

Discapacidad y mercado de trabajo

Vanesa Rodríguez Álvarez*

Aproximadamente un 9% de la población española presenta una discapacidad; y si nos centramos únicamente en la población en edad de trabajar, las personas con discapacidad suponen casi el 5%. Estos datos contribuyen a reforzar la importancia del análisis de su participación laboral; no solo por ser un colectivo, en situación de desventaja, objeto de políticas tanto sociales como laborales, sino también por su entidad numérica. La integración del discapacitado en el ámbito laboral es una vía para conseguir el desarrollo pleno de su personalidad, a través de la independencia personal y económica que otorga la participación activa en el mercado de trabajo. Por lo tanto, el estudio de la situación de estos individuos una vez se incorporan al mercado de trabajo resulta imprescindible para conocer un aspecto importante de su realidad social y, así poder aplicar las medidas necesarias para facilitar su completa inserción en el mundo laboral.

Las políticas destinadas a las personas con discapacidad en España han dado un giro en los últimos años, pasando de una política basada en la garantía de ingresos hacia una política que ve el empleo como la principal herramienta de integración social de este colectivo. Sin embargo, en un contexto de crisis económica como el actual, en el que los ingresos públicos se han visto redu-

cidos de forma sustancial con la correspondiente reducción del gasto público, resulta interesante profundizar en el análisis de la empleabilidad de este colectivo. Aunque el porcentaje que supone el gasto en políticas de integración de personas con discapacidad sobre el total en políticas activas es inferior al 15%, esta cifra ha aumentado de forma gradual en los últimos años. De estas políticas, son las relacionadas con el empleo protegido las que suponen una mayor proporción de recursos: aproximadamente la mitad del gasto destinado a políticas de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

A pesar del claro interés del estudio de la integración laboral de este colectivo son escasos los estudios que abordan este tema desde un punto de vista económico; la mayoría se centran en aspectos relacionados con la psicología, la sociología y la medicina terapéutica. Esta falta de estudios, al menos a nivel nacional, quizás sea consecuencia de la escasez de fuentes de información sobre las personas con discapacidad y el mercado de trabajo que limita, entre otros aspectos, el estudio de los centros especiales de empleo (CEE).

En la tesis doctoral de referencia¹ se presentan tres ensayos sobre diferentes aspectos de la relación de las personas con discapacidad con el

* Universidad de Oviedo.

¹ Este artículo sintetiza los principales resultados del libro *Discapacidad y mercado de trabajo: tres análisis empíricos con la muestra continua de vidas laborales* que ha obtenido el Premio Enrique Fuentes Quintana a tesis doctorales que otorga la Fundación de las Cajas de Ahorros (Funcas) en la convocatoria 2010-2011.

mercado de trabajo español: la labor de los CEE como puente hacia el mercado de trabajo ordinario; los salarios de las personas con discapacidad y los factores relevantes a la hora de explicar la reincorporación al mercado de trabajo después de una incapacidad permanente. Para su realización se ha utilizado la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) en su edición de 2008 que permite identificar tanto a los trabajadores con certificado de minusvalía como a los CEE y a los beneficiarios de una prestación por incapacidad permanente. Esta base de datos proporciona información sobre episodios de empleo, de percepción de prestaciones por desempleo, bases de cotización y percepción de pensiones contributivas.

Los centros especiales de empleo como puente hacia el mercado de trabajo ordinario

El primer ensayo contribuye al debate social generado en los últimos años sobre el papel del empleo protegido en la integración laboral de las personas con discapacidad. Por un lado, algunos autores hacen referencia a las peores condiciones de trabajo en este tipo de centros, así como una posible segregación de los beneficiarios del empleo protegido. Por el contrario, otros autores destacan sus aspectos positivos; en muchos casos es la única forma de inserción laboral de determinadas discapacidades, proporciona experiencia laboral, formación y hábitos laborales. En lo que sí parece haber consenso es en la escasa efectividad de estos centros para facilitar el paso del empleo protegido al empleo ordinario, objetivo encomendado por la Ley de Integración Social del Minusválido (Lismi) y punto central de la regulación actual de este tipo de centros, al menos desde la norma jurídica. Sin embargo, hasta el momento la evidencia empírica al respecto es escasa.

Uno de los objetivos es evaluar el efecto que el paso por un CEE tiene en la posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario. Con esto no se pretende medir si este tipo de centros facilita el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo en general, sino saber si se

cumple el mandato de la Lisimi de actuar como puente entre el mercado de trabajo protegido y el ordinario. Las bases de datos existentes no nos permiten analizar el efecto que este tipo de centros tiene en la reducción de la tasa de paro o el aumento en la tasa de actividad de este colectivo.

Al contrario de lo que ha ocurrido en otros países, en España en los últimos años se ha producido una gran expansión del empleo protegido, tanto en número de centros como en plantilla; más de la mitad de los contratos celebrados con personas con discapacidad en los últimos años han sido en CEE. Sin embargo, la implantación de los CEE en España no es homogénea, presentando importantes diferencias territoriales (se concentran principalmente en el País Vasco, Andalucía, Madrid y Cataluña). Aunque la percepción general es que los trabajadores de CEE suelen tener discapacidades más graves o principalmente psíquicas, lo que dificulta su integración en el mercado de trabajo ordinario, también en este caso hay importantes diferencias territoriales; aunque la discapacidad sensorial es una minoría en todas las comunidades autónomas, la psíquica solo es mayoritaria en alguna de ellas.

Con datos de la MCVL obtenemos que a medida que aumenta la vinculación con los CEE hay una mayor presencia de mujeres y de jóvenes, así como un mayor porcentaje de contratos indefinidos. En general, los trabajadores con discapacidad en CEE presentan una menor cualificación que los trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias, lo que en un principio podría explicar sus menores salarios.

En cuanto al análisis de la efectividad de los CEE como puente hacia el mercado de trabajo ordinario los resultados alcanzados indican que el paso por un CEE no favorece la posterior inserción en la empresa ordinaria; además, este efecto es mayor si el paso por un CEE ocurre después de alguna experiencia en el mercado de trabajo ordinario. Tal como se ha indicado anteriormente, esto no implica que no favorezcan la inserción laboral de este colectivo, aspecto que no ha sido objeto de análisis en este caso.

Cabe señalar que las asociaciones vinculadas a los CEE defienden su papel en el tránsito hacia la actividad o como refugio después de que un trabajador con discapacidad no logre mantener su puesto en una empresa ordinaria. Esta última afirmación parece estar respaldada por los resultados de nuestro análisis; es factible suponer que parte de las personas con discapacidad que terminan en un CEE después de abandonar o ser expulsadas del mercado ordinario de trabajo, tengan más difícil volver a reincorporarse al empleo ordinario y que posiblemente de no existir estos centros transitarían a la inactividad.

También resulta llamativo que, a pesar de que el tránsito es un objetivo marcado por ley, las subvenciones a los CEE, no hacen referencia en ningún momento al cumplimiento de este objetivo como requisito para acceder a las mismas, ni se han establecido, al menos a nivel estatal, subvenciones o ayudas directas a la transición de forma que compensen la pérdida de capital humano que sufren los CEE cuando sus trabajadores acceden al empleo ordinario (en algunas comunidades autónomas sí se establecen este tipo de ayudas).

A tenor de los resultados obtenidos parece conveniente, tal como solicitan distintas asociaciones de empleo protegido, una reformulación de los objetivos de los CEE eliminando la referencia al tránsito a la empresa ordinaria y centrándose más en otros aspectos de empleabilidad de las personas con discapacidad y en mejorar las condiciones laborales en estos centros. Si no se quiere renunciar al objetivo de tránsito, se deberían replantear las subvenciones que reciben estos centros vinculándolas, al menos en parte, al cumplimiento de este objetivo de tránsito y compensando la pérdida de capital humano que pueden sufrir.

Diferencias salariales por discapacidad: especial mención a los centros especiales de empleo

En el segundo ensayo se busca profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de este

colectivo, haciendo de nuevo una especial mención a los CEE, siendo en este caso el objeto de estudio, los salarios de las personas con discapacidad².

A pesar de que la mayoría de los trabajos sobre la relación de las personas con discapacidad y el empleo hacen referencia a los bajos salarios de este colectivo, el estudio de las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad es relativamente reciente en comparación con otros estudios sobre diferencias salariales (por sexo o raza). Además, la literatura existente suele relacionar el empleo protegido con un menor nivel salarial; aunque son escasos los estudios que analizan las diferencias salariales entre ambos tipos de centros.

Por lo tanto, el objetivo aquí es analizar las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad, además de analizar las diferencias salariales entre trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria y en los CEE. Se debe tener en cuenta que la finalidad de este análisis no es identificar una posible discriminación salarial puesto que, como indican varios autores, en el caso de las personas con discapacidad hay que ser cauto a la hora de atribuir las diferentes retribuciones a la discriminación, pues las características de cada discapacidad pueden reducir su productividad. Es decir, el objetivo último de este análisis es exponer qué parte de las diferencias salariales se pueden explicar por las diferencias en características en ambos grupos (sexo, edad, cualificación, etc.) y qué parte no. Por lo tanto, cuando hacemos referencia a discriminación nos estamos refiriendo a la parte de la diferencia salarial que no se puede explicar por las diferentes características de los individuos y no a discriminación propiamente dicha.

Los resultados obtenidos indican que los salarios de las personas con discapacidad son menores que los de los no discapacitados; y que, dentro del primer grupo, son menores entre los que trabajan en un CEE. Pero, mientras que los salarios de las personas con discapacidad en el empleo

² Algunos resultados han sido publicados en Rodríguez, V. (2012), "Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo", *Cuadernos de Economía*, vol. 35, nº 98, pp.100-116.

ordinario presentan una distribución similar a la de los no discapacitados (los salarios presentan una relación positiva con la edad, la cualificación, el hecho de ser hombre o de tener un contrato indefinido), en los CEE no se observa la misma distribución. En este tipo de centros no se observan diferencias relevantes en cuanto a sexo o edad, ni una distribución creciente según la cualificación; además, en cuanto al tipo de contrato son los contratos temporales los que presentan unos mayores salarios.

En un primer momento esta mayor homogeneidad en los salarios de los CEE podría llevar a pensar en una mayor igualdad. Sin embargo, dado que los salarios en los CEE son sensiblemente inferiores a los de la empresa ordinaria, y que en la mayoría de los casos se acercan al salario mínimo interprofesional (SMI), la escasa variación no parece ser consecuencia de un sistema retributivo más igualitario, sino de unas peores condiciones salariales; resulta plausible pensar que el SMI está limitando la variabilidad del salario por su parte inferior.

Si analizamos con más profundidad las diferencias salariales, identificando qué parte de estas son consecuencias de las distintas características de los grupos analizados observamos que únicamente el 10% de las diferencias salariales entre trabajadores con y sin discapacidad se deben a estas diferencias. En el caso de los trabajadores con discapacidad las diferentes características de los trabajadores en CEE explican un tercio de sus diferencias salariales.

En la literatura sobre diferencias salariales por discapacidad no existe consenso sobre si la mujer discapacitada sufre una doble discriminación, por discapacitada y por mujer. A partir del análisis realizado encontramos que esta existe, tanto entre discapacitados y no discapacitados como entre empresa ordinaria y CEE, y que es mayor la discriminación por ser discapacitada que por ser mujer. Sin embargo, las mujeres sufren una menor discriminación por ser discapacitadas que los hombres.

Las principales conclusiones obtenidas señalan la necesidad de mejorar las condiciones laborales

de las personas con discapacidad, principalmente en los CEE. No solo es importante la incorporación de este colectivo al mercado de trabajo, sino que se debe garantizar su igualdad de condiciones una vez que acceden a él.

Además, en cuanto a los CEE sería aconsejable que el convenio colectivo de aplicación fuera el de su sector de actividad y no uno específico para este tipo de centros (independientemente de su actividad) como ocurre en la actualidad. El Real Decreto 2273/1985 define el CEE como “aquel cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo participando regularmente en las operaciones de mercado (...)”, lo que no parece compatible con tener un convenio colectivo específico, ya que estos centros se dedican a actividades muy diversas entre sí. De no ser así se debería aumentar el salario establecido por convenio colectivo en estos centros, dejando de tener como referencia el SMI en el caso del grupo de cotización más baja (que supone más del 70% de la plantilla de estos centros).

Se debe tener en cuenta que aunque los CEE tienen como objeto facilitar la incorporación al mercado de trabajo de aquellos individuos con discapacidad que no pueden acceder directamente al empleo ordinario, estas diferencias salariales pueden estar segregando más aún este colectivo sobre todo cuando, tal como hemos visto, no cumplen su función de tránsito. Además, la supuesta menor productividad de los trabajadores en CEE se ve compensada por una subvención del 50% del SMI y una bonificación de las cuotas a la Seguridad Social, por lo que esta menor productividad no debería repercutir en el salario de estos trabajadores.

Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo

Por último, para completar el estudio de la relación de las personas con discapacidad con el mercado de trabajo se ha analizado la reincorporación al mer-

cado de trabajo de los beneficiarios de prestaciones contributivas por incapacidad permanente³, que desde 2003 tienen la consideración de personas con discapacidad.

Hasta el momento, la mayoría de la literatura existente analiza este tipo de prestaciones como paso previo al abandono del mercado de trabajo. Sin embargo, aquí nos centramos en las características de los pensionistas que siguen trabajando. Aproximadamente una quinta parte de los pensionistas por incapacidad han trabajado después del reconocimiento de la prestación. La compatibilidad entre pensión y empleo está relacionada con la gravedad de la incapacidad, por lo que la compatibilización alcanza el 30% en el caso de la incapacidad permanente total (IPT) que, por definición, es la más compatible con el trabajo. Es decir, un 30% de los beneficiarios de una IPT han trabajado y percibido la prestación por incapacidad simultáneamente.

Los pensionistas que compatibilizan ambas situaciones son mayoritariamente hombres y son más jóvenes que los que no simultanean. Además, tienen una menor vinculación con el mundo laboral antes del reconocimiento de la prestación: se incorporaron más jóvenes al mercado de trabajo pero la duración de sus episodios de empleo ha sido inferior.

Al analizar los factores que explican la compatibilización entre prestación y empleo observamos que, aunque el importe de la prestación tiene un claro efecto sobre la probabilidad de compatibilizar no es la única variable relevante. Una mayor prestación reduce la probabilidad de trabajar simultáneamente, pero la gravedad de la discapacidad y la edad en el momento de reconocimiento de la prestación también influyen de forma negativa.

Las políticas dirigidas a aumentar la participación laboral de este colectivo deberían tener como objetivo básico a los pensionistas por incapacidad de más edad, que son los que presentan una menor reincorporación al mercado de trabajo. Esta menor parti-

cipación puede ser debida, al menos en parte, a su mayor dificultad de adaptación a nuevos puestos de trabajo; por lo tanto, sería recomendable la implementación de cursos de reciclaje que la favorezcan.

En 2007 se llevó a cabo una reforma de las prestaciones por incapacidad permanente que repercutió en el importe de estas prestaciones, reduciéndola en sus tramos superiores e incrementándola en los inferiores. Para intentar aproximar los efectos de esta reforma en la probabilidad de compatibilizar se ha realizado una simulación aplicando los requisitos de la nueva norma a todos los pensionistas. Aunque en su exposición de motivos no hace referencia a la compatibilización de pensión y empleo, los resultados obtenidos indican que esta reforma la favorecerá. Además, los resultados obtenidos refuerzan la idea de que la cuantía de la prestación no es el único aspecto que explica la compatibilización puesto que los mayores aumentos en la probabilidad de trabajar se dan entre los más jóvenes; resultando más relevante para explicar el aumento en la compatibilización la edad, ya sea de entrada en el mercado de trabajo o de reconocimiento de la prestación, que el tipo de prestación o su cuantía.

Conclusiones

El objetivo con el que se ha llevado a cabo el trabajo que aquí se ha resumido es profundizar en el análisis de diversos aspectos del empleo de las personas con discapacidad en España. No pretende ser una evaluación de las políticas de empleo dirigidas a este colectivo, ya que la base de datos utilizada no permite estudiar su participación laboral, sino ampliar el conocimiento sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad una vez que entran en el empleo.

El empleo de las personas con discapacidad se considera un elemento clave para su completa integración social. Sin embargo, un empleo en sí no es suficiente, es necesario que cumpla unos

³ Los principales resultados han sido publicados en Malo, M. A., Cueto, B. y Rodríguez, V. (2011), "Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, nº 1, pp.125-153.

estándares de calidad para que realmente cumpla su objetivo de integrar. La independencia económica de las personas con discapacidad es un paso imprescindible para alcanzar su plena integración, y la adecuada remuneración por su trabajo es el paso clave para conseguirla.

Por un lado, el empleo protegido ha sido objeto de críticas por la segregación a la que están sometidos sus beneficiarios; sus detractores hacen referencia a sus peores condiciones laborales y a su menor salario. Sin embargo, no todo son críticas a la labor de los CEE en España, diversos autores resaltan aspectos positivos como la socialización, la adquisición de habilidades tanto laborales como sociales y la salida de la inactividad; siendo este tipo de empleo el único posible para determinadas discapacidades.

En lo que parece que hay más consenso es en la escasa efectividad de los CEE como puente hacia el mercado de trabajo ordinario. Los resultados obtenidos en este trabajo refuerzan esta idea; el paso por un CEE no favorece la posterior incorporación en la empresa ordinaria.

En cuanto a las condiciones de trabajo, el análisis realizado de las diferencias salariales muestra un menor salario de las personas con discapacidad, y dentro de estas un menor salario en los CEE. Las diferencias salariales entre personas con discapacidad en empresas ordinarias y en CEE se pueden explicar, en mayor medida, por las diferentes características de ambos grupos.

No ha sido objeto de este trabajo evaluar la efectividad de los CEE para la inserción laboral de

las personas con discapacidad, por lo que no se entra a valorar la pertinencia o no de su existencia. Sin embargo, los resultados obtenidos muestran que hay que reformular su labor de puente hacia el empleo ordinario, ya sea eliminando ese mandato legal o modificando las subvenciones de forma que el hecho de cumplir el objetivo de tránsito sea tenido en cuenta.

Además, el hecho de que a los CEE se les aplique el mismo convenio colectivo independientemente de su sector de actividad, y que este convenio establezca un salario igual al SMI en el grupo más abundante de trabajadores, está precarizando las condiciones laborales de este colectivo. Además, las últimas reformas de la negociación colectiva que establece la primacía en algunos temas del convenio de empresa tampoco favorecerán a estos centros que tienen unas bajas tasas de afiliación. Ya que los CEE prestan servicios en distintos sectores parece obvio que, para aumentar la plena integración de este colectivo, sus condiciones de trabajo deberían ser similares a las de los trabajadores en empresas ordinarias.

En resumen, es necesario llevar a cabo una reformulación del empleo protegido para intentar que sea lo más integrador posible y que sus beneficiarios no sean “trabajadores de segunda”.

En cuanto a los pensionistas por incapacidad, para lograr mejorar la empleabilidad de este colectivo se debe mirar más allá del importe de su prestación y tener en cuenta la necesidad de reciclaje de estos trabajadores, principalmente en el caso de los de mayor edad.