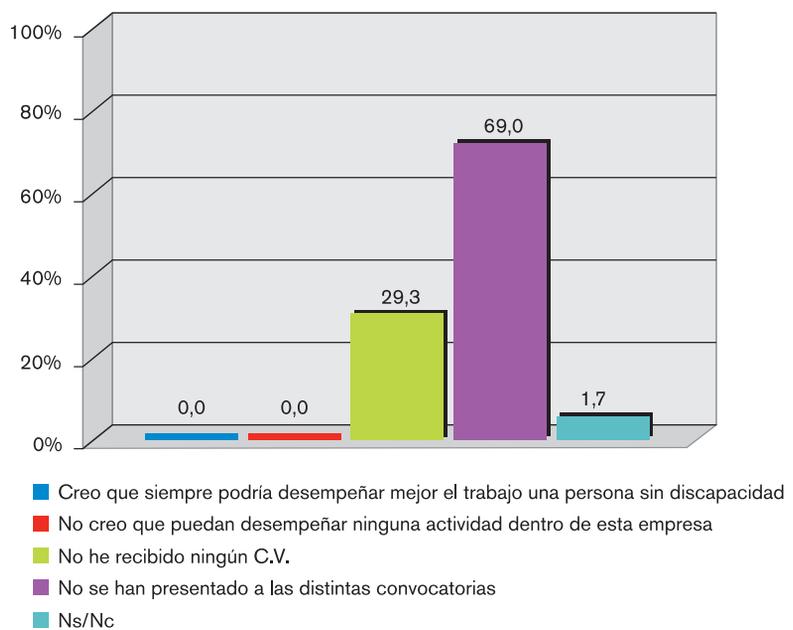
El 96,6% dice no tener razones que hayan llevado a no tener contratadas a personas con discapacidad, solo un 3,4% dice sí tener motivos concretos para no haber realizado alguna contratación dirigida a este sector de la población.



Los motivos que manifestaron tener las empresas para no haber contratado a ningún discapacitado se muestran a continuación.

Razones por las que no tiene contratadas personas con discapacidad

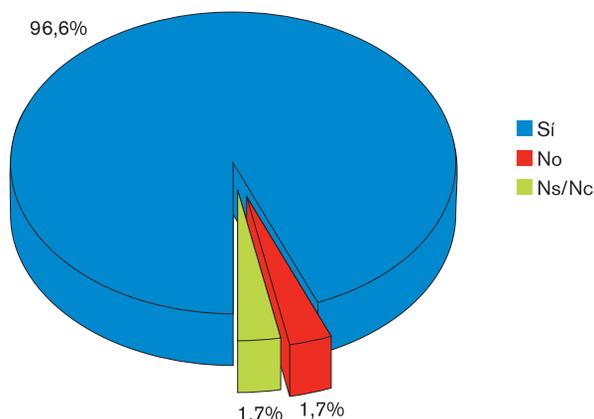
Anteriormente pudimos ver como el método más común de acceso a un puesto de trabajo dentro la Administración Pública era la oposición, por tanto, resulta lógico el siguiente resultado, donde se refleja como razón más habitual para la no contratación de personas con discapacidad, la ausencia de este sector en las diferentes convocatorias de acceso, aún realizándose la reserva de plazas correspondientes.



Ante la pregunta de si alguno de los puestos de trabajo de su empresa los podría realizar una persona con discapacidad, el resultado de los encuestados es el siguiente:

¿Alguno de los puestos de trabajo en su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

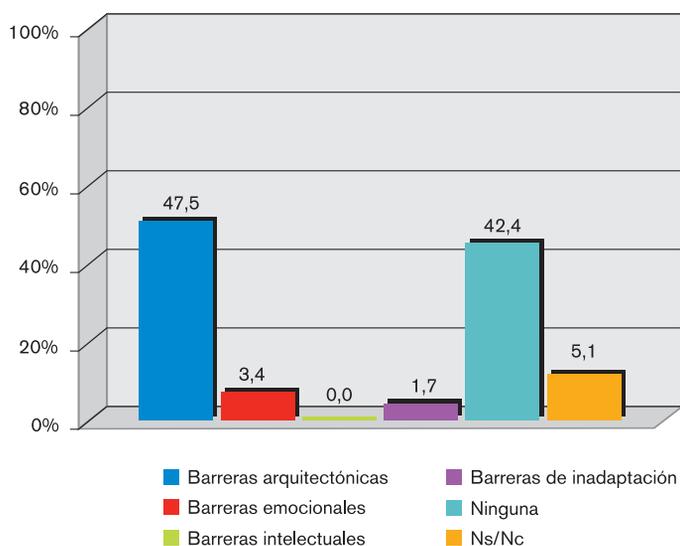
El 96,6% sí cree tener actividades en su empresa que puedan ser desempeñadas por discapacitados, mientras que un 1,7% opina que ninguna de las áreas de trabajo pueden ser ocupadas por personas que presenten discapacidad.



Las empresas fueron encuestadas acerca de su opinión sobre los posibles problemas que un discapacitado podría tener en el desempeño de su actividad.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

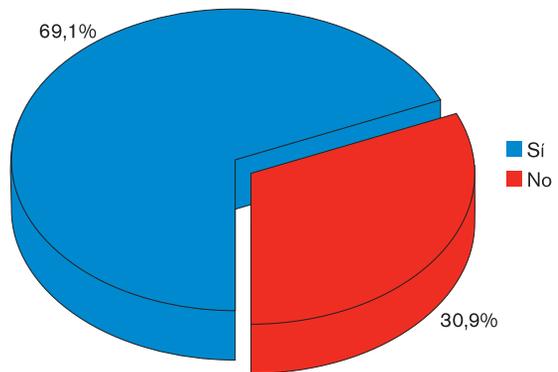
El 42,4% de las empresas cree que no se encontrarían con ningún tipo de problemas mientras que un 47,5% piensa que si podrían encontrar inconvenientes de tipo arquitectónico.



El siguiente diagrama de sectores muestra la opinión de las empresas encuestadas sobre si creen que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que otra persona sin discapacidad.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

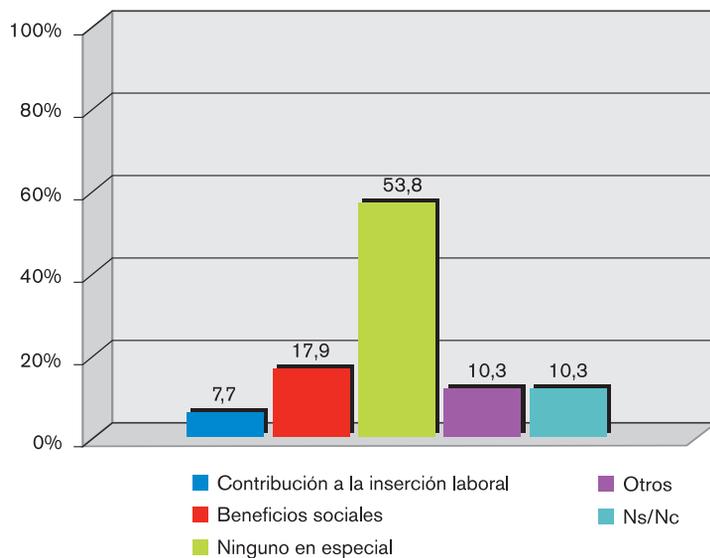
Cerca del 70% de las entidades piensa que el desarrollo de la actividad laboral no se vería afectada al ser realizada por una persona discapacitada frente a algo más del 30% que sí cree que puede haber tipo de discapacidades y tipos de actividades laborales que podrían verse influenciadas.



La contratación de personas con discapacidad, supone para la empresa diferentes beneficios económicos. El siguiente diagrama de barras, muestra los beneficios que las empresas creen que pueden obtener mediante la contratación de discapacitados, al margen de estos.

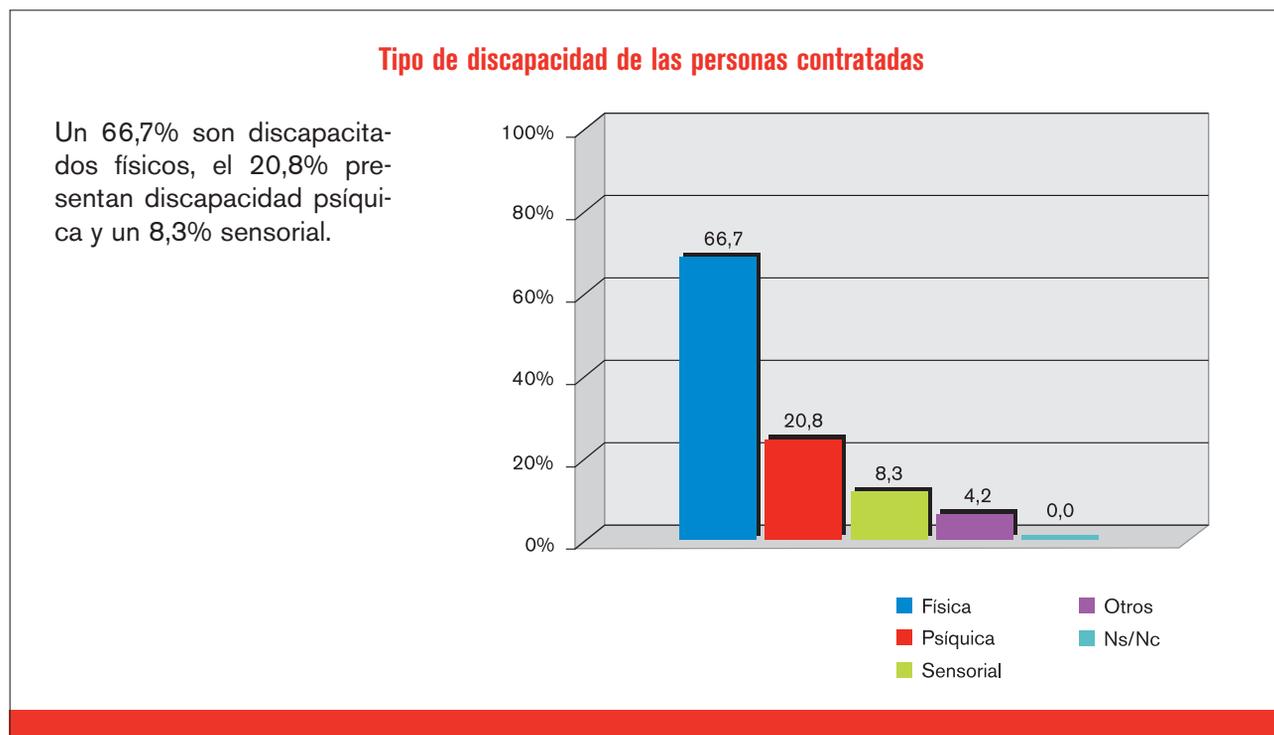
¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

Más del 50% de las empresas consultadas piensan que los beneficios que se pueden obtener por la contratación son solo económicos sin que puedan recibir ninguna otra ventaja. El 17,9% piensa que sí les repercutiría positivamente a través de beneficios sociales o mediante la mejora de la imagen de la empresa.

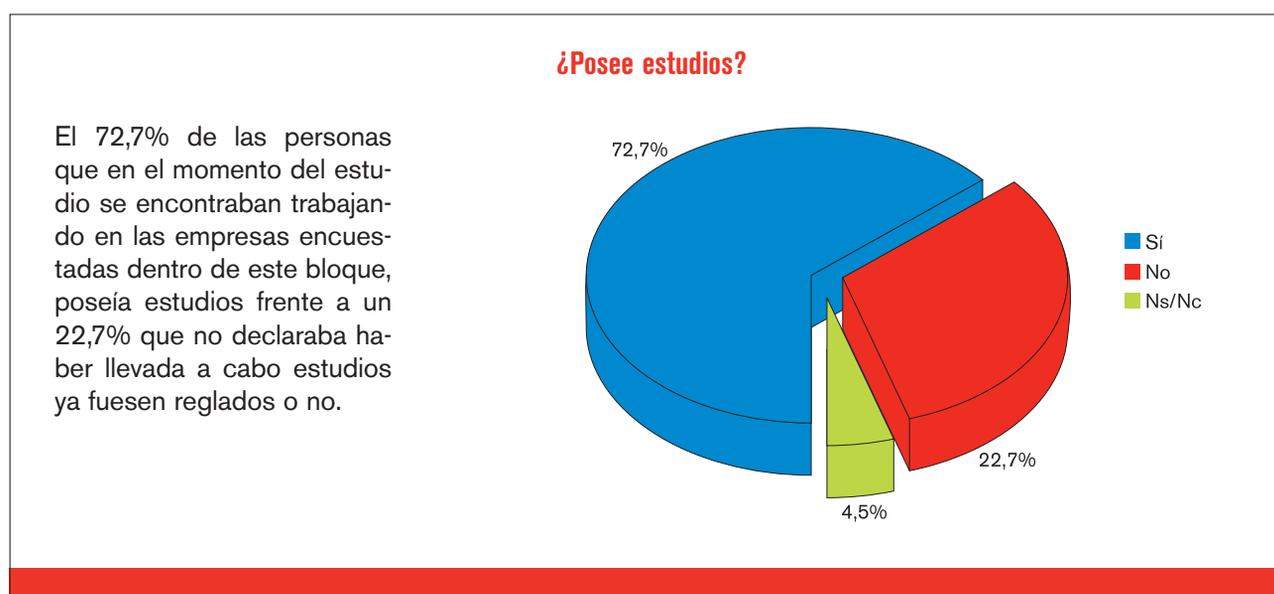


Mostramos a continuación los datos para las empresas que sí tienen contratados a discapacitados.

El siguiente gráfico muestra la distribución de las personas discapacitadas, empleadas, según el tipo de discapacidad que presentan.



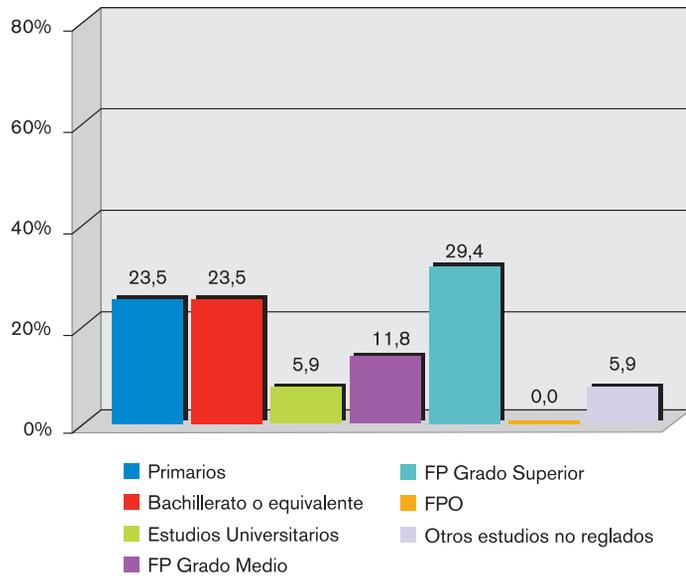
Mostramos un diagrama de sectores donde podemos apreciar el porcentaje de estas personas que poseen estudios.



El siguiente gráfico muestra la distribución de estas personas con estudios según el nivel máximo alcanzado.

Tipo de estudio de las personas contratadas con algún tipo de discapacidad

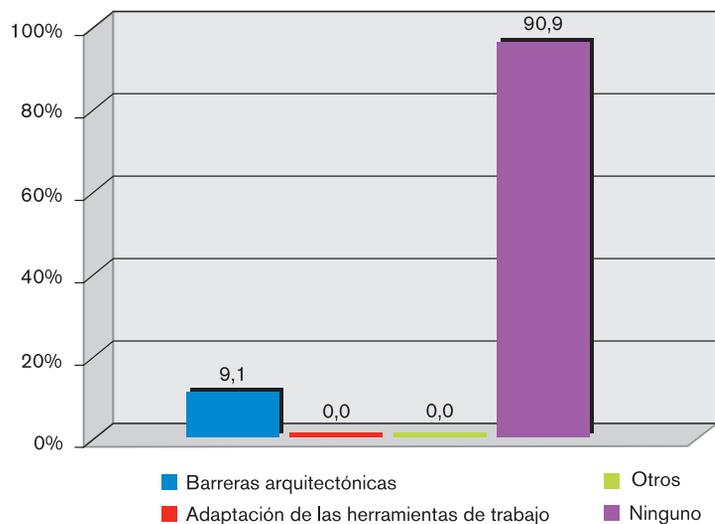
Un 23,5% de las personas discapacitadas habían cursado estudios primarios, el 23,5% había finalizado bachillerato o equivalente y algo más del 29% FP de grado superior.



En el siguiente diagrama de barras podemos ver los problemas con los que se ha encontrado el discapacitado en su puesto de trabajo desde el punto de vista de la empresa.

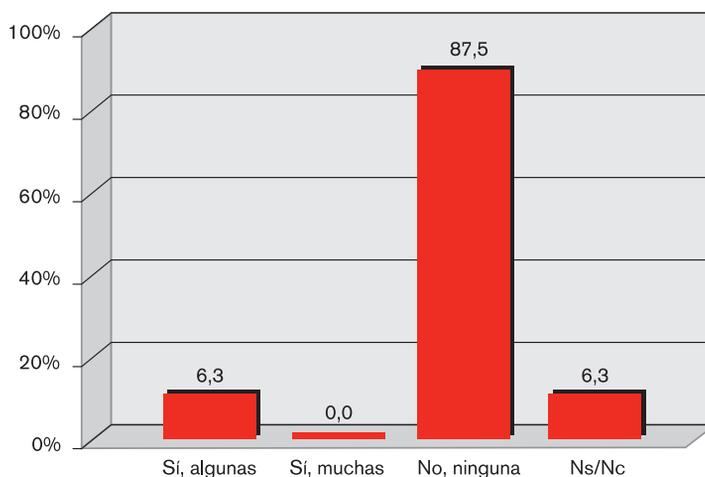
Problemas con los que se ha encontrado la persona con discapacidad en su puesto de trabajo

Algo más del 90% de las entidades encuestadas en este bloque manifiesta que las personas con discapacidad que trabajan en su empresa no se han encontrado con problemas en su puesto de trabajo. Solo el 9,1% sí detectó problemas de tipo arquitectónico.



Vemos ahora el grado de adaptación que ha necesitado realizar la empresa para que la persona con discapacidad pudiera desempeñar su función en la empresa con total normalidad.

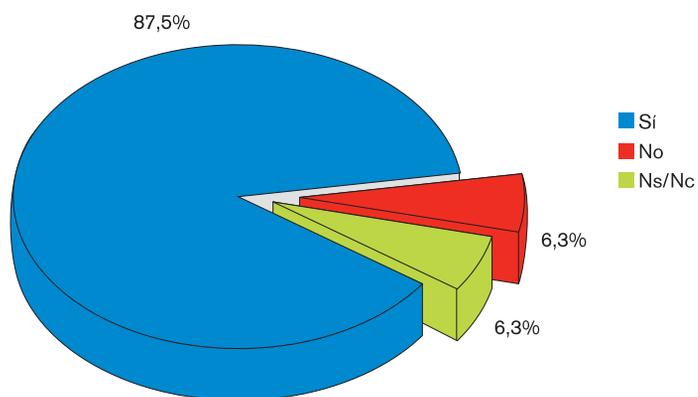
¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo? (%)



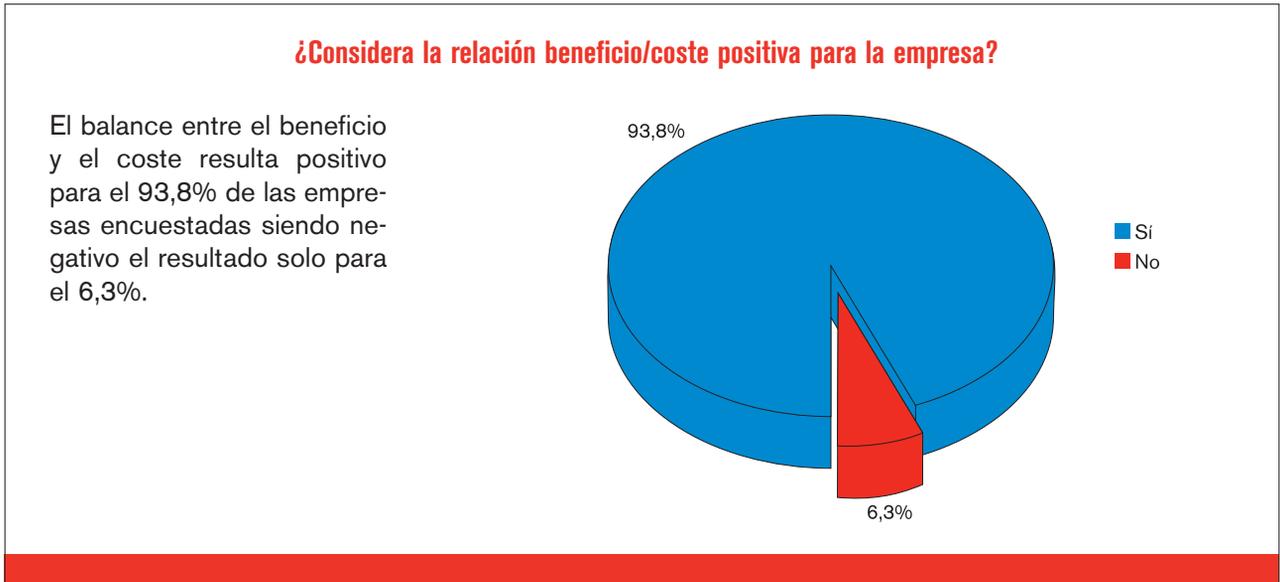
El siguiente diagrama de sectores muestra como se distribuye la opinión de las empresas encuestadas en relación a la pregunta de si la Administración podría hacer algo más para facilitar la inserción de las personas con discapacidad en la empresa.

¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

La opinión mayoritaria de las empresas es que la Administración sí podría hacer más con la finalidad de facilitar la inserción de la población con algún tipo de discapacidad.



Finalmente se muestra un diagrama de sectores donde podemos ver cómo queda la distribución de las empresas encuestadas dependiendo de si consideran positiva o negativa la relación beneficio/coste que supone la contratación de discapacitados.

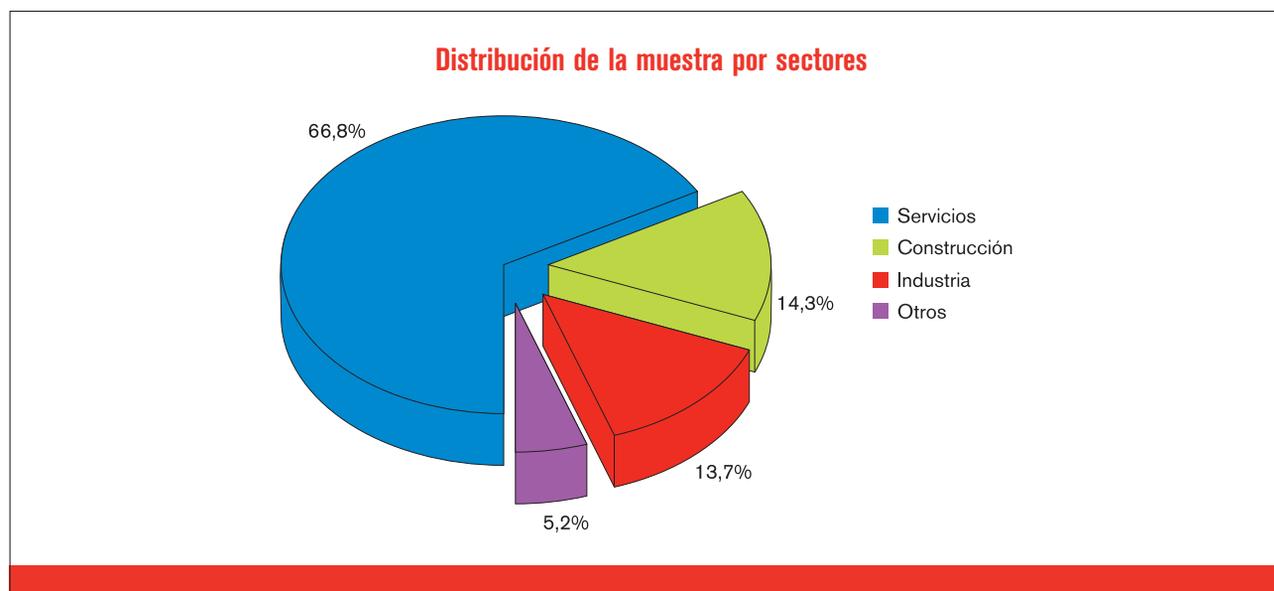


A destacar entre las conclusiones parciales de estas empresa de 50 o menos trabajadores la similitud con los valores globales en la mayoría de las encuestadas. Así, nos encontramos como el desconocimiento de la ley es mayor que entre las empresas públicas obligadas a contratar, y también cómo la idea de responsabilidad social ha calado mecho menos en este colectivo que en el de más de 50 trabajadores.

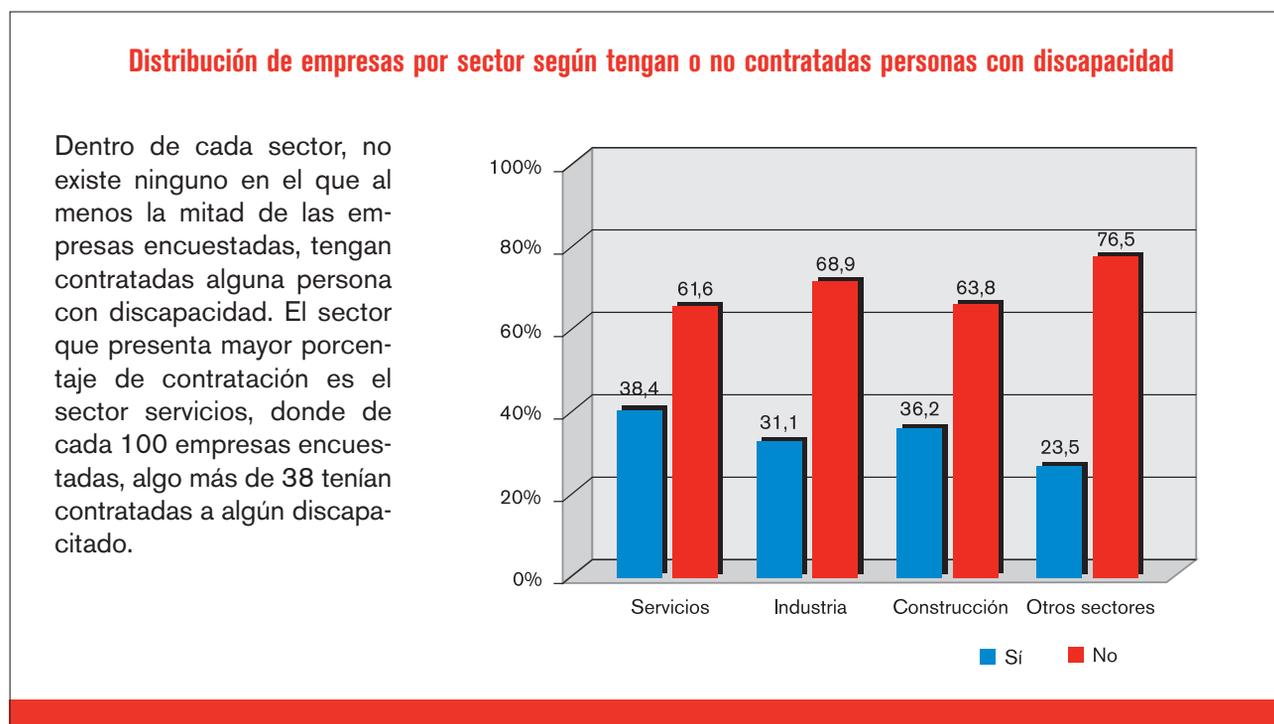
5.4.10. Resultados Desagregados por Sectores de Actividad

Es preciso aportar una visión desde otro prisma. Una vez estudiado y analizado los resultados obtenidos de la muestra entre empresas públicas y privadas, ahondaremos en el conocimiento de la muestra realizada entre empresas privadas y tratar de significar los resultados más notables. En todo momento hemos de atender no al número de empleados, como ya hemos hecho anteriormente, sino que vamos a presentar los resultados en función a los sectores de actividad.

El siguiente diagrama de sectores muestra como ha quedado finalmente representados los distintos sectores dentro del estudio.



Vemos ahora la distribución, por sectores, de las empresas según tengan contratadas a personas con discapacidad o no.

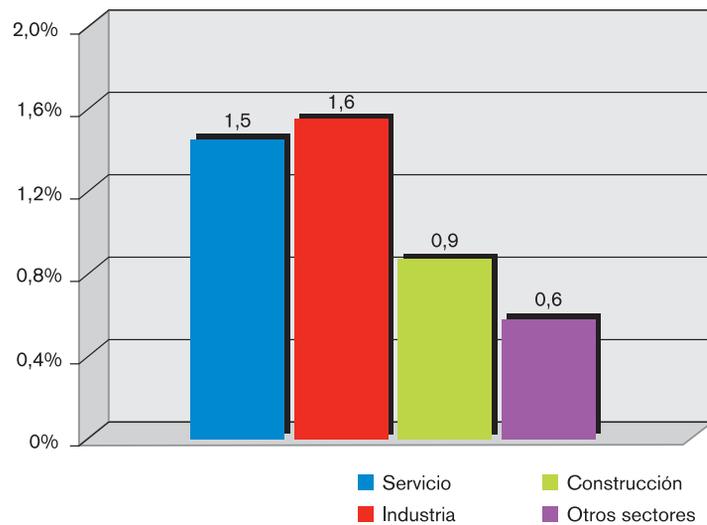


Como ya hemos mencionado, no solo resulta interesante conocer si las empresas tienen o no contratadas a personas con discapacidad, sino también que porcentaje representan éstos dentro de la plantilla de la empresa.

El siguiente gráfico muestra, según sector, el porcentaje medio de contratación.

Porcentaje medio de contratación de personas con discapacidad por sector

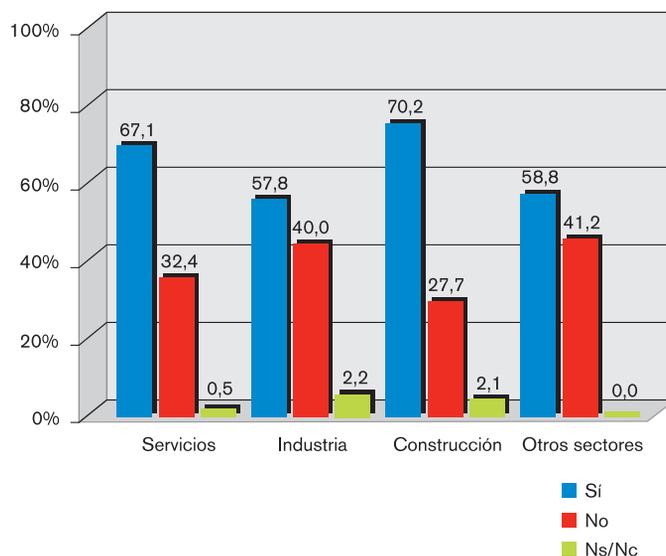
Si bien el sector industrial es el que menos empresas presentaba con discapacitados contratados (junto con “otros sectores”), en aquellas empresas que sí tienen el porcentaje de estos dentro de la plantilla total resulta, en media, por encima del resto de los sectores. Casi parejo aparece el sector servicios, donde el porcentaje medio de contratación de personas con discapacidad es del 1,6%.



Con la finalidad de conocer si el grado de conocimiento de la LISMI depende de los distintos sectores de actividades económicas, mostramos a continuación el siguiente diagrama.

Conocimiento de la LISMI por sectores

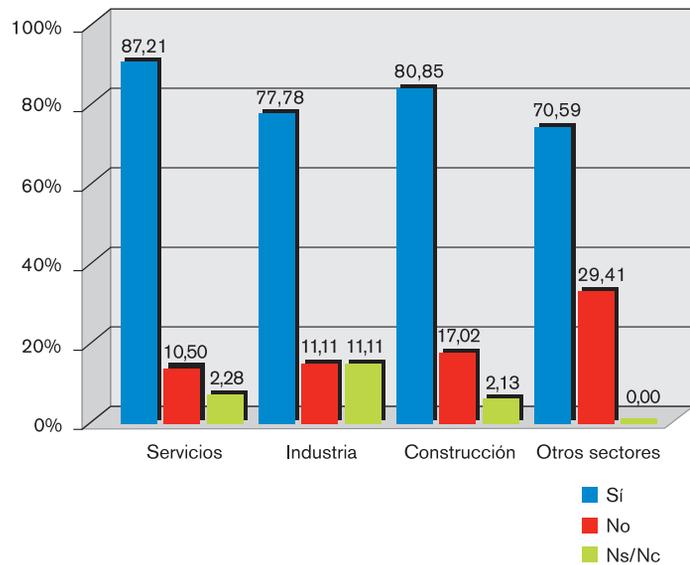
Es el sector de la construcción el que manifiesta un mayor porcentaje de conocimiento de la Ley de Integración de Minusválidos con un 70,2% de los encuestados. Este dato no se corresponde con el grado de cumplimiento de ésta, pues es este mismo sector el que presenta menor presencia de personas con discapacidad entre sus empleados.



Para poder conocer el nivel de “acercamiento” entre las empresas y el colectivo objeto de estudio, se preguntó a las empresas si conocían los distintos tipos de discapacidades que puede tener una persona. Este conocimiento implica indirectamente, saber si existe alguna limitación en el desempeño de una actividad y a su vez el modo de salvarlas.

¿Conoce los tipos de discapacidades que puede tener una persona?

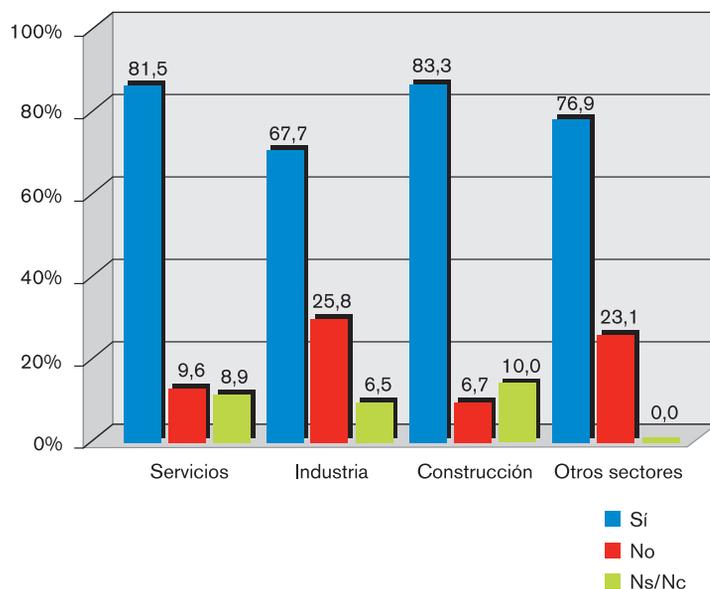
El grado de conocimiento que manifestaron todos los sectores es muy alto, superando en todos los casos el 70%. Destaca de nuevo el sector servicios, donde el 87,21% de los encuestados afirmaron tener conocimiento de los distintos tipos.



Mostramos ahora el gráfico por sectores en el que se representa el porcentaje de empresas que reconocen tener en su empresa puestos de trabajo que pueden ser desempeñados, según su juicio, por personas con discapacidad.

¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa lo podría realizar una persona con discapacidad?

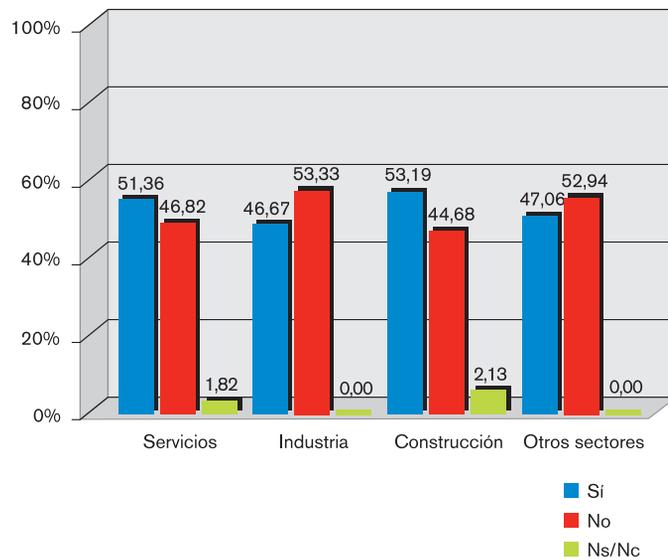
Es el sector de la construcción quien reconoce en mayor proporción tener puestos de trabajo que pueden ser realizados por discapacitados. Es el sector de la industria el que manifiesta tener un mayor número de actividades que no pueden ser realizadas por personas con minusvalía.



Como ya hemos mencionado, la contratación de discapacitados, lleva asociada ayudas. El siguiente gráfico muestra el conocimiento, por sectores de estas ayudas.

¿Conoce los tipos de ayudas para la contratación de personas con discapacidad?

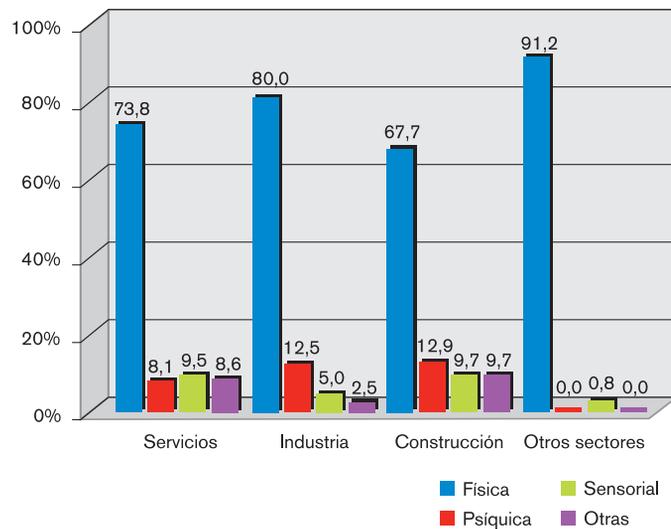
En todos los sectores, el grado de conocimiento de los tipos de ayudas para la contratación de personas con discapacidad se sitúa en torno al 50%.



Anteriormente hemos visto como el porcentaje mayor de contratación según el tipo de discapacidad se presentaba en el de tipo físico. Vamos a intentar conocer si existen diferencias dependiendo del sector de actividad del que estemos hablando.

Distribución de la contratación de personas con discapacidad por sectores y tipo (%)

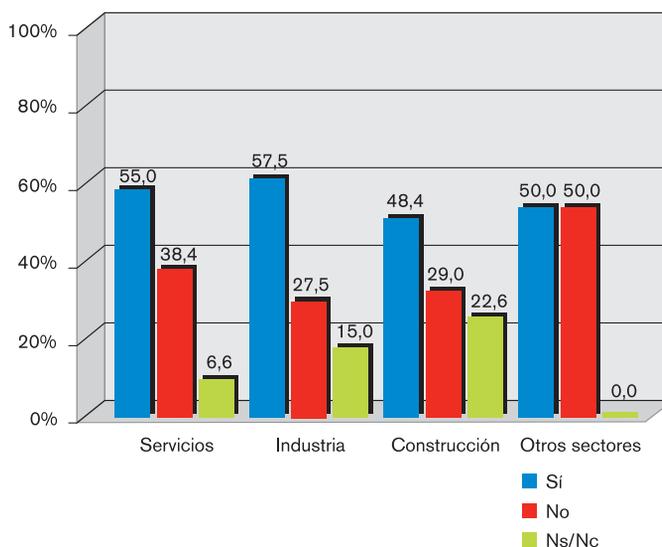
Independientemente del sector, la física es el tipo de discapacidad que presenta una mayor proporción. Sí existen algunas diferencias entre otros tipos de discapacidades, por ejemplo la discapacidad psíquica que está menos presente que la sensorial en el sector servicios, aparece en mayor número en la construcción o en la industria.



Si hablamos de la población general, la posesión y el nivel de estudios, está estrechamente relacionado con el sector de actividad. Resulta pues obvio pensar, que cuando hablamos de población con unas determinadas características, como es el caso, esta relación seguirá estando presente. El siguiente gráfico muestra dentro de cada sector, el porcentaje de las personas contratadas que presentan algún tipo de discapacidad, según tengan o no estudios.

Poseen estudios por sector (%)

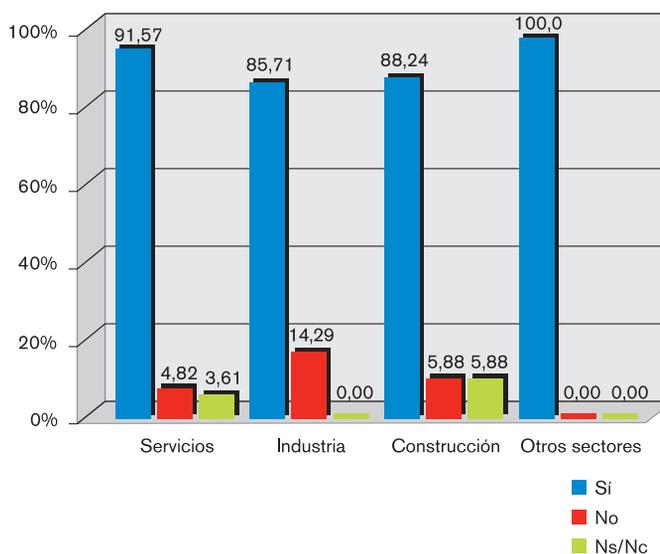
Como comentábamos, es el sector de la industria el que presenta una mayor proporción de personas con estudios dentro de su plantilla, seguida del sector servicios. En último lugar se sitúa el sector de la construcción, donde algo menos de la mitad no posee estudios. Cabe reseñar que estamos hablando de tener al menos estudios básicos ya que esta diferencia entre sectores se hace aún mayor.



Con la intención de conocer si la relación beneficio/coste resulta diferente dependiendo del tipo de sector, es decir, para detectar si la contratación de una persona con discapacidad resulta más costosa o más rentable para una empresa que para otra según su actividad, mostramos el siguiente diagrama de barras.

¿Considera que la relación coste/beneficio para la empresa es positiva?

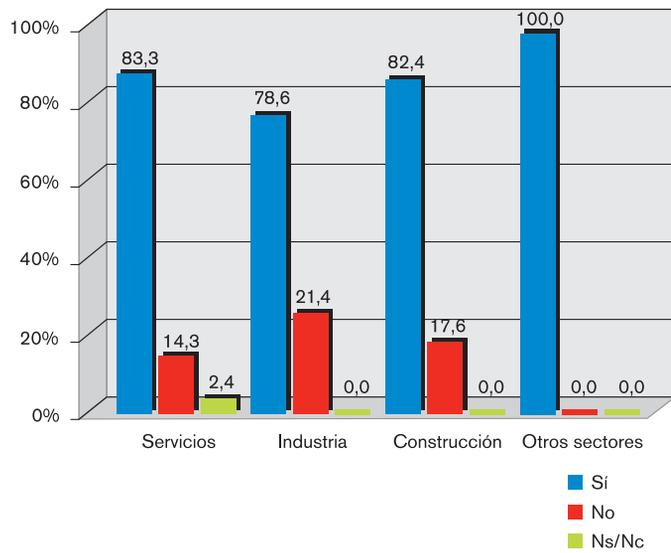
El grado de satisfacción con la relación resulta muy alto en todos los sectores, superando todos ellos el 85%. Aún así, señalamos que es el sector de la industria quién está por debajo del resto de sectores.



Anteriormente hemos mostrado el grado de conocimiento de las ayudas, por sector, de aquellas empresas encuestadas que no tenían contratadas a personas con discapacidad. El siguiente gráfico, muestra esta misma cuestión, pero para aquellas empresas que sí tienen entre sus empleados a discapacitados.

¿Conoce las ayudas para la contratación de personas con discapacidad?

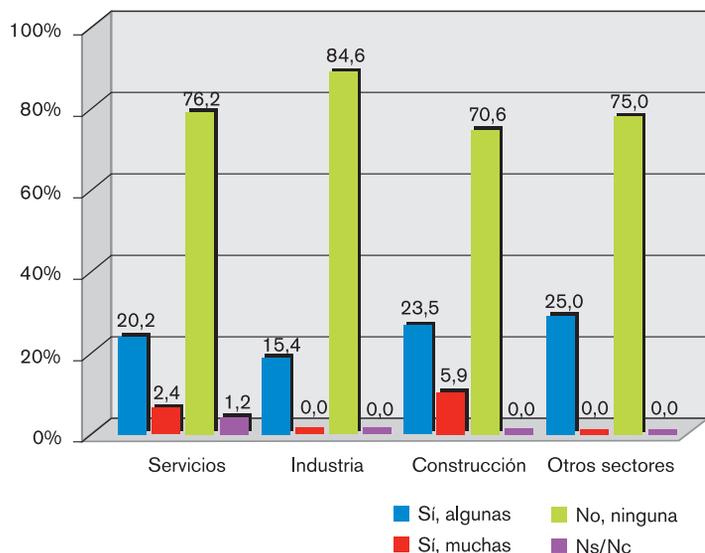
Como se podía esperar, ahora el grado de conocimiento es mucho mayor. No existen diferencias destacables entre los distintos sectores respecto al grado de conocimiento, estando todos ellos por encima del 75%.



Desde la experiencia de aquellas empresas que sí tienen personas con discapacidad, pretendemos conocer si existe alguna diferencia, por sectores, en el grado de adaptación que han necesitado realizar del puesto de trabajo, para que la persona pueda desempeñar de forma normal su actividad laboral.

¿Ha necesitado realizar la empresa algún tipo de adaptación al puesto de trabajo?

Es el sector de la construcción quien manifiesta haber tenido que adaptar en mayor proporción el puesto de trabajo, en poca medida en un 23,5%, y con cambios más sustanciales en un 5,9%.



La reflexión global que se plantea en este momento es ver cómo se perpetúan los valores habituales, la certeza del desconocimiento de la LISMI se mantiene en la división de sectores de actividad, algo mayor en la industria, donde la ignorancia se acentúa y donde se desconoce mayoritariamente las ayudas a la contratación. Es obvio el resultado de este desconocimiento es directo, este es el sector donde es menor índice de contratación y donde persisten mayores reticencias.

Pese a ello hemos de decir que los valores que separan al sector industrial de otros como el de la construcción no son muy distantes, por lo que una vez más perpetuamos la máxima del desconocimiento general.

5.5. Resultados de correlacionar fuentes primarias y secundarias

5.5.1. Conclusiones Generales

Basándonos en las fuentes primarias y secundarias, se expondrán las conclusiones obtenidas del cruce de ambas, es decir, situación en la que nos encontraríamos según la ley, y situación real en la que estamos a partir de los datos obtenidos de fuentes primarias que recordemos son las encuestas realizadas.

Atendiendo al cruce de los resultados obtenidos entre ambas podemos comentar lo siguiente.

Vemos como y desde la publicación de la LISMI y el posterior RD 2273/1985 se ha producido una indudable revolución que ha hecho posible que en la actualidad haya 100.000 personas con discapacidad que están trabajando, con lo que eso supone para su normalización e independencia.

Sin embargo, las tasas de paro entre los discapacitados aún son alarmantes, y en continuo crecimiento, algo que contrarresta con la positiva evolución del empleo en nuestro país en los últimos años, si además nos referimos al grupo de personas con discapacidad intelectual los datos se disparan dada su dificultad para insertarse laboralmente.

La razón la podemos encontrar en que las discapacidades físicas son conocidas y aceptadas socialmente, muy al contrario de lo que ocurre con las discapacidades psíquicas sobre las que aún planean ciertas rémoras en el imaginario del empleador que limitan el acceso al trabajo por parte de este colectivo.

Las dificultades de integración laboral de las personas afectadas por algún tipo de discapacidad, adquieren especial significación en el caso de las mujeres quienes soportan una doble discriminación, a las circunstancias personales de un determinado grado de discapacidad, se suman las de género. Podemos decir que las mujeres con discapacidad duplican las tasas de desempleo e inactividad con respecto a los hombres, es más en el caso de mujeres con discapacidad intelectual, la tasa de inactividad es considerablemente superior.

Las posibilidades de encontrar un empleo se ven ampliamente reducidas para las mujeres con discapacidad, sobre todo a causa de los prejuicios y estereotipos sociales, asumidos por las empresas y los compañeros y compañeras potenciales, que suscitan comportamientos discriminatorios hacia ellas.

En resumen las tasas de actividad son mayores en los hombres que en las mujeres tanto en el grupo de personas con discapacidad como en la población total, es decir, sigue la misma tendencia que en el conjunto de desempleados.

En este contexto, es fundamental que las empresas entiendan que un discapacitado sí puede asumir responsabilidades y llevar a cabo un trabajo, no en vano las empresas que sí se han decidido por la integración laboral de las personas con discapacidad manifiestan ampliamente estar muy satisfechas con su trabajo, destacan apenas haber tenido que realizar modificaciones en el lugar de trabajo y casi el 100% afirma que no existen conflictos entre trabajadores con y sin discapacidad.

Este estudio, vinculado a los conceptos de la llamada Responsabilidad Social Corporativa, que afirma que las empresas deben crecer no solo buscando un beneficio económico sino buscando beneficio para toda la sociedad, ha demostrado como cuando se ha hecho la incorporación del discapacitado en la empresa, esta se ha hecho con total normalidad.

Cuando una empresa a la hora de contratar otorga iguales oportunidades a todos los ciudadanos, y por ende entiende que una persona con discapacidad no es diferente, añade valor intangible a toda su labor productiva. La relación coste beneficio ya es positiva y el valor intangible está demostrado. Cuando además, las empresas manifiestan su satisfacción con el trabajo de los discapacitados demuestran que no hay argumentos para no contar con ellos en plantilla.

Ante esta situación afirmamos que sería preciso potenciar el conocimiento de la ley, de los costes y beneficios sociales que conlleva el cumplimiento de la misma, y por supuesto concienciar a los empleadores sobre la realidad del discapacitado más ampliamente y con profundidad, acabando con esas imágenes atávicas que perpetúan al colectivo discapacitado como no apto para incorporarse a la empresa. Se trataría de convencer desde el conocimiento, no por las subvenciones o por la obligación legal, sino para aumentar el beneficio de la empresa. Hablamos de dar a conocer el beneficio tangible y el intangible para las empresas.

Si hablamos del referente de los niveles formativos de los discapacitados y su relación con su empleabilidad podemos afirmar que ha quedado demostrado en todo el estudio la clara correlación existente entre el nivel de estudios y la situación de empleo de las personas con discapacidad. Cuanto mayor es el nivel de estudios de la persona con discapacidad, mayor es el porcentaje de los que están trabajando en las empresas públicas. Podemos apuntar que la situación más ventajosa la presentan las personas con discapacidad que posee estudios universitarios. Por otra parte sigue siendo mayoritaria la incorporación de discapacitados físicos a los psíquicos y desde luego y como ya apuntamos se contrata a más hombres que a mujeres.

En la sociedad en que vivimos el trabajo supone una vía de emancipación personal. Aún persisten imágenes estereotipadas que planean sobre el colectivo de discapacitados y que limitan sus actuaciones así como el acceso al mercado de trabajo. La Handifobia es una realidad tangible, si bien el 75% de las empresas reconoce que un empleado discapacitado podría desempeñar un trabajo, algo menos de la mitad, el 35% para ser exactos tiene contratada a alguna persona con discapacidades. Es evidente que aún son mayores las barreras que de tipo psicológico o social limitan la inserción laboral.

La experiencia ha demostrado que se trata de un colectivo de personas muy motivadas a la hora de integrarse en el mercado laboral y que cada vez más, se forman y preparan para ocupar un puesto de trabajo. Además diferentes estudios resaltan el grado de vinculación y fidelización que se crea entre la persona discapacitada y la empresa resultando, en la mayoría de los casos superior al resto.

Además gracias a las nuevas tecnologías y a las subvenciones concedidas a las empresas para la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades del discapacitado, se favorecen todas las circunstancias para que esta integración al mercado laboral sea plena.

Ante lo anteriormente expuesto cabe preguntarse,

La LISMI ha permitido el desarrollo de la protección social como base esencial del apoyo para la integración laboral de los discapacitados. Sin embargo los resultados no han estado a la altura del éxito planteado en sus orígenes, hay un desconocimiento real de lo que supone dicho marco legal, así como de las ayudas y subvenciones que su aplicación reporta.

Existe una falta de control por la Administración en cuanto a la aplicación de la Ley de Integración si bien en los últimos años la Inspección de Trabajo realiza periódicamente actuaciones, bien específicas sobre la materia o bien dentro de sus actividades habituales, en el marco de los programas territoriales acordados con las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, durante el 2006, las empresas inspeccionadas debían haber contado en sus plantillas con un total de 10.888 personas con discapacidad. Las sanciones impuestas por la Inspección por incumplimiento en esta materia ascendieron a 569.698,40 euros.

Las empresas, y a nuestro entender, no solo desconocen los beneficios que reporta ser socialmente responsable sino que los diferentes actores implicados no han sabido difundir ese concepto de corresponsabilidad y por tanto se redunda en la perpetuación de actitudes que poco favorecen a la plena inserción de los discapacitados en el mercado laboral. Más de un 34% desconoce las medidas concretas que reporta.

El empresario no distingue los distintos tipos de discapacidades y grados, presumiendo en numerosas ocasiones, limitaciones que no corresponden con la realidad.

Destacar que el mercado de trabajo de los discapacitados parece reflejar el de la población en general, pero a escala «más reducida», lo cual refuerza la tesis de que el principal problema es el de la inactividad, aunque no debe olvidarse que hay más desempleo en este grupo de la población.

La Formación es clave en la integración laboral, mayor aún si cabe, que en otros grupos sociales.

Finalmente cabe reseñar el apoyo por parte de las instituciones públicas a todos los niveles para fomentar la integración laboral de este colectivo, así como desde las asociaciones y ONG's.

5.5.2. Conclusiones Específicas

Empresa privada

A pesar de que el total de personas integradas ha ido aumentando, sigue existiendo una especial incidencia del empleo de discapacitados sin formación entre las empresas privadas. Si bien, al igual que ocurre en el sector de empresas públicas se tiende a contratar a más personas con discapacidades físicas. Podemos decir que las tasas de aumento para las personas con discapacidad física y sensorial son sensiblemente superiores, sin embargo, y como decíamos, sigue quedando por detrás el colectivo de personas con discapacidad psíquica.

La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al amplio sector servicios, casi el 50% de total, además y como era de esperar, en ellas trabajan más del 75% del total de la población de discapacitados empleados por cuenta ajena y en empresas no públicas. Estas cifras no dejan de ser apreciables

si pensamos que estamos trabajando con personas con discapacidad que tienen, incluso dentro de este colectivo, especiales dificultades para acceder al mundo laboral y la empresa normalizada.

El conocimiento del colectivo en su rol de trabajador modifica conductas y opiniones de los empresarios. Las empresas coinciden en aceptar que los resultados obtenidos con la contratación de trabajadores-deficientes son satisfactorios en dos aspectos:

En el ámbito de la funcionalidad que le supone a la empresa, pues no aparecen disfunciones con ocasión de este tipo de contrataciones, si bien quizás esto tenga que ver con que es la persona quien se adapta al puesto sin necesidad de introducir elementos que los diferencien de otros puestos similares ocupados por personas sin deficiencias. Y en el terreno de las actitudes personales, notándose aquí diferencias que, en su favor, persiguen insistentemente las empresas. En algunos casos, incluso se califica su trabajo de forma más excelente que el de las personas sin deficiencia, han logrado hacerse valer ante el empresario. Se valora el esfuerzo y las actitudes positivas hacia la empresa y hacia los clientes.

No deja de ser curioso que una gran mayoría conozcan la LISMI y que tan solo un 36% de las mismas tenga contratado a algún discapacitado, por tanto cabe preguntarse el por qué no existe tal desconocimiento de las medidas legales y de los beneficios que reporta la adopción de estas medidas. Respecto a los que la conoce y atienden a las directrices legislativas manifiestan que las ayudas y los incentivos dados son suficientes.

No se contratará a trabajadores con discapacidad que reporten pérdidas o lleven implícito un coste añadido, a pesar de las ventajas económicas. Teniendo en cuenta las ventajas para otros colectivos, no es rentable económicamente. Se expresa una unanimidad de los empresarios en que no contratarían a un discapacitado únicamente por dichas ayudas, sino que solo serviría para inclinarse por un trabajador entre varios con igual capacidad y formación.

Empresa pública

Entendida las empresas públicas como aquellas creadas con un capital perteneciente al Estado, en sus diferentes manifestaciones, y cuyo objetivo esencial pasa por satisfacer necesidades de carácter social, el carácter social debería estar presente, pues bien, en este colectivo de estudio, vemos como la incorporación de discapacitados como empleados presenta un desigual porcentaje. Es más, no podemos obviar que en la función pública ha predominado históricamente la pauta de exclusión de las personas con deficiencias. Nuestra Administración mantuvo como requisito de admisión para los aspirantes a funcionarios un criterio que, aunque razonable -"no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones"-, se reglamentó abusivamente en no pocos casos, estableciendo cuadros de exclusión por incapacidades para ciertos cuerpos y escalas no fundados del todo en exigencias funcionales. Solo en el caso de los mutilados de guerra existía una tradición de medidas dirigidas a favorecer su acceso al empleo público, las cuales se potenciaron a raíz de la última contienda civil. Pues bien desde la entrada en vigor de la LISMI se ha producido una tendencia cambiante.

Hoy y tras veinticinco años de la entrada en vigor de la LISMI, no deja de resultar sorprendente el elevado porcentaje de desconocimiento de la misma, más alarmante si cabe en el caso de las llamadas empresas públicas y de aquellas que por ley se encuentran obligadas a su cumplimiento. El grado de seguimiento entre las empresas públicas obligadas y las que no, no varía mucho, pero insistimos no deja de resultar alarmante el elevado porcentaje de entidades públicas que estando obligadas por ley a la inclusión de discapacitados en sus plantillas o facilitar medidas alternativas no solo incumplen dicha ley, sino que desconocen la existencia de la misma tal y como argumentan. La importancia de este hecho no es

cuestión baladí ya que empresas que deben primar su función social y atender a esa dimensión concienciadora y conciliadora por las que fueron creadas olvidan, a la hora de emplear, a parte de la sociedad a la que deben de atender. Es una realidad ver como la Idea de responsabilidad social, es constantemente olvidada. Una empresa que no busca el beneficio económico, tiene la obligación de obtener beneficio social, tiene que trabajar para todos y apoyar la reducción de costes sociales tratando de mejorar las condiciones de vida de un colectivo de ciudadanos, mediante la dignidad que proporciona un empleo.

La universalización, la sustitución de la deficiencia por la incompatibilidad funcional como criterio de exclusión y las adaptaciones de pruebas son medidas técnicas de equiparación de oportunidades. Son medidas que suprimen las restricciones y obstáculos arbitrarios para determinadas personas. Son, pues, medidas coherentes en el orden técnico y, también, con los principios de mérito y capacidad, que recordemos son los propios de la función pública.

También debemos destacar la plena inserción y la perfecta adaptación de los discapacitados manifestada por los empleadores públicos, destacando que tan solo el 25 % de las personas contratadas han necesitado una adaptación técnica a su trabajo. Estas cifras contrarrestan y son tajantes para acabar con las rémoras que aún lastran la contratación en empresas de carácter público.

Más del 80% de las empresas públicas obligadas por ley a la incorporación de discapacitados argumentan que no poseen elementos de juicio para no hacerlo, o al menos no lo verbalizan. De igual modo comentan la posibilidad de no contar con empleados discapacitados porque simplemente no se presentan a los diferentes procesos de selección. Es más, manifiestan los encuestados que tienen sus reticencias para creer que pueden desarrollar plenamente su actividad laboral, y tan solo el 60% de esta apuesta por la capacidad laboral y los resultados del colectivo. En general, se piensa que estos individuos no están preparados, que su formación profesional no es la adecuada, que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles en el lugar de trabajo, que no cumplirán por la dificultad que tienen para trasladarse por la ciudad, entre otros puntos. Es más, subyacen ciertas reticencias en la mayoría de las empresas públicas que no incluyen a discapacitados en sus nóminas, por ejemplo se alude de un modo recurrente a la existencia de ciertas barreras físicas y sí es cierto que hay muchas otras de carácter mental que castran esa contratación.

6. Evaluación del proceso de investigación

En nuestro proceso investigador el criterio seguido es el pleno logro de la eficacia investigadora ideada.

Se ha optado por un diseño de auto-evaluación interna sin plantearse ningún método de evaluación específico.

Se trata de garantizar las fuentes y los resultados objetivos del trabajo, por ello, se han corroborado que las fuentes secundarias sean veraces y comprobables. La eficacia de la evaluación proviene de la eficacia de la elección de las fuentes y los indicadores.

En cuanto a la garantía de los datos obtenidos, producto de las investigaciones propias, proviene del seguimiento estricto de las pautas metodológicas establecidas en la metodología inicial es decir por atender los principios de la investigación sociológica, con rigor y método.

7. Bibliografía y fuentes utilizadas

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta trimestral de Coste Laboral. INE 2008.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías, 1986. INE 1987.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. INE 1999.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Informe del Mercado trabajo 2006. Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Informe del Mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2006. Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre Población Activa, 2º trimestre de 2002, módulo "Personas con discapacidad y su relación con el empleo".
- INSTITUTO DE EMPLEO, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del observatorio 2004.
- Anuario Económico de España 2007. La Caixa.

8. Anexos

8.1. Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA

Ámbito: España

Universo: Empresas privadas españolas con al menos un asalariado (1.630.517)

Tipo de Estudio: Encuestas telefónicas mediante un cuestionario estructurado en preguntas cerradas y semiabiertas. Posteriormente se ha realizado, con la finalidad de dar un mayor soporte al estudio y completar la información obtenida mediante las encuestas telefónicas, encuestas presenciales a una muestra aleatoria de las empresas ya encuestadas telefónicamente realizándoles un cuestionario complementario.

Tamaño Muestral: 350 encuestas telefónicas

Representatividad: Número de entrevistas adecuado para alcanzar, supuesto un muestreo aleatorio simple y $P=Q$, un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) para un error del $\pm 5,2\%$, para el conjunto de muestra.

Diseño Muestral: Para la extracción de la muestra se ha realizado un muestreo estratificado correspondiéndose cada uno de los estratos a las diferentes Comunidades Autónomas. La distribución de la muestra en cada una de estas Comunidades ha tenido dos pasos. En el primero de ellos se ha aplicado afijación simple determinando un número de encuestas mínimo y asegurando así la representatividad de todas. En el segundo paso se ha distribuido el resto de la muestra de forma proporcional al número de empresas de cada Comunidad Autónoma.

Comunidad autónoma	N.º de empresas por CC.AA. con al menos un asalariado	Tamaño de la muestra por CC.AA.
Andalucía	252.557	40
Aragón	46.326	10
Asturias	34.899	10
Baleares	45.476	10
Canarias	70.802	18
Cantabria	20.194	10
Castilla-La Mancha	82.416	20
Castilla y León	67.138	18
Cataluña	292.432	45
Ceuta y Melilla	188.858	33
Comunidad Valenciana	30.500	10
Extremadura	101.173	22
Galicia	228.326	37
Madrid	51.885	16
Murcia	20.365	10
Navarra	81.790	20
País Vasco	11.806	10
La Rioja	3.574	10
Total	1.630.517	350

Una vez fijado el número de empresas a encuestar, éste se ha distribuido por los distintos sectores, Industria, Construcción Servicios y Otros. El peso de cada uno de ellos se ha tomado atendiendo a los datos del INE.

Comunidad autónoma	Industria	Construcción	Servicios	Resto	Total
Andalucía	4	6	29	1	40
Aragón	1	1	7	1	10
Asturias	1	1	7	1	10
Baleares	1	1	7	1	10
Canarias	2	3	13	1	19
Cantabria	1	1	7	1	10
Castilla-La Mancha	2	3	14	1	20
Castilla y León	1	2	13	1	17
Cataluña	5	7	33	1	46
Ceuta y Melilla	3	5	24	1	33
Comunidad Valenciana	1	1	7	1	10
Extremadura	2	3	16	1	22
Galicia	4	6	27	1	38
Madrid	1	2	11	1	15
Murcia	1	1	7	1	10
Navarra	2	3	14	1	20
País Vasco	1	1	7	1	10
La Rioja	1	1	7	1	10
Total	34	48	250	18	350

Trabajo de Campo: Realizado durante los meses de octubre y noviembre de 2007.

FICHA TÉCNICA

Ámbito: España

Universo: Administraciones Autonómicas y Entidades Locales

Tipo de Estudio: Encuestas telefónicas mediante un cuestionario estructurado en preguntas cerradas y semiabiertas. Posteriormente se ha realizado, con la finalidad de dar un mayor soporte al estudio y completar la información obtenida mediante las encuestas telefónicas, encuestas presenciales a una muestra aleatoria de las empresas ya encuestadas telefónicamente realizándoles un cuestionario complementario.

Tamaño Muestral: 200 encuestas telefónicas

Representatividad: Número de entrevistas adecuado para alcanzar, supuesto un muestreo aleatorio simple y $P=Q$, un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) para un error del $\pm 6,9\%$, para el conjunto de muestra.

Diseño Muestral: Para la extracción de la muestra se ha realizado un muestreo estratificado correspondiéndose cada uno de los estratos a las diferentes Comunidades Autónomas. La distribución de la muestra en cada una de estas Comunidades ha tenido dos pasos. En el primero de ellos se ha aplicado afijación simple determinando un número de encuestas mínimo y asegurando así la representatividad de todas. En el segundo paso se ha distribuido el resto de la muestra de forma proporcional al número de empresas de cada Comunidad Autónoma. Una vez fijado el número de encuestas a realizar en cada Comunidad se han distribuido estas atendiendo al número de empresas públicas y privadas existentes en cada una de ellas.

Comunidad autónoma	Tamaño de la muestra por CC.AA.
Andalucía	19
Aragón	17
Asturias	3
Baleares	3
Canarias	3
Cantabria	3
Castilla-La Mancha	22
Castilla y León	53
Cataluña	23
Ceuta y Melilla	2
Comunidad Valenciana	13
Extremadura	9
Galicia	7
Madrid	4
Murcia	3
Navarra	6
País Vasco	6
La Rioja	4
Total	200

Trabajo de Campo: Realizado durante los meses de octubre y noviembre de 2007.

8.2. Cuestionarios

MODELO ENTREVISTA EMPRESAS CON MÁS DE 50 EMPLEADOS EN PLANTILLA

Naturaleza, características y finalidad

Esta estadística se enmarca dentro del Estudio “Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido”, que está realizando MAPFRE. Los objetivos globales son conocer el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad, detectar los principales problemas encontrados por empresas y trabajadores a la hora de hacer efectiva la incorporación al mundo laboral y determinar la influencia de las ayudas existentes por parte de la administración en el incremento de la contratación.

Legislación

Secreto estadístico

Serán objeto de protección y quedarán amparados por el secreto estadístico, los datos aportados por la empresa (art. 131 de la Ley de la Función Estadística Pública de 9 de mayo de 1989).

Normas de cumplimentación del cuestionario

Este cuestionario está dirigido a empresas con 50 o más trabajadores fijos en plantilla.

Debe tener en cuenta el flujo del cuestionario ya que en determinadas preguntas dependiendo de la opción elegida, deberá pasar a una u otra pregunta.

PREGUNTAS COMUNES

1. - Sector al que pertenece la empresa

- Industria
- Construcción
- Servicios
- Administración Pública
- Otros

2. Actividad de la empresa

3. ¿Cuántos años tiene la empresa?

4. Número de empleados/as
5. ¿Cómo es el acceso más común de una persona nueva a su empresa?
- Entrevista personal
 - Prueba práctica
 - Entrevista más prueba práctica
 - Oposición
 - Concurso-Oposición
 - Bolsa
 - Otros
 - NS/NC
6. ¿Tiene contratadas en su empresa personas discapacitadas?
- Sí => Pasar a la pregunta 7
 - No => Pasar a la pregunta 8
 - NS/NC => Pasar a la pregunta 8
7. Número de personas contratadas con algún tipo de discapacidad
8. ¿Conoce la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)?
- Sí
 - No
 - NS/NC
9. ¿Conoce los tipos de discapacidades que puede tener una persona?
- Sí
 - No
 - NS/NC

Si no tiene contratadas a personas con algún tipo de discapacidad cumplimente las preguntas de la 10 a la 28

Si tiene contratadas a personas con algún tipo de discapacidad cumplimente las preguntas de la 29 a la 47

10. ¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas a personas con discapacidad?
- Sí
 - No
 - NS/NC
11. Dígame, por favor, cuáles de las siguientes razones hace que no se decida a contratar a una persona con discapacidad
- No creo que puedan desempeñar ninguna función en esta empresa
 - Creo que siempre podría hacerlo mejor una persona sin discapacidad
 - Creo que no es una buena imagen para la empresa
 - No he recibido currículum vitae de personas con discapacidad
 - Otros _____
 - NS/NC
12. ¿Algunos de los puestos de trabajo de su empresa los podría realizar un discapacitado/a?
- Sí
 - No
 - NS/NC
13. ¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría en el caso de contratar a una persona con discapacidad?
- Barreras arquitectónicas
 - Barreras emocionales
 - Barreras intelectuales
 - Barreras de inadaptación
 - Barreras físicas
14. ¿Cree que un discapacitado/a podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que una persona sin discapacidad?
- Sí => Pasar a la 16
 - No => Pasar a la 15
 - NS/NC => Pasar a la 16

15. ¿Qué diferencias encuentra?

16. ¿Estaría dispuesto/a a contratar a un discapacitado/a en su empresa, si éste reuniera los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo?

Sí => Pasar a la 18

No => Pasar a la 17

NS/NC => Pasar a la 18

17. ¿Podría exponer sus motivos?

Pasar a la pregunta 19

18. ¿Hay alguna razón para que todavía no lo haya hecho?

19. ¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona discapacitada, al margen de los económicos?

20. ¿Conoce las ayudas para la contratación de discapacitados?

Sí => Pasar a la 21

No => Pasar a la 23

NS/NC => Pasar a la 23

21. ¿Podría enumerar alguna?

22. ¿Considera que la relación coste/beneficio es positiva?

Sí

No

NS/NC

23. ¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en empresas con sus características?

Sí => Pasar a la 24

No => Pasar a 25

NS/NC => Pasar a 25

24. ¿Por qué no se está cumpliendo?

25. ¿Considera que sería necesaria alguna otra ayuda para fomentar su contratación?

Sí

No

NS/NC

26. ¿Conoce empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad?

Sí => Pasar a la 27

No => Fin

NS/NC => Fin

27. Enumere la empresa y sector al que pertenece, y el puesto que desempeña el discapacitado/a.

28. ¿Sabe si la experiencia ha resultado positiva para la empresa?

FIN

Preguntas específicas para grandes empresas con trabajadores con contratados con discapacidad

29. ¿Qué tipo de discapacidad tienen?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

30. Poseen estudios

	Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
SÍ	_____	_____	_____	_____	_____
NO	_____	_____	_____	_____	_____
NS/NC	_____	_____	_____	_____	_____

Sí => Pasar a la 31

No => Pasar a la 33

NS/NC => Pasar a la 33

31. Tipo de estudios reglados (Anotar el número correspondiente de los que aparecen a continuación)

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Estudios primarios

2. Bachillerato (LOGSE, REM, BUP) o Equivalente

3. Ciclo formativo de grado superior (o FP1) y módulos profesionales II

4. Ciclo formativo de grado superior (FP2) y módulos profesionales III

5. Estudios universitarios de 1^{er} ciclo

6. Estudios universitarios de 2^o ciclo

7. No ha cursado estudios reglados

8. NS/NC

32. Tipo de estudios no reglados (Anotar el número correspondiente de los que aparecen a continuación)

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Cursos de Formación Profesional Ocupacional
2. Otros estudios no reglados de duración superior a seis meses
3. Otros estudios no reglados de duración inferior o igual a seis meses

33. ¿Qué trabajo desempeñan?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

34. ¿Cuál fue el proceso seguido para su contratación?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Entrevista personal
2. Prueba práctica
3. Entrevista más prueba práctica
4. Oposición
5. Concurso-Oposición
6. Bolsa
7. Otros
8. NS/NC

35. ¿Con qué problemas se ha encontrado el discapacitado a la hora del desempeño de su trabajo?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

36. ¿Cuál es la relación entre los discapacitados y el resto del personal de la empresa?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Totalmente normal
2. Se adaptan progresivamente
3. No llega a ser absolutamente normal
4. Hay una inadaptación casi total
5. NS/NC

37. ¿Con qué problemas se ha encontrado la empresa?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

38. ¿Ha realizado la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo para mayor facilidad del discapacitado a la hora de realizar su trabajo?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

1. Sí, muchas
2. Sí, algunas
3. No
4. NS/NC

39. ¿Considera que la relación coste/beneficio para la empresa es positiva?

Sí

No

NS/NC

40. ¿Conoce las ayudas para la contratación de discapacitados?

Sí => Pasar a la 41

No => Pasar a la 45

NS/NC => Pasar a la 45

41. ¿De cuáles se ha podido beneficiar su empresa?

42. ¿Han sido determinantes las ayudas de la Administración a la hora de decidirse a la contratación de discapacitados/as?

Sí

No

NS/NC

43. ¿Considera que las ayudas son suficientes?

Sí

No

NS/NC

44. ¿Qué otra propondría?

45. ¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

Sí

No

NS/NC

46. ¿Conoce otras empresas que tengan contratadas a personas discapacitadas?

Sí => Pasar a la 47

No => Fin

NS/NC => Fin

47. Podría enumerar alguna de estas empresas, sector al que pertenece y puesto que desempeña el discapacitado/a.

FIN

MODELO ENTREVISTA EMPRESAS CON 50 O MENOS EMPLEADOS EN PLANTILLA

Naturaleza, características y finalidad

Esta estadística se enmarca dentro del Estudio “Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido”, que está realizando MAPFRE. Los objetivos globales son conocer el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad, detectar los principales problemas encontrados por empresas y trabajadores a la hora de hacer efectiva la incorporación al mundo laboral y determinar la influencia de las ayudas existentes por parte de la administración en el incremento de la contratación.

Legislación

Secreto estadístico

Serán objeto de protección y quedarán amparados por el secreto estadístico, los datos aportados por la empresa (art. 131 de la Ley de la Función Estadística Pública de 9 de mayo de 1989).

Normas de cumplimentación del cuestionario

Este cuestionario está dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores fijos en plantilla.

Debe tener en cuenta el flujo del cuestionario ya que en determinadas preguntas, dependiendo de la opción elegida, deberá pasar a una u otra pregunta.

Muchas gracias por su colaboración.

PREGUNTAS COMUNES:

1. Sector al que pertenece la empresa

- Industria
- Construcción
- Servicios
- Administración Pública
- Otros

2. Actividad de la empresa

3. ¿Cuántos años tiene la empresa?

4. Número de empleados/as

5. ¿Cómo es el acceso de una persona nueva a su empresa?

- Entrevista personal
- Prueba práctica
- Entrevista más prueba práctica
- Oposición
- Concurso-Oposición
- Bolsa
- Otros
- NS/NC

6. ¿Tiene contratadas en su empresa personas discapacitadas?

- Sí => Pasar a la pregunta 7
- No => Pasar a la pregunta 8
- NS/NC => Pasar a la pregunta 8

7. Número de personas contratadas con algún tipo de discapacidad
8. ¿Conoce la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)?
- Sí
 - No
 - NS/NC
9. ¿Conoce los tipos de discapacidades que puede tener una persona?
- Sí
 - No
 - NS/NC

Si no tiene contratadas a personas con algún tipo de discapacidad cumplimente las preguntas de la 10 a la 26

Si tiene contratadas a personas con algún tipo de discapacidad cumplimente las preguntas de la 27 a la 46

10. ¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas a personas con discapacidad?
- Sí
 - No
 - NS/NC
11. Dígame, por favor, cuáles de las siguientes razones hace que no se decida a contratar a una persona con discapacidad
- No creo que puedan desempeñar ninguna función en esta empresa
 - Creo que siempre podría hacerlo mejor una persona sin discapacidad
 - Creo que no es una buena imagen para la empresa
 - No he recibido currículum vitae de personas con discapacidad
 - Otros _____
 - NS/NC

12. ¿Alguno de los puestos de trabajo de su empresa los podría realizar un discapacitado/a?

Sí

No

NS/NC

13. ¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría en el caso de contratar a una persona con discapacidad?

Barreras arquitectónicas

Barreras emocionales

Barreras intelectuales

Barreras de inadaptación

Barreras físicas

14. ¿Cree que un discapacitado/a podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que una persona sin discapacidad?

Sí => Pasar a la 16

No => Pasar a la 15

NS/NC => Pasar a la 16

15. ¿Qué diferencias encuentra?

16. ¿Estarías dispuesto/a a contratar a un discapacitado/a en su empresa, si éste reuniera los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo?

Sí => Pasar a la 18

No => Pasar a la 17

NS/NC => Pasar a la 18

17. ¿Podría exponer sus motivos?

Pasar a la pregunta 19

18. ¿Hay alguna razón para que todavía no lo haya hecho?

19. ¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona discapacitada, al margen de los económicos?

20. ¿Conoce las ayudas para la contratación de discapacitados?

Sí => Pasar a la 21

No => Pasar a la 23

NS/NC => Pasar a la 23

21. ¿Podría enumerar alguna?

22. ¿Considera que la relación coste/beneficio es positiva?

Sí

No

NS/NC

23. ¿Considera que sería necesaria alguna otra ayuda para fomentar su contratación?

Sí

No

NS/NC

24. ¿Conoce empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad?

Sí => Pasar a la 25

No => Fin

NS/NC => Fin

25. Enumere la empresa y sector al que pertenece, y el puesto que desempeña el discapacitado/a.

26. ¿Sabe si la experiencia ha resultado positiva para la empresa?

FIN.

Conteste a las siguientes preguntas en el caso de tener contratadas en su empresa a personas con algún tipo de discapacidad.

27. ¿Qué tipo de discapacidad tienen?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

28. ¿Desde qué año está contratada esta persona?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

29. Poseen estudios

	Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
SÍ	_____	_____	_____	_____	_____
NO	_____	_____	_____	_____	_____
NS/NC	_____	_____	_____	_____	_____

Sí => Pasar a la 30

No => Pasar a la 32

NS/NC => Pasar a la 32

30. Tipo de estudios reglados

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Educación especial: formación profesional especial o adaptada, programas de preparación para la vida adulta y laboral, programas de garantía social específicos, etc.
2. Bachillerato (LOGSE, REM, BUP)
3. Ciclo formativo de grado superior (o FP1) y módulos profesionales II
4. Ciclo formativo de grado superior (FP2) y módulos profesionales III
5. Estudios universitarios de 1 solo ciclo (Diplomados, Escuelas técnicas, etc.) y sus estudios de postgrado
6. Estudios universitarios de 2º ciclo
7. No ha cursado estudios reglados

31. Tipo de estudios no reglados

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Cursos de Formación Profesional Ocupacional
2. Otros estudios no reglados de duración superior a seis meses
3. Otros estudios no reglados de duración inferior o igual a seis meses

32. ¿Qué trabajo desempeñan?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

33. ¿Cuál fue el proceso seguido para su contratación?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Entrevista personal
2. Prueba práctica

3. Entrevista más prueba práctica

4. Oposición

5. Concurso-Oposición

6. Bolsa

7. Otros

8. NS/NC

34. ¿Con qué problemas se ha encontrado el discapacitado a la hora del desempeño de su trabajo?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

35. ¿Cuál es la relación entre los discapacitados y el resto del personal de la empresa?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____

1. Totalmente normal

2. Se adaptan progresivamente

3. No llega a ser absolutamente normal

4. Hay una inadaptación casi total

5. NS/NC

36. ¿Con qué problemas se ha encontrado la empresa?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

37. ¿Ha realizado la empresa algún tipo de adaptación del puesto de trabajo para mayor facilidad del discapacitado a la hora de realizar su trabajo?

Persona1	Persona2	Persona3	Persona4	Persona5
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

1. Sí, muchas

2. Sí, algunas

3. No

4. NS/NC

38. ¿Considera que la relación coste/beneficio para la empresa es positiva?

Sí

No

NS/NC

39. ¿Conoce las ayudas para la contratación de discapacitados?

Sí => Pasar a la 40

No => Pasar a la 44

NS/NC => Pasar a la 44

40. ¿De cuáles se ha podido beneficiar su empresa?

41. ¿Han sido determinantes las ayudas de la Administración a la hora de decidirse a la contratación de discapacitados/as?

Sí

No

NS/NC

42. ¿Considera que las ayudas son suficientes?

Sí

No

NS/NC

43. ¿Qué otra propondría?

44. ¿Cree que la Administración puede hacer algo más para facilitar la inserción?

Sí

No

NS/NC

45. ¿Conoce otras empresas que tengan contratadas a personas discapacitadas?

Sí => Pasar a la 46

No => Fin

NS/NC => Fin

46. Podría enumerar alguna de estas empresas, sector al que pertenece y puesto que desempeña el discapacitado/a.

FIN



www.fundacionmapfre.com

Grupo de Investigación
"Ciencias del Trabajo" (FQM-311)
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Cádiz

