



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro*



## **LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA COMO PALANCA DE CREACIÓN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOLIDARIA**

Febrero de 2015

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I. EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL</b> .....	<b>8</b>
1. EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	9
2. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO DE LA ECONOMÍA SOCIAL..	11
2.1. Resultados por tamaño empresarial .....	11
2.2. Resultados por ramas de actividad.....	12
2.3. Resultados por comunidades autónomas.....	13
3. EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL .....	15
3.1. Cumplimiento de la cuota de reserva en la Economía social .....	16
3.2. Cumplimiento de la cuota de reserva por familias .....	16
3.3. Cumplimiento de la cuota de reserva por tramos de tamaño empresarial.....	17
3.4. Cumplimiento de la cuota de reserva por ramas de actividad .....	18
3.5. Cumplimiento de la cuota de reserva por comunidades autónomas .....	19
<b>CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE CUMPLEN CON LA CUOTA DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	<b>22</b>
1. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA A TRAVÉS DE LA MCVL.....	23
2. ELEMENTOS DIFERENCIALES EN LA COMPOSICIÓN Y CONDICIONES LABORALES DE SUS PLANTILLAS .....	24
2.1. Características personales de los/as trabajadores/as .....	25
2.2. Condiciones laborales de trabajadores/as .....	29
3. ELEMENTOS DIFERENCIALES EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	36
3.1. Características personales de los/as trabajadores/as con discapacidad.....	36
3.2. Condiciones laborales de los/as trabajadores/as.....	38
3.3. Posición diferencial de las mujeres con discapacidad .....	43
4. TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTEGRADAS A TRAVÉS DE LA CUOTA DE RESERVA.....	48
4.1. Elementos diferenciales en la Economía social.....	48
4.2. Diferencias de género en las trayectorias laborales .....	49
<b>CAPÍTULO III. ELEMENTOS CUALITATIVOS DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL</b> .....	<b>52</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	53
2. LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	54
2.1. El proceso de selección de personal .....	54
2.2. El proceso de contratación.....	57
2.3. El proceso de incorporación e integración .....	65
2.4. Valoración de la contratación de personas con discapacidad .....	69
2.5. Incidencia de las políticas transversales.....	70
2.6. Nuevas demandas de apoyo .....	73
3. LA FALTA DE EXPERIENCIA EN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	76
4. LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS.....	78

<b>CAPÍTULO IV. PRINCIPALES RESULTADOS E IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS .....</b>	<b>81</b>
1. PRINCIPALES RESULTADOS .....	82
Presencia de personas con discapacidad en la Economía social .....	82
Grado de cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas de Economía social.....	83
Caracterización de las empresas que cumplen con la cuota de reserva.....	84
Elementos cualitativos en el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social .....	87
2. IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	89
Amplio margen para el avance hacia un mayor cumplimiento de la cuota de reserva tanto en la Economía social como en la ordinaria .....	89
La brecha de género debe ser un objetivo integrado en las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad .....	89
La obligación legal y las ayudas económicas son determinantes en la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario .....	90
La importancia de una primera experiencia positiva en la integración de personas con discapacidad .....	90
La política de integración forma parte de una cultura de empresa inclusiva en general ....	91
Las medidas alternativas no son sustitutivas de la cuota de reserva .....	91
Necesidad de una mayor intersección entre discapacidad y Economía Social .....	91
<b>ANEXO I. LA ECONOMÍA SOCIAL Y LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTADO DE LA CUESTIÓN .....</b>	<b>99</b>
1. PRESENCIA Y POSICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO .....	100
1.1. Principales resultados obtenidos en la literatura.....	100
1.2. Presencia de mujeres con discapacidad en el empleo .....	104
2. LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	106
2.1. La eficacia del establecimiento de cuotas.....	110
3. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL.....	112
3.1. Delimitación de las familias de la Economía Social .....	115
4. POSICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL... 123	
<b>ANEXO II. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN LA ECONOMÍA SOCIAL .....</b>	<b>127</b>
1. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA A TRAVÉS DE LA MCVL.....	128
1.1. Identificación de las entidades pertenecientes a la Economía social en la MCVL ....	129
1.2. Identificación de los/as trabajadores/as .....	131
1.3. Limitaciones del uso de la MCVL .....	132
1.4. Tamaños muestrales de las entidades de Economía social en la MCVL .....	135
2. LA ENCUESTA SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA PARA PCD EN LA ECONOMÍA SOCIAL .....	136
3. ESTIMACIONES DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO .....	138
<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS .....</b>	<b>140</b>

## INTRODUCCIÓN

El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud<sup>1</sup> (OMS), estima que más de mil millones de personas en el mundo tienen algún tipo de discapacidad. En el caso de España, según los últimos datos<sup>2</sup>, en 2008 había 3,85 millones de personas de seis o más años con algún tipo de discapacidad o limitación, lo que supone una tasa de discapacidad del 9%.

La integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es posiblemente uno de los ámbitos de la discapacidad que más ha evolucionado en nuestro país en las últimas décadas, tanto en relación con el marco teórico como con la aplicación y el desarrollo de nuevos enfoques y metodologías. Ello ha permitido avances muy significativos pero, quizá en este momento, requiere un nuevo impulso que permita superar los techos alcanzados.

Los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo, que son relativamente recientes en España, coinciden en señalar que uno de los mayores problemas a los que se enfrenta el colectivo de personas con discapacidad es la existencia de una baja tasa de actividad. Además, se observa un cierto estancamiento en las mismas durante la última década. .

De hecho, una de las últimas investigaciones en este ámbito (Cueto et al., 2012 en Santero et al., 2014) constata que en los últimos diez años se ha producido una variación mínima de las tasas de actividad y empleo<sup>3</sup>. Según los datos de este estudio, ambas tasas se sitúan en la mitad en el caso de las personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad; y, al mismo tiempo, la tasa de paro es el doble, situación que apenas ha variado en la última década.

Más allá del posible estancamiento en las tasas de actividad y de empleo, se observa también un conjunto de rasgos estructurales en relación con la posición de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y, entre ellos, cabe destacar los siguientes<sup>4</sup>: hay una importante correlación positiva entre empleo y educación; la situación es más desfavorable para las mujeres con discapacidad que para los hombres; el grado de discapacidad es determinante en las tasas de actividad y empleo (ambas disminuyen a mayor grado); y, por último, las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental se enfrentan a mayores dificultades a la hora de acceder o permanecer en el empleo que otro tipo de discapacidades.

---

<sup>1</sup> OMS (2012)

<sup>2</sup> Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del Instituto Nacional de Estadística,

<sup>3</sup> En ella se realiza una comparación de los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) de 2008 con los de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) de 1999,

<sup>4</sup> Applica y Cesep, 2007 y European Commission, 2007 en Greve, 2009

Entrando en el segundo elemento central del ámbito de este estudio, es importante señalar que las empresas de Economía social se caracterizan por una serie de principios diferenciales, entre los que cabe destacar tanto la valorización del ser humano como la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros. Estos principios, en la práctica, conllevan un comportamiento singular en relación con el empleo, que se concreta en plantillas más diversas e integradoras y en mejores condiciones laborales<sup>5</sup>. Este carácter integrador afecta también de forma positiva a las personas con discapacidad, que no sólo tienen una mayor presencia en el empleo de estas empresas sino también una mayor integración en la estructura y en la toma de decisiones.

Esta posición diferencial de las empresas de Economía social parece ser una buena plataforma sobre la que apoyar un papel más activo de estas empresas en la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, que pueden actuar como referentes para el resto de empresas.

En esta línea se sitúa el presente estudio, cuya finalidad es mejorar el conocimiento de la situación de las personas con discapacidad en la Economía social y, más concretamente, del cumplimiento de la cuota de reserva y del papel que la misma puede desempeñar como motor para la creación de empleo para este colectivo.

Las cuotas de reserva de empleo para colectivos con dificultades de acceso y permanencia en el mismo son una forma de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la efectiva integración de dichos colectivos en el mercado laboral. Las personas con discapacidad son uno de esos colectivos ya que, pese a poseer el potencial necesario para incorporarse al empleo en plenas condiciones, encuentran importantes barreras de acceso y permanencia en el mismo. En España, con objetivo de paliar esta situación, la legislación<sup>6</sup> recoge la obligatoriedad para las medianas y grandes empresas (de 50 o más trabajadores/as) de reservar una cuota del 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Sin embargo, la integración laboral de personas con discapacidad tiene efectos para las empresas en ámbitos muy diferentes al normativo. Como la experiencia ha ido poniendo de manifiesto, es también una fuente de oportunidades en términos económicos y de competitividad, ya que es una vía de captación y retención del talento; contribuye a conformar equipos diversos, hecho que la literatura económica especializada ha identificado como positivo en relación con la competitividad empresarial; tiene una repercusión positiva en la imagen corporativa de las empresas;

---

<sup>5</sup>En el estudio “El impacto socioeconómico de las empresas de Economía social”, elaborado por CEPES en colaboración con Abay Analistas, se analiza ampliamente la contribución de las empresas de Economía social a la economía en su conjunto y su utilidad social, clasificada en torno a dos grandes ejes: la cohesión social y la cohesión territorial.

<sup>6</sup>Artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y, posteriormente, el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

y conlleva una reducción directa de costes a través de ayudas, subvenciones y bonificaciones.

Este Informe se ubica en un proyecto más amplio cuyo principal objetivo es identificar las líneas estratégicas que permitan maximizar el potencial que las empresas de Economía social tienen como palanca de creación de empleo para las personas con discapacidad. Este objetivo general se concreta en tres grandes **objetivos específicos**: obtener un **diagnóstico** del empleo de las Personas con Discapacidad en las empresas de Economía social; **identificar estrategias eficaces** para favorecer una mayor incorporación de Personas con Discapacidad en estas empresas y entidades como fuente de talento y diversidad y de ventajas de índole económica; y **realizar propuestas de acción, de sensibilización y acompañamiento** que promuevan, desde un enfoque práctico, la contratación de personas con discapacidad en las entidades y empresas de la Economía social.

El contenido de este Informe, que se corresponde con el primer objetivo específico señalado en el párrafo previo, se ha estructurado en torno a cuatro capítulos. El primero aborda el tema central del análisis, la presencia de las personas con discapacidad en las entidades y empresas de la Economía social y en el grado de cumplimiento de la misma en función del tamaño empresarial, las ramas de actividad y las comunidades autónomas. Asimismo, se realiza una comparativa con el comportamiento de las empresas de la economía ordinaria. El segundo capítulo analiza si las entidades y empresas de la Economía social que cumplen con la cuota presentan diferencias significativas, frente a las que no la cumplen, en relación con la composición y condiciones laborales de sus plantillas. Asimismo, un aspecto central del capítulo es identificar potenciales diferencias en la posición de las personas con discapacidad en ambos grupos de entidades y respecto a un grupo de control de empresas de economía ordinaria. El capítulo tercero profundiza en aspectos de carácter más cualitativos relacionados con la cuota de reserva e identifica los principales obstáculos y elementos facilitadores en la integración laboral de personas con discapacidad y presenta los niveles de aplicación de las medidas alternativas a la cuota de reserva en la Economía social. Para concluir este Informe, el capítulo cuarto presenta los principales resultados y discute las implicaciones que los mismos pueden tener en las actuaciones a desarrollar en el campo de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Se han incorporado al Informe también dos anexos. El primero de ellos, ofrece una breve revisión de la literatura especializada sobre la integración laboral de las personas con discapacidad y la Economía social. El segundo anexo presenta de forma detallada la aproximación metodológica seguida en este proyecto, haciendo hincapié en sus aportaciones y limitaciones.

## **CAPÍTULO I. EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL**



## 1. EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La importante crisis económica que ha afectado a la economía española desde finales de 2008 ha tenido un altísimo coste en términos de empleo. Se han destruido 3,6 millones de empleos en sólo cinco años y la tasa de desempleo se ha multiplicado por 3,0 (del 8,3% al 25,2%) en el mismo período (2008-2013).

En este marco de referencia cabe preguntarse cuál ha sido la evolución y posición de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo durante el período de crisis (2009-2013). La respuesta puede concretarse en los puntos siguientes:

1.- La **tasa de actividad de las personas con discapacidad** ha permanecido estable o ha crecido levemente durante la crisis (Gráfico 1), mostrando un comportamiento muy similar al de la tasa de las personas sin discapacidad.

2.La evolución por sexos muestra que ésta ha descendido ligeramente para los hombres con discapacidad (en torno a 1 punto), pero ha aumentado de forma significativa para las mujeres (3,7 puntos). Este resultado indica que **la voluntad decidida de participación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo es un fenómeno estructural.**

3.- La evolución de la tasa de actividad por edades muestra una fuerte caída entre los **menores de 25 años**, lo que seguramente indica que éstos **prolongan su itinerario formativo** ante la falta de oportunidades laborales durante el período.

4.- Por tipo de discapacidad, el resultado más notable es el **aumento significativo de las tasa de actividad** en los grupos de **enfermedad mental y discapacidad sensorial.**

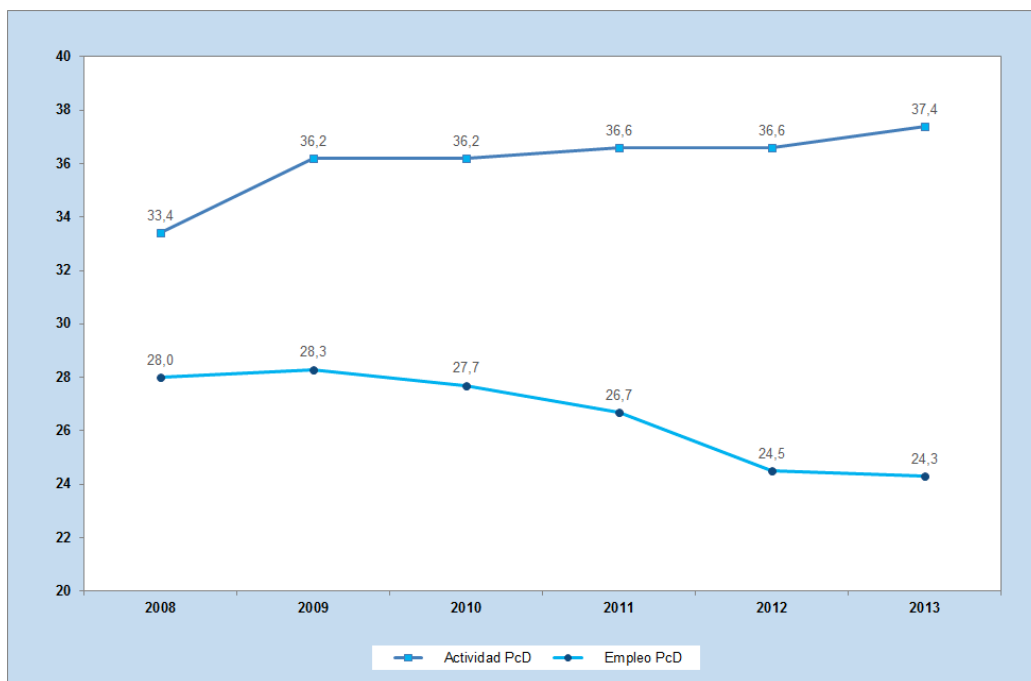
5.- La destrucción de empleo ha afectado en mayor medida los hombres que a las mujeres con discapacidad y, por tramos de edad, a los menores de 25 años. Por tipo de discapacidad, las personas con discapacidad física o sensorial han sido, en términos relativos, las más afectadas (Gráfico 2).

6.- El tasa de paro ha aumentado de forma similar entre hombres y mujeres con discapacidad. Sin embargo, por tramos de edad el aumento ha sido especial importante en el grupo de menores de 25 años.

7.- En definitiva, la evolución de la posición de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha sido muy similar a la de las personas sin discapacidad y a lo largo del período de crisis se han mantenido las importantes brechas entre ambos grupos en relación con la tasa de actividad (es 40 puntos porcentuales superior en las personas sin discapacidad), la tasa de empleo (33 puntos superior) y la tasa de

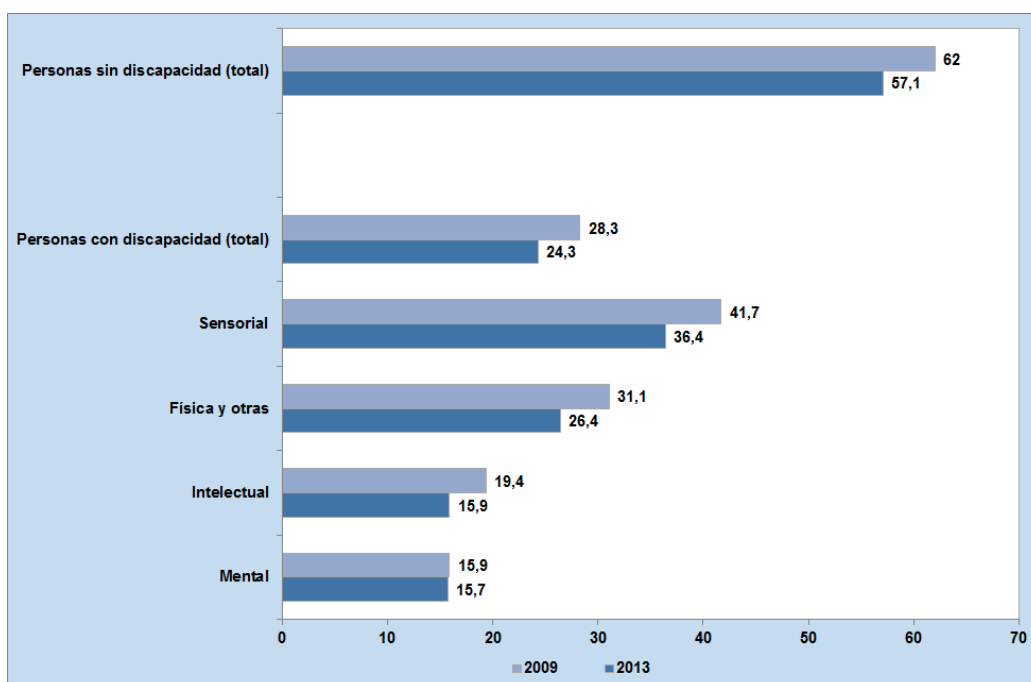
desempleo (superior, en este caso en las personas con discapacidad, en 9 puntos porcentuales).

**Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad en España.**



Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2009-2013 (INE)

**Gráfico 2. Evolución de las tasas de empleo. Detalle por tipo de discapacidad. Período 2009-2013.**



Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2009-2013 (INE)

## 2. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La información estadística sobre los trabajadores/as con discapacidad dista de ser la necesaria para un estudio en profundidad de este colectivo. De hecho, a día de hoy, no existe una única fuente estadística que recoja las variables clave de análisis y estudio para los objetivos de este proyecto con la necesaria representatividad del colectivo.

En este apartado se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que aporta una perspectiva muy interesante al incluir información sobre las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as, además de información sobre el grado de discapacidad de los mismos/as, lo que posibilita su identificación y el análisis de sus condiciones laborales. Por otra parte, también contiene diversas variables que, de forma conjunta, posibilitan la identificación de las diferentes entidades que conforman la Economía social, permitiendo diseñar un estudio del grado de cumplimiento de la cuota de reserva de empleo en este tipo de entidades.

En este apartado se caracteriza a las entidades de Economía social<sup>7</sup>, y a las empresas de un grupo de control, en función de la presencia de personas con discapacidad en sus plantillas. Se identifica el número total de trabajadores/as y de éstos/as, las personas que pertenecen al colectivo con discapacidad, de forma que se aproxime el cumplimiento de la cuota en función del porcentaje que representan los/as trabajadores/as con discapacidad en el conjunto de cada categoría siendo, por tanto, una proxy del cumplimiento de la cuota para el conjunto, debido a las limitaciones existentes para el cálculo por empresa de dicha cuota.

### 2.1. Resultados por tamaño empresarial

El tamaño de empresa resulta ser determinante en términos de la propensión a contratar personas con discapacidad tanto en las empresas de Economía social como en el grupo de control. Incluso, teniendo en cuenta que dentro de las empresas medianas existe un cierto sesgo hacia las de mayor tamaño, se observa que el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad sobre el total de la plantilla es superior en las empresas de tamaño grande que en las medianas. Más aún, en su conjunto estas últimas cumplen con la cuota mínima establecida del 2%, (el 9,3% en el caso de la Economía social y el 2% en el grupo de control). En el caso de las empresas medianas, mientras que la Economía social se sitúa por encima del porcentaje mínimo establecido con un 2,2%, en el grupo de control en términos agregados sólo el 1,3% de su plantilla está compuesta por trabajadores/as con discapacidad, quedando por debajo del porcentaje mínimo establecido por Ley (Tabla 1). De hecho, para el total en la Economía social, el 6,2% de los trabajadores/as tiene una discapacidad reconocida,

---

<sup>7</sup> Como se comentó anteriormente el ámbito de la Economía social en este proyecto excluye los Centros Especiales de Empleo. Asimismo, dado el objetivo principal del estudio, sólo se consideran empresas y entidades que tienen 50 o más trabajadores.

mientras que en el grupo de control ese porcentaje no alcanza el 2%, quedándose a 3 décimas del mismo.

**Tabla 1. Distribución de trabajadores/as en función del tamaño empresarial.** Economía social y Grupo de control. Número y porcentaje.

	Grupo de Control			Economía Social		
	Trabajadores/as		% discapacidad/ total	Trabajadores/as		% discapacidad/ total
	Total	Con Discapacidad		Total	Con discapacidad	
<b>50 a 249 trabajadores</b>	5.724	76	1,3	5.035	110	<b>2,2</b>
<b>250 o más trabajadores</b>	6.796	137	2,0	6.551	606	<b>9,3</b>
<b>Total</b>	<b>12.519</b>	<b>213</b>	<b>1,7</b>	<b>11.586</b>	<b>716</b>	<b>6,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

## 2.2. Resultados por ramas de actividad

La desagregación de la contratación de trabajadores/as con discapacidad por sectores de actividad económica revela una clara concentración de los mismos/as en Sanidad y Servicios Sociales, tanto en la Economía social (16,8% sobre el total) como en el grupo de control (3,2% sobre el total) (Tabla 2). Esto está en línea con la segregación horizontal que caracteriza al mercado laboral de las personas con discapacidad, cuya presencia en sectores como industria, construcción o servicios de alto valor añadido es ciertamente reducida.

Las diferencias sectoriales, en términos de la presencia del colectivo objeto de estudio, son mucho menores en el grupo de control dado el bajo porcentaje en general de contratación. Así pues, la horquilla varía desde el 1% en Educación hasta el 3,2% en Sanidad y Servicios Sociales, único sector donde el porcentaje sobre el total de la plantilla supera el 2%. Por su parte, en la Economía social, la heterogeneidad es mayor, yendo desde un 0,4% en Agricultura (donde quizá se requiera un análisis en mayor profundidad al tratarse de un sector con ciertas peculiaridades en términos de la estructura empresarial y de las formas de participación de la mano de obra) hasta el 16,8% en Sanidad y Servicios Sociales. Cabe destacar la baja participación en servicios fuera de Educación y Sanidad y Servicios Sociales, donde los porcentajes son del 1,4%, mostrando que, incluso en la Economía social, queda aún camino por recorrer en la participación de este colectivo en el sector económico agregado con mayor contribución a la actividad económica en España.

Tabla 2. Distribución de trabajadores/as en función del sector de actividad. Número y porcentaje. Economía social y Grupo de control

	Grupo de Control			Economía Social		
	Trabajadores/as		% discapacidad/ total	Trabajadores/as		% discapacidad/ total
	Total	Con Discapacidad		Total	Con discapacidad	
<b>Agricultura</b>	727	9	1,2	673	3	0,4
<b>Industria, energía y construcción</b>	338	4	1,2	319	9	2,8
<b>Servicios tradicionales</b>	3.254	37	1,1	3.024	42	1,4
<b>Educación</b>	1.962	19	1,0	1.900	38	2,0
<b>Sanidad y servicios sociales</b>	3.877	122	3,2	3.500	588	16,8
<b>Otros servicios de alto valor añadido</b>	1.961	23	1,2	1.796	26	1,4
<b>Administración pública</b>	399	0	0,0	374	10	2,7
<b>Total</b>	<b>12.519</b>	<b>214</b>	<b>1,7</b>	<b>11.586</b>	<b>716</b>	<b>6,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

### 2.3. Resultados por comunidades autónomas

La distribución geográfica de los/as trabajadores/as empleados/as en la Economía social y grupo de control está influenciada por la concentración sectorial de la actividad económica desarrollada por la Economía social. Así pues, **Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid aglutinan, en su conjunto, el 63% del total de los trabajadores/as con discapacidad en empresas medianas y grandes.**

En términos del porcentaje de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades analizadas se observa, en primer lugar, que **la Economía social muestra una mayor propensión a la contratación de personas con discapacidad en la mayoría de las regiones, y en algunos casos las diferencias son significativas.** La Tabla 3 muestra la clasificación de las autonomías<sup>8</sup> según las diferencias en el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad sobre el total de las plantillas entre Economía social y grupo de control. Por término general, utilizando la información sobre el lugar de residencia de los/as trabajadores/as, en todas las comunidades autónomas la presencia de personas con discapacidad en la Economía social es superior al 2%. No obstante, no hay un patrón geográfico en el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad (sobre el total de trabajadores/as) por comunidades autónomas, si bien las grandes regiones en términos de actividad económica muestran porcentajes inferiores al 8%, estando los dos grupos con porcentajes superiores constituidos por regiones de menor peso en términos de actividad económica y, en

8 . Se excluyen el País Vasco y Navarra, regiones para las que la MCVL no cuenta con datos fiscales y, por tanto, para las que existe un sesgo a la baja en la identificación de las personas con discapacidad que dificulta su análisis individual.

último extremo, las regiones con un porcentaje del 12% al 15% son comunidades autónomas relativamente pequeñas.

**Tabla 3. Presencia de trabajadores/as con discapacidad en las entidades de Economía social. Detalle por comunidades autónomas.** Porcentaje sobre el total de trabajadores/as

12% a 15%	8% - 10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asturias</li> <li>• Canarias</li> <li>• Cantabria</li> <li>• Murcia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baleares</li> <li>• Castilla-La Mancha</li> </ul>
6% - 7%	4% - 5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andalucía</li> <li>• Aragón</li> <li>• Castilla y León</li> <li>• Cataluña</li> <li>• Extremadura</li> <li>• Madrid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidad Valenciana</li> <li>• Galicia</li> <li>• La Rioja</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

El anterior análisis puede completarse comparando el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad sobre el total de trabajadores/as considerados/as en cada región para la Economía social y el grupo de control. La Tabla 4 muestra cómo, salvo La Rioja, donde la Economía social muestra un comportamiento similar al grupo de control, existe una clara tendencia a una mayor contratación de personas con discapacidad en la Economía social que en la economía ordinaria. De hecho, en las cuatro regiones de máximo porcentaje de contratación de personas con discapacidad en relación al total de trabajadores/as (Asturias, Cantabria, Canarias y Murcia) es también donde se dan las mayores diferencias con la economía ordinaria, mostrando porcentajes 10 o más veces superiores al existente en esta última. También resulta interesante constatar que las comunidades autónomas más importantes en términos de actividad económica también muestran un comportamiento diferenciador, con diferencias de 400%-500%.

**Tabla 4. Clasificación de las comunidades autónomas en función de la diferencia en porcentaje de la plantilla con discapacidad entre Economía social y Grupo de Control.**

<b>Porcentaje superior a economía ordinaria (Diez o más veces superior)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asturias</li> <li>• Canarias</li> <li>• Cantabria</li> <li>• Murcia</li> </ul>	
<b>Porcentaje superior a economía ordinaria (cuatro-cinco veces superior)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andalucía</li> <li>• Aragón</li> <li>• Baleares</li> <li>• Castilla y León</li> <li>• Cataluña</li> <li>• Madrid</li> </ul>	
<b>Porcentaje superior a economía ordinaria (doble o triple superior)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Castilla-La Mancha</li> <li>• Comunidad Valenciana</li> <li>• Extremadura</li> <li>• Galicia</li> </ul>	
<b>Porcentaje de plantilla con discapacidad similar a la economía ordinaria</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Rioja</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

### **3. EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL**

En cierta medida, las cifras referidas al porcentaje de personas con discapacidad que están ocupadas en las distintas categorías de la Economía social, presentadas en el epígrafe previo, son una primera aproximación al cumplimiento de la cuota de reserva en el conjunto de cada una de ellas (familia, tramos de tamaño, sector de actividad o comunidad autónoma).

Sin embargo, como se señaló en la introducción, la exigencia legal se aplica de forma individual a las empresas de 50 trabajadores/as o más. Hay que recordar también que la Ley permite a las entidades y empresas aplicar medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva cuando así se recoja en los acuerdos de negociación colectiva o por opción voluntaria del empresariado. En cualquier caso, el cumplimiento de la cuota de reserva es una exigencia legal que debe cumplirse a nivel individual de cada empresa con más de 50 trabajadores/as y, por tanto, el grado de cumplimiento de la cuota de reserva alude al porcentaje de empresas que, estando obligada a ello, cuenta con al menos un 2% de trabajadores/as con discapacidad en su plantilla.

Los resultados que se presentan a continuación se apoyan en estimaciones propias realizadas a partir de los datos de la MCVL y de la Encuesta sobre el cumplimiento de

la cuota de reserva para PCD en la Economía social (más detalle en el punto 4 del Anexo II).

### 3.1. Cumplimiento de la cuota de reserva en la Economía social

Atendiendo a los resultados de la Encuesta señalada, **el 53,9% de las entidades y empresas de la Economía social cumple con la cuota de reserva para personas con discapacidad**, es decir, estos/as trabajadores/as representan al menos el 2% de sus plantillas. Conviene señalar que el resto no necesariamente incumple la Ley, ya que puede estar aplicando las medidas alternativas que ésta contempla, como se verá a lo largo del Informe.

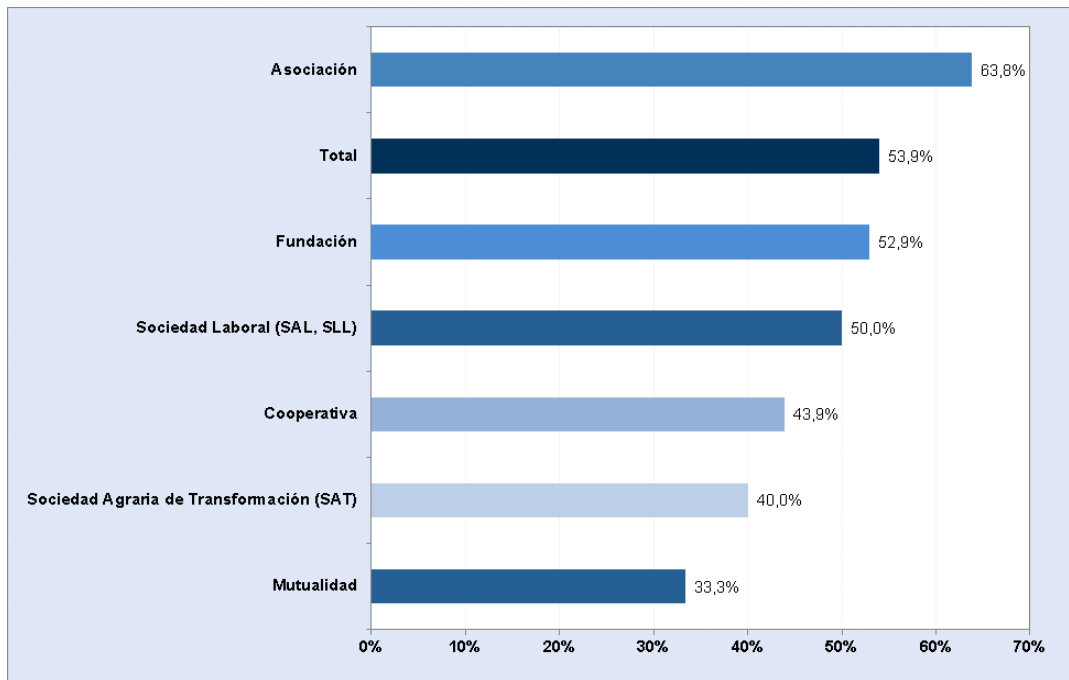
El grado de cumplimiento en la economía ordinaria (representada en el grupo de control) se situaría en el 51,8%, un valor, aunque inferior, muy similar al observado en las empresas de la Economía social. De hecho, las diferencias no son estadísticamente significativas.

### 3.2. Cumplimiento de la cuota de reserva por familias

Asimismo, cabe señalar que **se observan diferencias significativas por familias** de la Economía social (Gráfico 3). El grado de cumplimiento con la cuota de reserva de las asociaciones alcanza el 63,8%. Las fundaciones y las sociedades laborales presentan valores en torno a la media. El porcentaje de cooperativas que cumple con la cuota de reserva se sitúa en torno al 44% y el de las SAT en el 40%. El porcentaje menor corresponde a las mutualidades (33,3%).



**Gráfico 3. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social. Detalle por familias.** Porcentaje que cumple sobre el total de entidades



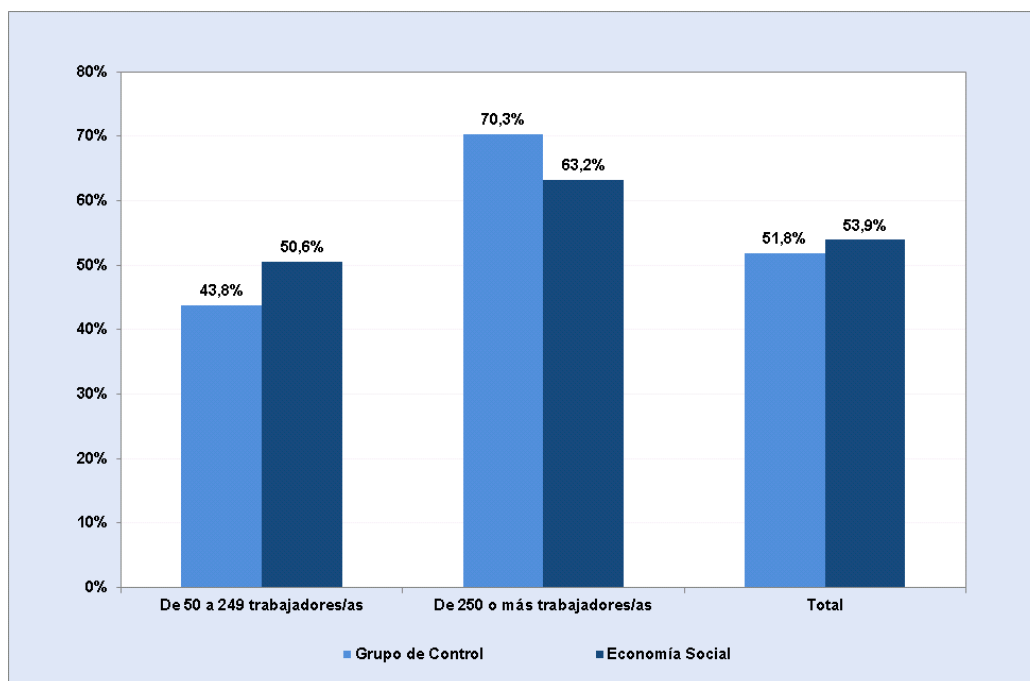
Fuente: Estimaciones propias a partir de la MCVL y de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

### 3.3. Cumplimiento de la cuota de reserva por tramos de tamaño empresarial

En relación con el tamaño empresarial, cabe señalar que **las empresas grandes** (de 250 y más trabajadores/as) de la Economía social **presentan un mayor grado de cumplimiento con la cuota de reserva (63,2%) que las medianas** (de 50 a 249 trabajadores/as), en las que apenas supera el 50%. En principio éste es un resultado esperado ya que las empresas de mayor tamaño cuentan con un mayor número de puestos de trabajo disponibles y con mayores recursos de todo tipo para la selección e integración de las personas con discapacidad (Gráfico 4).

Sin embargo, la Economía social presenta un comportamiento diferencial respecto a la economía ordinaria (representada por las sociedades mercantiles que forman parte del grupo de control): **las empresas medianas de la Economía social presentan un grado de cumplimiento de la cuota de reserva ligeramente mayor a las del grupo de control (50,6% y 43,8% respectivamente)** mientras que en las empresas de mayor tamaño, el resultado se invierte (63,2% en la Economía social y 70,3% en el grupo de control).

**Gráfico 4. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social y la Economía Ordinaria. Detalle por tramos de tamaño empresarial. Porcentaje que cumple sobre el total de entidades**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

### 3.4. Cumplimiento de la cuota de reserva por ramas de actividad

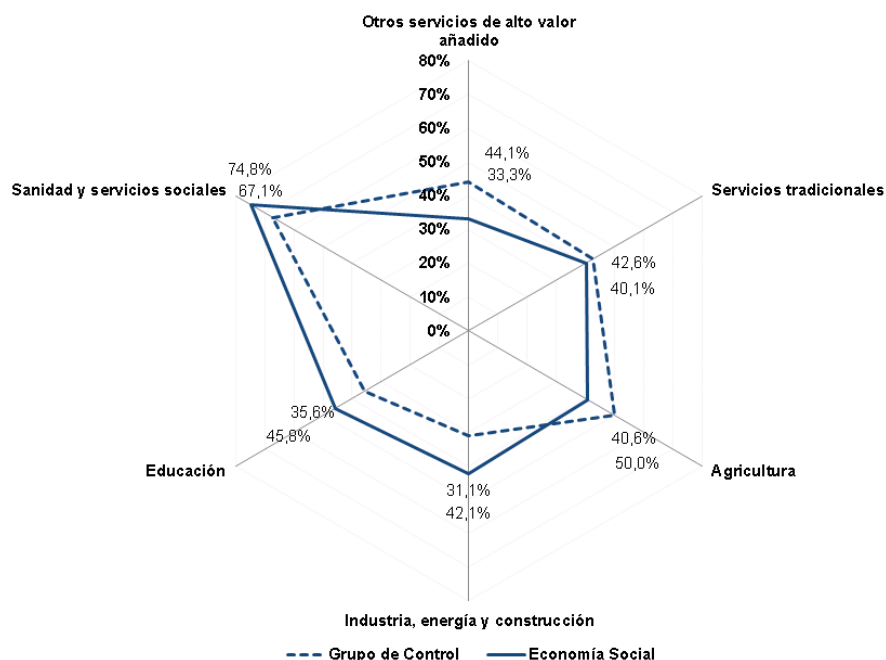
Otra variable que introduce **importantes diferencias** en el cumplimiento de las empresas de Economía social con la cuota de reserva es el **sector de actividad**. Así, en el sector de Sanidad y servicios sociales, el 74,8% de las empresas y entidades cumple con la cuota de reserva y en el de la Administración Pública (entidades públicas o participadas que realizan distintas labores de promoción de bienes o servicios de interés público), este porcentaje es del 70% (Gráfico 5). El resto de grandes sectores considerados se sitúa por debajo de la media: en Educación el grado de cumplimiento es del 45,8%; en la Industria y la Construcción del 42,1%; en Agricultura del 40,6%, en Servicios tradicionales (comercio, hostelería, transporte y servicios personales), del 40,1% y el menor valor se registra en Otros servicios de alto valor añadido que incluyen principalmente los servicios financieros y servicios a las empresas y que se caracterizan por incorporar un empleo de alta y media cualificación.

Los tamaños muestrales no permiten ofrecer un mayor nivel de detalle por ramas de actividad, pero sí cabe señalar que en Otros servicios de alto valor añadido se observan diferencias muy acusadas. Así, las ramas de Información y comunicaciones

y Actividades administrativas y servicios auxiliares presentan grados de cumplimiento muy superiores a la media de la Economía social mientras que las Actividades financieras y de seguros, las Actividades inmobiliarias y las Actividades profesionales, científicas y técnicas, el grado de cumplimiento con la cuota de reserva es bajo.

La **comparación con el grupo de control** no permite obtener un resultado general. Las empresas de la Economía social presentan mejores grados de cumplimiento de la cuota en los sectores de Sanidad y servicios sociales, Educación e Industria y construcción. En los Servicios tradicionales el grado de cumplimiento es muy similar. Y en Agricultura y Otros servicios de alto valor añadido la posición de las empresas de Economía social está por detrás de las empresas de economía ordinaria, es decir, cumplen en menor medida con la cuota de reserva para personas con discapacidad.

**Gráfico 5. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social y la Economía Ordinara. Detalle por ramas de actividad.** Porcentaje que cumple sobre el total de entidades



Fuente: Estimaciones propias a partir de la MCVL y de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

### 3.5. Cumplimiento de la cuota de reserva por comunidades autónomas

Las estimaciones realizadas permiten señalar también que hay importantes diferencias entre comunidades autónomas en el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad por parte de las empresas y entidades de la Economía social. De hecho, se pueden distinguir cuatro grandes grupos. El primero de ellos aglutinaría a las comunidades con un nivel de cumplimiento alto, de entre el 70% y el 75%, y estaría integrado, de mayor a menor grado, por Murcia, Asturias, Cantabria, Andalucía, Cataluña, Baleares y Castilla y León. Un segundo grupo incluiría a comunidades con un grado de cumplimiento inferior a la media nacional, pero muy

próximo a ella y estaría integrado por Madrid, La Rioja, Canarias, Extremadura y la Comunidad Valenciana. Un tercer grupo, con un grado de cumplimiento medio-bajo (de entre el 40% y el 49%) estaría integrado por Aragón y Castilla-La Mancha. Y, por último, el cuarto grupo incluye a aquellas comunidades autónomas con niveles de cumplimientos inferiores al 35% y estaría formado por Galicia, Navarra y el País Vasco<sup>9</sup> (Tabla 5). La inclusión del País Vasco en este grupo podría explicarse, en parte, por la alta importancia relativa que en ellas tiene el empleo protegido, que representa el 41,1% del total del empleo de personas con discapacidad (frente al 10,6% en el conjunto nacional) (Cueto, B y Rodríguez, V, 2014)

Por último, a partir de la comparación con el grupo de control, se pueden identificar aquellas comunidades autónomas en las que la Economía social tiene una posición diferencial positiva o negativa respecto a la economía ordinaria en relación con el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad. En líneas generales, **aquellas comunidades ubicadas en el grupo con un grado de cumplimiento alto presentan también mejores resultados que la economía ordinaria**. Y, por el contrario, en aquellas en las que la Economía social muestra un grado de cumplimiento bajo, la economía ordinaria presenta valores superiores (Tabla 6). En esta comparación hay tres comunidades, Aragón, Comunidad Valenciana y Canarias con niveles de cumplimiento de la cuota de reserva inferiores a los del grupo de control y, sin embargo, atendiendo a la presencia de personas con discapacidad (Tabla 4), sus niveles son superiores. Ello puede deberse a que las personas con discapacidad están empleadas en un número reducido, en términos relativos, de empresas y entidades de la Economía social y por ello, el nivel de cumplimiento de la cuota a nivel individual, para cada empresa o entidad, desciende de forma importante<sup>10</sup>.

---

9 En relación con estas dos últimas Comunidades autónomas hay que señalar que la información de la MCVL tiende a infra estimar el número de personas con discapacidad en el empleo, tanto en la Economía social como en el grupo de control. Y ello es así porque en la MCVL la identificación de trabajadores/as con discapacidad se ha realizado mediante la utilización de forma combinada de dos variables: el grado de discapacidad declarado en los datos fiscales y el declarado en los datos de afiliación, considerándose persona con discapacidad aquella que tenga más de un 33% de discapacidad en una u otra variable. Sin embargo, los datos fiscales permiten identificar un mayor número de personas con discapacidad que los de afiliación y, dado que los primeros no están disponibles para el País Vasco y Navarra, en estas dos comunidades se infra estiman el número de trabajadores/as con discapacidad.

No obstante, hay que señalar que las estimaciones realizadas en el marco de este proyecto complementan la información de la MCVL con la obtenida en la Encuesta realizada “ad hoc” para la medición del cumplimiento de la cuota de reserva y la aplicación de medidas alternativas. Y la Encuesta, ajena al problema metodológico comentado en el párrafo previo, confirma la posición en el cuarto grupo del País Vasco y de Navarra.

<sup>10</sup> No obstante, en el caso de Canarias, los resultados deben tomarse con precaución porque el tamaño muestral es más reducido.

**Tabla 5. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social.** Detalle por Comunidades Autónomas. Porcentaje que cumple sobre el total de entidades

<b>Alto (70% - 75%)</b>	<b>Medio-alto (50% - 55%)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Murcia</li> <li>• Asturias</li> <li>• Cantabria</li> <li>• Andalucía</li> <li>• Cataluña</li> <li>• Baleares</li> <li>• Castilla y León</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Nacional</li> <li>• Madrid</li> <li>• La Rioja</li> <li>• Canarias</li> <li>• Extremadura</li> <li>• Comunidad Valenciana</li> </ul>
<b>Medio-Bajo (40%-49%)</b>	<b>Bajo (15%-35%)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aragón</li> <li>• Castilla La Mancha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Galicia</li> <li>• Navarra</li> <li>• País Vasco</li> </ul>

Fuente: Estimaciones propias a partir de la MCVL y de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Tabla 6. Comparación entre el grado de cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social y la economía ordinaria.**Detalle por Comunidades Autónomas.

<b>Grado de cumplimiento superior al de la economía ordinaria</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantabria</li> <li>• Asturias</li> <li>• Baleares</li> <li>• Murcia</li> <li>• Castilla La Mancha</li> <li>• Cataluña</li> <li>• Madrid</li> </ul>
<b>Grado de cumplimiento similar al de la economía ordinaria</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Castilla y León</li> <li>• Galicia</li> <li>• La Rioja</li> <li>• Andalucía</li> <li>• Extremadura</li> </ul>
<b>Grado de cumplimiento inferior al de la economía ordinaria</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Navarra</li> <li>• Comunidad Valenciana</li> <li>• Canarias</li> <li>• País Vasco</li> <li>• Aragón</li> </ul>

Fuente: Estimaciones propias a partir de la MCVL y de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

## **CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE CUMPLEN CON LA CUOTA DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

## 1. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA A TRAVÉS DE LA MCVL

La información estadística disponible en la actualidad sobre los trabajadores/as con discapacidad dista de ser la necesaria y suficiente para realizar un estudio pormenorizado del colectivo. Además de que no existe, a día de hoy, una única fuente estadística que recoja las variables clave de análisis y que cuente con la necesaria representatividad para un colectivo específico como el referido en el presente estudio.

Por esta razón se ha recurrido a la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)**, fuente que posibilita la identificación y el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores/as con discapacidad interés al incluir información sobre las trayectorias laborales y sobre el grado de discapacidad de los/as mismos/as. Por otra parte, esta muestra también contiene diversas variables que, de forma conjunta, posibilitan la identificación de las diferentes entidades que conforman la Economía social, permitiendo diseñar un estudio del grado de cumplimiento de la cuota de reserva de empleo en este tipo de entidades.

En esta línea, para realizar el análisis pertinente al objeto del estudio, se recogieron datos para 493.484 trabajadores activos por cuenta ajena que a lo largo del año 2012 tuvieron relación con la Seguridad y mantuvieron su empleo hasta el 1/1/2013, fecha de extracción de los datos, obteniendo una muestra global compuesta por 171.517 entidades. Y a partir de la misma, se identificaron una serie de submuestras relativas tanto a las entidades pertenecientes a la Economía social, como al diseño de una submuestra correspondiente a un grupo de control conformado por las empresas de la economía ordinaria (S.A. y S.L.).

Para la selección de empresas de la Economía social, se tuvo en consideración la delimitación normativa contenida en el artículo 5 de la Ley 5/2011, de Economía social, que establece que forman parte de la misma “las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas (...)”.

Sin embargo, pese a que la MCVL sea la mejor fuente para el estudio global de la Economía social, permitiendo un análisis de corte transversal y temporal y obteniendo información detallada sobre cada relación laboral, su uso presenta una serie de limitaciones. Así pues, en teniendo en cuenta la especificidad del colectivo estudiado, y el tamaño de la muestra analizada, su análisis en la MCVL puede adolecer de ciertos sesgos derivados del proceso de extracción original y el tamaño de la submuestra. En este sentido, con el objeto de reducir posibles errores de estimación, se ha adoptado un enfoque basado en trabajadores/as y no en empresas, en la medida de lo posible y se han aplicado porcentajes de contratación para grupos de empresas en las que se daba un mayor número de observaciones<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>Para mayor detalle sobre la metodología utilizada para el tratamiento de la MCVL ver Anexo II del presente estudio.

Como ya se ha señalado, el objetivo del presente capítulo es profundizar en las características del empleo, teniendo en cuenta tanto el conjunto de la plantilla de las empresas, en general, como el colectivo de personas con discapacidad, en particular. De este modo, la descripción del empleo incluye el estudio de las características personales de los/as trabajadores/as como el grado de discapacidad, el sexo, la edad o el nivel de estudios, entre otros, así como las condiciones laborales de los mismos (estructura ocupacional, duración del contrato, jornada...) y del puesto laboral que ocupan. Por otro lado, en un segundo apartado, se expondrán los elementos diferenciales del empleo para las personas con discapacidad y por último, en un tercer apartado, se analizarán las trayectorias laborales de este colectivo.

## 2. ELEMENTOS DIFERENCIALES EN LA COMPOSICIÓN Y CONDICIONES LABORALES DE SUS PLANTILLAS

Para obtener los elementos diferenciadores en la composición y las condiciones laborales de las plantillas tanto de las entidades de la Economía social como las pertenecientes al grupo de control (economía ordinaria), el análisis se ha apoyado en una muestra de 24.105 trabajadores/as<sup>12</sup>, distribuida en dos submuestras, una referida a la Economía social(11.586 personas)y otra al grupo de control (12.519 personas), formado por sociedades mercantiles, respecto al cual pretenden identificarse potenciales diferencias. Asimismo, los trabajadores/as de ambos grupos pueden clasificarse en función de su pertenencia a empresas que cumplen con la cuota de reserva o que no cumplen con la misma<sup>13</sup>. (Tabla 7).

**Tabla 7. Submuestras seleccionadas para el análisis de la composición de las plantillas y las condiciones laborales en la Economía social y el Grupo de Control.** Número de trabajadores/a y porcentajes.

	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>cumple</b>	2.322	18,5	2.795	24,1
<b>No cumple</b>	10.197	81,5	8.791	75,9
<b>Total</b>	12.519	100	11.586	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

<sup>12</sup> Tras utilizar los correspondientes coeficientes de ponderación. Ver Anexo II. Aproximación metodológica.

<sup>13</sup> Si bien el grupo de entidades y empresas que cumple presenta los sesgos ya mencionados en el Anexo II sobre metodología (básicamente hacia un mayor tamaño medio empresarial), este sesgo es común tanto para la submuestra de Economía social como para el grupo de control y, por tanto, no invalida las diferencias observadas entre ambos grupos que se sustentan en submuestras amplias.



## 2.1. Características personales de los/as trabajadores/as

### Grado de discapacidad

La distribución de las plantillas en función del grado de discapacidad se ha categorizado en tres grupos: personas que tienen un grado inferior al 33% de discapacidad, y que por tanto, no son consideradas como trabajadores/as con discapacidad en términos legales; personas con un grado del 33% al 64%; y personas con grado igual o superior al 65%. Este último grupo es minoritario, pero por sus características especiales se ha identificado de forma individual.

El análisis de las principales características de los/as trabajadores/as se ha realizado para medianas y grandes empresas, ya que éstas muestran un comportamiento diferenciado en diversos aspectos y el tamaño es un factor determinante del mismo.

En primer lugar, en lo relativo al empleo de personas con discapacidad, la distribución de la plantilla difiere claramente entre la Economía social y el grupo de control (Tabla 8 y Tabla 9). En las empresas que cumplen con la cuota se observa **que la Economía social emplea a un mayor número de personas con discapacidad (20,4% frente a 14,7%) y a una mayor proporción de personas con un grado de discapacidad del 65% o más**. Esas diferencias se acentúan en el caso de las grandes empresas, donde la Economía social muestra una plantilla compuesta (en el caso de las entidades o empresas que cumplen con la cuota de reserva) del 26,3%, frente a un 0,3% en el caso del grupo de control.

Este dato refleja la mayor integración de las personas con discapacidad (y con mayor grado de discapacidad) en las empresas de Economía social, tal y como se recoge en informes anteriores (véase Martínez et al., 2013).

### Sexo

En el caso de la distribución de las plantillas en función del sexo de sus trabajadores/as, cabe recordar que la distribución sectorial de la muestra de Economía social (y en consecuencia la del grupo de control) donde priman los servicios de sanidad y servicios sociales, circunstancia que influye directamente en el porcentaje de mujeres en las plantillas de las empresas que, en todos los casos analizados, supera la mitad.

En ese contexto, **las entidades y empresas que cumplen la cuota muestran plantillas más equitativas, sobre todo en el caso de empresas medianas** (en torno a un 55% frente a aproximadamente un 60% en el caso de las empresas que no cumplen), ya que en el caso de las grandes empresas las diferencias son menores y más del 60% de la plantilla está conformada por mujeres.

Las diferencias entre la Economía social y ordinaria en esta característica son pequeñas.

## Edad

La comparativa de Economía social y grupo de control revela que la Economía social muestra una ligera mayor inclinación a tener en su plantilla personas cuyas edades están en los extremos, es decir menores de 25 años y mayores de 45 años, si bien existen ciertos matices en entidades de más de 250 trabajadores/as, donde hay un porcentaje relativamente menor de jóvenes. Por otra parte, tanto en la Economía social como en el grupo de control, las entidades que cumplen la cuota de reserva muestran plantillas con una mayor presencia de personas en los tramos de más de 45 años, con diferencias mayores en el caso de la Economía social. De hecho, dentro de este último grupo las entidades con más de 250 trabajadores/as que cumplen la cuota de reserva cuentan con una plantilla que en el 42,9% tiene 45 o más años.

Por tanto, se pueden apreciar diferencias en el comportamiento de la Economía social, donde se observa que las entidades y empresas que cumplen con la cuota también tiene una mayor proporción de trabajadores/as mayores, y en el caso de las medianas empresas también muestran una mayor predisposición a emplear a personas menores de 25 años, lo que recoge una mayor integración de personas en riesgo de exclusión laboral o con mayores dificultades para encontrar empleo (Martínez et al., 2013).

## Nivel de estudios

En relación al nivel de estudios de los/as trabajadores, hay, por término general, una mayor proporción de trabajadores/as sin estudios en las entidades de Economía social<sup>14</sup> (a excepción del grupo de empresas de más de 250 trabajadores/as que no cumplen la cuota donde no hay apenas diferencias). Este resultado ya se recogía en informes anteriores y está relacionado con los valores de estas entidades y la cohesión social que reportan, incorporando a personas con dificultades de integración en el mercado laboral, en este caso, por falta de formación.

El análisis, según tamaño, muestra que tanto en Economía social como en el grupo de control existe una mayor proporción de personas sin estudios en las medianas empresas.

El cumplimiento de la cuota de reserva provoca un efecto diferenciador en la Economía social mucho mayor que en el grupo de control, donde las diferencias son relativamente bajas. **En la Economía social, las empresas que no cumplen cuota muestran un porcentaje en torno al 43-44% de la plantilla con estudios primarios o sin finalizar, porcentaje que se eleva a un 52%, aproximadamente, en el caso**

---

14 La variable referida a nivel educativo recogida en la MCVL debe utilizarse teniendo en cuenta la existencia de un sesgo importante de la misma a la baja debido a problemas de actualización. La propia MCVL, en su documento descriptivo de variables, señala que “La fiabilidad del dato resulta insuficiente. Su actualización depende de la remisión de información por parte de las comunidades autónomas al Ministerio de Educación, de la captación de la información por los ayuntamientos en sus padrones municipales y de su comunicación al INE en los ficheros de variaciones mensuales”. Consultar Anexo II. Aproximación metodológica.

**de entidades que sí cumplen la cuota de reserva.** En las entidades que no cumplen la cuota el porcentaje de personas con titulación universitaria es mayor en Economía social.

**Tabla 8. Características personales de los trabajadores en empresas medianas Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control.** Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva.

<b>Empresas de 50 a 249 trabajadores</b>	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>
<b>Grado de discapacidad</b>				
Sin discapacidad	100	85,3	100,0	79,6
Con discapacidad	0	14,7	0,0	20,4
Grado discapacidad 33%-65%	0	11,9	0,0	15,4
Grado discapacidad 65% o más	0	2,8	0,0	5,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sexo</b>				
Hombres	41,0	44,4	37,5	45,6
Mujeres	59,0	55,6	62,5	54,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Edad</b>				
Menos de 25 años	7,0	5,8	7,9	8,0
De 25 a 34	32,9	32,3	30,5	28,7
De 35 a 44	31,0	30,5	29,5	28,0
De 45 a 54	20,4	22,1	21,5	22,2
55 o más años	8,7	9,3	10,9	13,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nivel de estudios</b>				
Sin estudios	15,1	16,1	17,3	24,1
Estudios primarios	31,4	31,6	26,9	28,1
Estudios secundarios	28,4	26,6	26,3	23,9
Diplomaturas y equivalentes	10,3	10,6	11,8	11,9
Titulaciones universitarias superiores	14,8	15,0	17,7	12,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

**Tabla 9. Características personales de los trabajadores/as en empresas grandes Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva**

<b>Empresas de 50 a 249 trabajadores</b>	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>
<b>Grado de discapacidad</b>				
Sin discapacidad	99,6	93,4	99,7	73,7
Con discapacidad	0,4	6,6	0,3	26,3
Grado discapacidad 33%-65%	0,3	5,5	0,3	13,9
Grado discapacidad 65% o más	0,0	1,1	0,0	12,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sexo</b>				
Hombres	35,8	35,3	36,4	39,8
Mujeres	64,2	64,7	63,6	60,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Edad</b>				
Menos de 25 años	7,4	8,5	5,9	4,6
De 25 a 34	32,7	30,9	30,2	22,9
De 35 a 44	31,1	30,4	32,1	29,7
De 45 a 54	21,0	20,9	22,2	29,4
55 o más años	7,9	9,2	9,7	13,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nivel de estudios</b>				
Sin estudios	12,5	13,7	13,4	18,3
Estudios primarios	32,2	32,5	29,3	33,1
Estudios secundarios	30,6	27,8	27,8	16,7
Diplomaturas y equivalentes	10,1	11,9	10,5	9,5
Titulaciones universitarias superiores	14,6	14,1	19,0	12,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

## 2.2. Condiciones laborales de trabajadores/as

### Estructura ocupacional

La estructura ocupacional de las plantillas de las empresas de Economía social y del grupo de control en función del cumplimiento de la cuota legal de reserva de personas con discapacidad muestra diferencias importantes por tamaño de empresa, comparando Economía social con grupo de control y en función de si cumple o no la cuota de reserva.

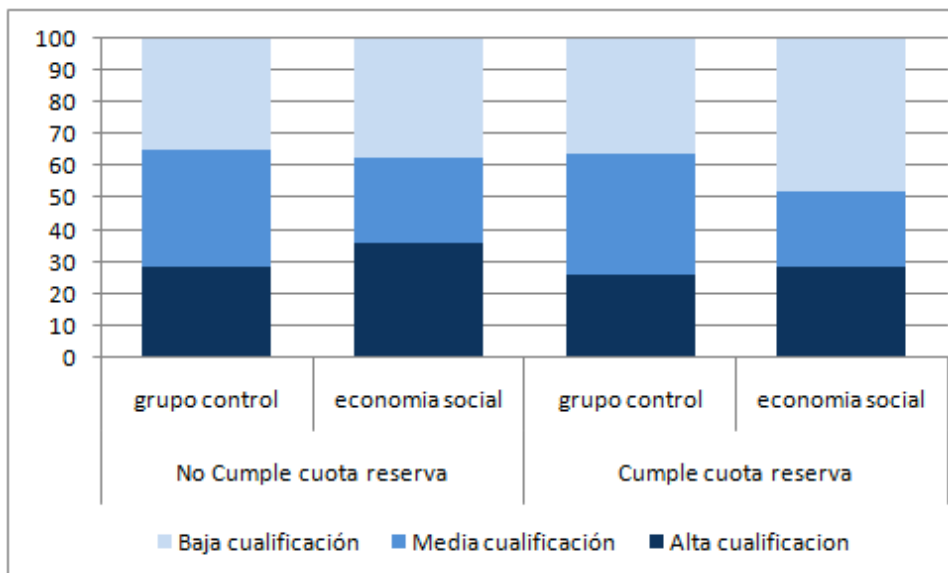
No se pueden abordar conclusiones genéricas sin tener en cuenta el tamaño de las empresas ya que las grandes, de más de 250 trabajadores/as muestran, por término general, una plantilla donde predominan los puestos de trabajo de cualificación media (jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados, subalternos y auxiliares administrativos) que representan en torno a la mitad de la plantilla. Por su parte, en las empresas de tamaño mediano no se produce una concentración tan marcada en la plantilla.

Centrándonos en la comparativa entre la Economía social y el grupo de control, la Economía social muestra un perfil donde el grupo de cualificación media (ayudantes no titulados a auxiliares administrativos) es notablemente menor que en la economía ordinaria, siendo el grupo predominante el de baja cualificación (Gráfico 6 y Gráfico7). La principal diferencia en baja cualificación está relacionada con el relativamente alto porcentaje de trabajadores/as en la Economía social con un contrato de peones o asimilados, tanto si se cumple la cuota (34,4%) como si no se cumple (25,5%).

En el caso de las entidades que no cumplen con la cuota, la Economía social muestra una plantilla con un mayor nivel de cualificación, sobre todo en el grupo de alta cualificación donde emplea al 36% de su plantilla, frente al 28% de la economía ordinaria, siendo el porcentaje de personas con cualificación baja relativamente similar (35% y 38%).

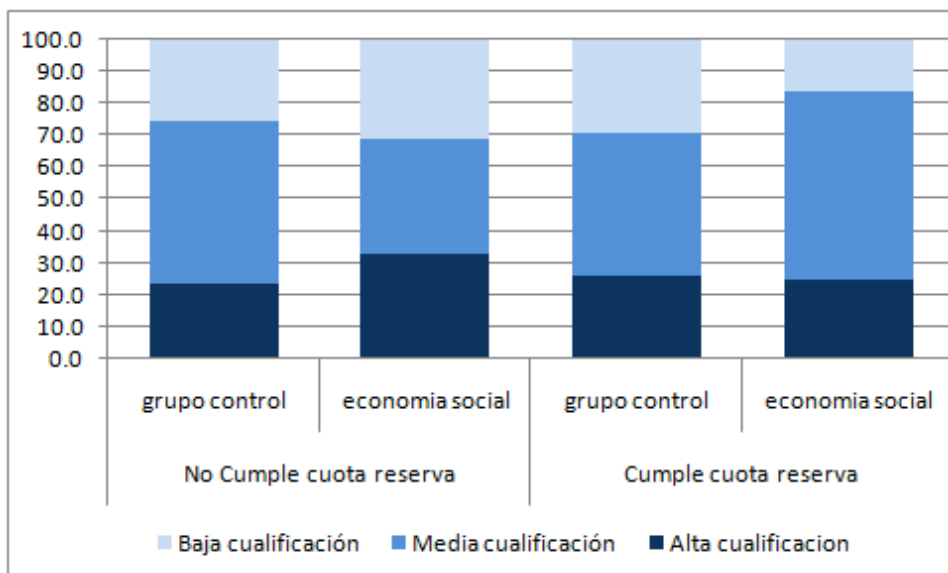
Así pues, parece existir cierta evidencia en línea con las **implicaciones que la baja cualificación de las personas con discapacidad tiene a la hora de integrarse en el mercado laboral.**

**Gráfico 6. Trabajadores/as en Economía social y grupo de control en empresas de tamaño mediano según su grupo de cotización. Porcentaje sobre el total**



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

**Gráfico 7. Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y grupo de control en grandes empresas mediano según su grupo de cotización.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

En el caso de las grandes empresas la situación es algo diferente. Para las entidades que cumplen la cuota de reserva, las pertenecientes a la Economía social muestran una plantilla, en términos generales, con mayor cualificación, sobre todo en cualificación media. Esto es debido a que el 36% de su plantilla está contratada como auxiliar administrativo (Gráfico 7). En lo referente a las entidades que no cumplen con

La cuota de reserva, la cualificación de la Economía social es ligeramente mejor que en el grupo de control, si bien existe un porcentaje ligeramente superior de personas con baja cualificación en la Economía social (28% frente a 26%) el grupo de alta cualificación es ciertamente superior (23,2% frente a 32,7%, casi 10 puntos de diferencia) sobre todo debido a las dos primeras categorías en alta cualificación.

### **Duración del contrato**

En general, alrededor de un 30% de las empresas contratan a sus trabajadores/as de manera temporal, aunque existen diferencias tanto entre las empresas de Economía social y el Grupo de control. También se producen notables diferencias dentro de la propia Economía social, entre empresas que cumplen con la cuota legal de reserva para personas con discapacidad. Por otra parte, existe un ligero cambio de patrón entre las empresas que cumplen la cuota de reserva y las que no cuando se compara Economía social y economía ordinaria, que se mantiene independientemente del tamaño de las entidades.

En particular, en el caso de las entidades que cumplen con la cuota de reserva, se observa que la Economía social tiene un menor porcentaje de contratos temporales, diferencia que aumenta en el caso de las grandes empresas (24,8% frente al 29,5% en el caso del grupo de control para grandes empresas, y 30,7% frente a 32,6% en empresas medianas) (Tabla 10 y Tabla 11).

En las entidades que no cumplen con la cuota de reserva la situación es la contraria y la Economía social muestra un porcentaje de temporalidad algo mayor, 34,0% frente a 31,3% en entidades de tamaño mediano y 32,0% frente a 28,8% en el de gran tamaño.

### **Tipo de jornada**

En relación al tipo de jornada, en las entidades de Economía social más del 75% de sus plantillas tienen jornada completa. Este porcentaje es superior en las empresas que cumplen con la cuota de reserva, alcanzando el 79%. En las entidades de economía ordinaria grandes y medianas, estos porcentajes son 71,2% y 72,1% respectivamente.

En el caso de las entidades que no cumplen las cuotas, las diferencias son ligeramente inferiores, con un 76% de contratos a jornada completa en la Economía social -donde nuevamente apenas hay diferencias según tamaño- y un 70,4% y un 73,3% en las entidades de economía ordinaria -grandes y medianas respectivamente-.

Tabla 10. Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control en empresas de tamaño mediano según sus características laborales. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva.

<b>Empresas de 50 a 249 trabajadores</b>	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>
<b>Duración del contrato</b>				
Indefinido	68,7	67,4	66,0	69,3
Temporal	31,3	32,6	34,0	30,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de jornada</b>				
Parcial	26,7	27,9	24,0	20,7
Completa	73,3	72,1	76,0	79,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

Tabla 11. Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control en grandes empresas según sus características laborales. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva.

<b>Empresas de 250 trabajadores/as o más</b>	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>
<b>Duración del contrato</b>				
Indefinido	71,2	70,5	68	75,2
Temporal	28,8	29,5	32	24,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de jornada</b>				
Parcial	29,6	28,8	24,4	21,2
Completa	70,4	71,2	75,6	78,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.



## Salarios

El salario es sin duda una de las principales variables asociadas a la calidad del empleo. En este sentido, como medida del nivel salarial se utiliza el concepto de “salario diario equivalente a jornada completa”<sup>15</sup>. Esta unidad de medida permite comparar el salario de los/as trabajadores/as con independencia del tipo de jornada y ver las potenciales diferencias en función de distintas características personales y laborales.

A este respecto, se observa que existen diferencias de género en cuanto a la retribución, ya que, independientemente del tamaño y tipo de entidad y del cumplimiento de la cuota, los trabajadores varones tienen salarios superiores a los de las mujeres, pese a que existen diferencias en el tamaño de la brecha salarial. En esta línea, se ha calculado la denominada “brecha salarial por género” como la diferencia en el salario entre hombres y mujeres, en porcentaje con respecto al salario del hombre (fila sombreada en gris de las Tablas 12 y 13).

Se constata que las diferencias salariales por razón de género son menores en las empresas de tamaño mediano. Además, en términos generales, en este tipo de empresas, aquellas que cumplen con la cuota de reserva presentan una brecha menor que las que no la cumplen (10,5% en las que pertenecen a la Economía social y del 20,8% para las del grupo de control). No obstante, los salarios de las mujeres son algo más bajos en las entidades que cumplen la cuota en Economía social (45,35€), frente a las que las que cumplen en la economía ordinaria (48,76€). Por otro lado, en el caso de entidades que no cumplen la cuota, la situación es similar en términos de brecha, siendo esta menor en la Economía social. Sin embargo, en este caso, en la Economía social el salario de las mujeres es mayor (48,1€) que en la economía ordinaria (45,5€). Ocurre lo contrario en el caso del salario de los hombres.

En el caso de las entidades de gran tamaño, en términos comparativos, la situación entre la Economía social y el grupo de control es similar, salvo en materia de brecha salarial, donde los porcentajes son más elevados. La brecha salarial de las entidades de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva es del 19,5% frente al 20,7% de las empresas de la economía ordinaria que también cumplen con la cuota. Además, las empresas de 250 o más trabajadores de la Economía Social que cumplen con la cuota, presentan niveles salariales para las mujeres mayores que los de las pequeñas y medianas empresas y que los salarios de empresas de gran tamaño que cumplen con la cuota pero que pertenecen a la economía ordinaria. También es interesante resaltar que, tanto en Economía social como en la ordinaria, los niveles salariales de las mujeres son superiores en las entidades que cumplen la cuota.

---

<sup>15</sup> El salario diario equivalente a jornada completa se define como el salario anual dividido por la duración equivalente a jornada completa del empleo en su relación laboral con la empresa principal durante 2012 de los/as trabajadores/as.

Tabla 12. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) para los/as trabajadores/as de las empresas de tamaño mediano en función del cumplimiento de la cuota y sus características personales. Economía social y Grupo de control. Euros.

<b>Empresas de 50 a 249 trabajadores</b>	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>
<b>Sexo</b>				
Hombres	57,78	61,59	55,33	50,42
Mujeres	45,48	48,76	48,08	45,35
Brecha salarial	21,29	20,84	13,11	10,05
<b>Edad</b>				
Menos de 25 años	42,79	37,59	40,79	40,21
De 25 a 34	48,97	55,19	49,17	45,18
De 35 a 44	51,30	55,48	54,17	51,58
De 45 a 54	50,77	55,78	49,98	47,51
55 o más años	49,92	65,83	54,86	56,35
<b>Grado de Discapacidad</b>				
Sin discapacidad	49,17	55,47	50,43	49,68
Grado de discapacidad 33-64%	-	47,52	-	39,12
Grado de discapacidad 65% o más	-	64,54	-	33,53

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013. Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra.

En cuanto a la edad de los/as trabajadores/as, no se observa la existencia de un patrón común, aunque a grandes rasgos y atendiendo a los distintos tramos de edad, subgrupos y distintos ritmos, se constata que a mayor edad, mayor salario. Asimismo se observa que en las empresas de mayor tamaño, los salarios son, salvo en determinados tramos, más elevados que en las empresas medianas, sobre todo en el caso de la Economía social.

En las empresas medianas que cumplen la cuota de reserva, la Economía social muestra un rango salarial menos amplio que el grupo de control (éste incluye un salario para jóvenes más alto, pero un incremento con la edad mucho más contenido). En las entidades que no cumplen la cuota, la situación salarial es más heterogénea si bien parece que se da un comportamiento contrario y la Economía social tiene mayor rango salarial, principalmente porque en el grupo de control los salarios de los grupos de más de 45 años comienzan a descender con respecto al salario del tramo 35-44 años.

En el caso de grandes empresas la situación difiere, siendo los salarios de Economía social más altos que en el grupo de control. Esto se acentúa en el caso de las entidades que cumplen la cuota de reserva, donde la Economía social comienza con un salario para menores de 25 años de 48,3€ frente a los 44,2€ de la economía ordinaria, diferencia que se mantiene en la edad media de 35 a 44 años y se acentúa a partir de dicho tramo.

Tabla 13. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) para los/as trabajadores/as de las grandes empresas en función del cumplimiento de la cuota y sus características personales. Economía social y Grupo de control. Euros.

<b>Empresas de 250 trabajadores/as o más</b>	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>
<b>Sexo</b>				
Hombres	63,01	60,02	68,12	67,15
Mujeres	46,86	47,61	48,21	54,09
Brecha salarial	25,63	20,68	29,22	19,45
<b>Edad</b>				
Menos de 25 años	42,63	44,24	42,74	48,26
De 25 a 34	49,07	49,11	53,66	53,01
De 35 a 44	50,96	54,81	58,97	58,80
De 45 a 54	53,20	54,32	52,64	64,91
55 o más años	63,05	53,73	64,25	72,96
<b>Grado de Discapacidad</b>				
Sin discapacidad	50,25	52,12	53,89	56,81
Grado de discapacidad 33-64%	50,51	45,71	59,27	59,60
Grado de discapacidad 65% o más	42,20	40,95	48,56	64,17

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013. Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra.

Por tanto, mientras que en empresas medianas la Economía social muestra menor dispersión salarial debido a un mayor salario para los/as jóvenes y menores salarios en el resto de tramos (en comparación con el grupo de control), en el caso de empresas de gran tamaño, los salarios en entidades de Economía social que cumplen cuota son en todos los tramos superiores a los del grupo de control.

En este sentido, es interesante analizar el salario percibido según el grado de discapacidad. En primer lugar cabe recordar que no se dispone de información sobre el tipo de discapacidad y que la muestra de personas con discapacidad es relativamente pequeña, sobre todo en el caso de las entidades medianas y en general en el grupo de control. Por término general, nuevamente el tamaño de la empresa marca una diferencia clara en el patrón de retribución a las personas con discapacidad, donde el entorno de Economía social ofrece mejores salarios en las entidades de gran tamaño, siendo los salarios inferiores en el caso de entidades medianas. En estas últimas los salarios son mayores en el caso del grupo de control, tanto para personas con discapacidad como para aquéllas que no la presentan, mientras que en el grupo de entidades que no cumplen la cuota el salario es ligeramente superior en la Economía social<sup>16</sup>.

Las empresas de gran tamaño muestran unas condiciones salariales mucho más favorables para personas con discapacidad que en el grupo de control, sobre todo en el caso de entidades que cumplen con la cuota de reserva, donde el salario medio de las personas con una discapacidad del 33% al 65% es de 59,6€, frente a 45,7€ en la

<sup>16</sup> En este caso no existen trabajadores/as con discapacidad en la muestra debido a su construcción. Ver Anexo II. Aproximación metodológica.

economía ordinaria. Esta diferencia es mayor en el caso de un grado de discapacidad superior al 65% o movilidad reducida, donde los salarios son de 64,2€ y 49,5€ respectivamente.

### 3. ELEMENTOS DIFERENCIALES EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como se ha podido comprobar, en el apartado anterior se ha realizado una descripción de la plantilla tanto de las empresas de la Economía social como de las del grupo de control en función del cumplimiento o no de la cuota legal de reserva para personas con discapacidad tomando como unidad de análisis a los/as trabajadores/as. En el presente epígrafe, se realiza un análisis más detallado y centrado en las características y condiciones laborales del colectivo de estudio, las personas con discapacidad. Para ello, con el fin de que las distribuciones de la Economía social y del grupo de control sean equiparables, especialmente en aquellas variables que afectan notablemente las condiciones laborales (rama de actividad y tamaño empresarial), se han aplicado factores de ponderación para la submuestra estudiada. Dado el tamaño de las submuestras, es necesario centrar el análisis en las entidades y empresas que cumplen con la cuota de reserva tanto en la Economía social como en el grupo de control. En este sentido, se obtiene una submuestra de 702 trabajadores/as<sup>17</sup> pertenecientes a empresas de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva y una submuestra de 193 trabajadores/as para las empresas de la economía ordinaria.

#### 3.1. Características personales de los/as trabajadores/as con discapacidad

Como se ha podido comprobar, la Economía social no solamente integra un mayor número de personas con discapacidad, sino también a personas con **grados de discapacidad** más elevados. Así mientras que en las empresas que cumplen con la cuota en el grupo de control, sólo un 18,3% de las personas con discapacidad tiene un grado de discapacidad del 65% o superior, en la Economía social este porcentaje es del 43,3% (Tabla 14). Por tanto, estos datos reflejan, de nuevo, una clara posición diferencial de la Economía social en la integración de las personas con discapacidad.

En el caso de la distribución de las plantillas en función del **sexo** de sus trabajadores/as, en las empresas que cumplen con la cuota en la Economía social hay una mayor proporción de hombres que de mujeres (63,2% frente al 36,8%) mientras que en el grupo de control la distribución por sexo es más equitativa.

Se observan también diferencias en la **edad** de las plantillas: en las entidades de Economía social los/as trabajadores/as tienen más edad que en las empresas del

---

*17 Dada la filosofía de la MCVL, centrada en trabajadores/as y no en empresas, y teniendo en cuenta que el colectivo de trabajadores/as con discapacidad es reducido, al agrupar por entidades a los trabajadores/as con discapacidad la entidad singular identificada en la Economía social resulta determinante al agrupar en torno a la mitad de los trabajadores/as. Ver Anexo II. Aproximación metodológica*

grupo de control. En concreto, las personas trabajadoras de edad superior a 45 años alcanzan el 56,1% en la Economía social frente al 40,7% en el grupo de control. Por el contrario, las categorías de trabajadores más jóvenes representan un mayor porcentaje en el grupo de control (27,5% de personas de menos de 35 años frente al 16,7% en Economía social).

En relación con el **nivel de estudios** de los/as trabajadores/as, cabe señalar que hay una mayor proporción de trabajadores/as con discapacidad sin estudios o estudios primarios en las entidades de Economía social (79,8%) que en el grupo de control (67,3%). Este resultado apoya al encontrado en el total de la plantilla.

Como se comentaba en apartados anteriores, parece que puede haber una relación entre el nivel educativo de las plantillas y la participación de personas con discapacidad y su grado de discapacidad, que se corrobora en el detalle del nivel de estudios de las personas con discapacidad, especialmente en las que trabajan en empresas de la Economía social.

Tabla 14. Características personales de los trabajadores/as con discapacidad en las empresas que cumplen con la cuota de reserva. Detalle para la Economía social y Grupo de control

	Grupo de Control	Economía Social
<b>Grado de Discapacidad</b>		
Grado discapacidad 33% -65%	81,7	56,6
Grado discapacidad 65% o más	18,3	43,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sexo</b>		
Hombres	49,8	63,2
Mujeres	50,2	36,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Edad</b>		
De 16 a 34	27,5	16,7
De 35 a 44	31,7	27,2
De 45 a 54	21,7	38,6
55 o más años	19,0	17,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nivel de estudios</b>		
Sin estudios	28,1	35,9
Estudios primarios	39,2	43,9
Estudios secundarios	22,8	14,1
Diplomaturas y equivalentes	6,9	3,6
Titulaciones universitarias superiores	2,9	2,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

### 3.2. Condiciones laborales de los/as trabajadores/as

La **estructura ocupacional** de las plantillas de las empresas de Economía social y del grupo de control en las empresas que cumplen con la cuota de reserva de personas con discapacidad muestra diferencias importantes (Tabla 15). En primer lugar, cabe destacar que en las empresas de Economía social, el 71,9% de los trabajadores/as con discapacidad desempeñan puestos de trabajo de media-alta cualificación (están en el grupo de Oficiales administrativos) y un 14,4% en peones y asimilados. En estas empresas, los grupos de mayor cualificación están ocupados por el 3,4% (Ingenieros, licenciados y alta dirección e Ingenieros técnicos y ayudantes titulados), porcentaje inferior al que se presentan en las empresas que cumplen en el grupo de control (9,5%).

En las empresas del grupo de control, la mayoría de trabajadores/as con discapacidad también ocupan puestos de media y baja cualificación, donde más del 40% de la plantilla en empresas que cumplen ocupan puestos de Oficiales de 3ª y especialistas, y en empresas que no cumplen, la mayor proporción de trabajadores/as ocupan puestos de Auxiliares administrativos, con un 34,2%.

En relación con la **duración de los contratos**, cabe señalar que se observa un grado de temporalidad inferior en las empresas de Economía social: el 24,9% de los trabajadores/as tiene un contrato de duración temporal y un 75,1% de duración

indefinida. En el grupo de control estos porcentajes son respectivamente del 31,5% y del 68,5%.

En lo que respecta al **tipo de jornada** de los/as trabajadores/as con discapacidad, en las entidades de Economía social la jornada completa es dominante y sólo un 10% tiene jornada parcial frente a un 23,7% en el grupo de control.

**Tabla 15. Condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad en la Economía social y Grupo de control.** Porcentaje sobre el total de cada categoría.

	<b>Grupo de Control</b>	<b>Economía Social</b>
<b>Duración del contrato</b>		
Indefinido	68,5	75,1
Temporal	31,5	24,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de jornada</b>		
Parcial	23,7	10,4
Completa	76,3	89,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Cualificación</b>		
Alta	10,6	3,8
Media-alta	19,8	71,9
Media-baja	16,7	7,5
Baja	52,9	16,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

Por último en términos de condiciones laborales, las personas con discapacidad que trabajan en las empresas de Economía social cobran **salarios** mucho más elevados que las del grupo de control. Si se hace referencia el salario anual total, el valor de la mediana para la Economía social es de 20.411 euros mientras que en el grupo de control es de 12.482 euros. Cuando se comparan los salarios diarios, las diferencias también se mantienen. El valor de la mediana para el salario diario es de 57,49 euros en la Economía social frente a 37,35 euros en el grupo de control; y el salario diario equivalente a jornada completa, en la Economía social es de 58,67 euros frente a los 43,05 euros del grupo de control (Tabla 16).

**Tabla 16. Salarios medios (valor de la mediana) de los/as trabajadores/as con discapacidad en la Economía social y Grupo de control.** Empresas que cumplen con la cuota de reserva. Euros.

	<b>Grupo de Control</b>	<b>Economía Social</b>
Salario anual bruto	12.482,03	20.410,67
Salario diario	37,35	57,49
Salario diario equivalente a jornada completa	43,05	58,67

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra.

Si se observan las diferencias salariales (salario diario equivalente) en función de las características personales de los/as trabajadores/, cabe señalar que las personas con discapacidad tienen mayores salarios en las empresas de Economía social, tanto hombres como mujeres (Tabla 17). Además, y desde la perspectiva de género, hay que destacar que la brecha salarial en Economía social sería la mitad de la observada en las empresas del grupo de control (5,96% frente a 10,09%).

En relación con la edad, en la Economía social los salarios son superiores a los del grupo de control para todos los tramos de edad. Además, se observa una tendencia creciente con la edad que no se produce en el grupo de control, en el que son los trabajadores/as en edad intermedia y los/as jóvenes los/as que más cobran.

En función del grado de discapacidad, los salarios son superiores en las personas que tienen un 65% o más de discapacidad. Y en general, las empresas de Economía social pagan salarios más altos a las personas con discapacidad que las del grupo de control.

En cuanto a la duración del contrato, se observa que la Economía social ofrece salarios superiores tanto en contratos indefinidos (62,72€ frente a los 46,37€ del grupo de control) como temporales (43,85€ en la Economía social y 40,95 en el grupo de control)(Tabla 18).

Atendiendo a la cualificación de los puestos de trabajo, el salario medio es superior en la Economía social para todas las categorías, salvo para la de baja cualificación, en la que es inferior al salario medio del grupo de control (27,65€ y 37,8€ respectivamente).



Tabla 17. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) de los/las trabajadores/as con discapacidad en función de sus características personales en la Economía social y el Grupo de control. Empresas que cumplen con la cuota de reserva. Euros.

	<i>Grupo de Control</i>		<i>Economía Social</i>	
	<i>Nº trabajadores/as</i>	<i>Salario</i>	<i>Nº trabajadores/as</i>	<i>Salario</i>
<b>Sexo</b>				
Hombres	96	46,37	444	59,59
Mujeres	97	41,69	258	56,04
Brecha salarial		10,09		5,96
<b>Edad</b>				
De 16 a 34	53	40,95	117	39,23
De 35 a 44	61	45,71	191	59,74
De 45 a 54	42	41,90	271	62,73
55 o más años	37	43,61	123	66,12
<b>Grado de Discapacidad</b>				
Grado de discapacidad 33-64%	157	41,90	397	53,57
Grado de discapacidad 65% o más	35	46,37	305	62,14

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013. Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra.

**Tabla 18. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) de trabajadores/as con discapacidad en función de características laborales.** Economía social y Grupo de control. Empresas que cumplen con la cuota de reserva. Euros.

	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>Nº trabajadores/as</b>	<b>Salario</b>	<b>Nº trabajadores/as</b>	<b>Salario</b>
<b>Duración del contrato</b>				
Indefinido	132			62,72
Temporal	61			43,85
<b>Cualificación</b>				
Alta	20	67,37	27	83,51
Media-alta	38	43,93	505	64,48
Media-baja	32	41,69	53	44,84
Baja	102	37,18	117	27,65

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013. Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra. Cualificación alta: grupos de cotización 1 a 3; Media-alta: grupos de cotización 4 a 6; Media-baja: grupos de cotización 7 y 8; Baja: grupos de cotización 9 y 10.

Si se indexan<sup>18</sup> los salarios diarios equivalentes a jornada completa (valor de la mediana) de los/as trabajadores/as con discapacidad en las empresas que cumplen con la cuota de reserva, se observa que los hombres con discapacidad que trabajan en la Economía social son los que tienen un salario mayor (un 6% superior al de las mujeres con discapacidad que trabajan en Economía social) (Tabla 19).

Los salarios diarios equivalentes a jornada completa de las personas con discapacidad en el grupo de control son inferiores para todas las categorías (sexo, edad, grado de discapacidad, duración del contrato y nivel de cualificación), exceptuando los/a trabajadores/as más jóvenes (de 16 a 34 años).

<sup>18</sup>Para indexar los salarios, se ha tomado como referencia el salario diario equivalente en el conjunto de empresas que cumplen con la cuota, cuyo valor de la mediana es 56,08 euros. Ese valor se toma como referencia (=100) y los salarios para cada categoría en ambos grupos de empresas se calculan tomando la referencia como base. Así, si el salario de los hombres en el grupo de control es 83, se interpreta como que estos tienen un salario un 17% inferior al valor de la mediana del salario de todas las personas con discapacidad que trabajan en empresas que cumplen con la cuota.

Tabla 19. Salario diario equivalente a jornada completa estandarizado de trabajadores/as con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales. Grupo de control y Economía social.

Salario de referencia: 56,08 (=100)	Grupo de control	Economía Social
<b>Sexo</b>		
Hombres	83	106
Mujeres	74	100
<b>Edad</b>		
De 16 a 34	73	70
De 35 a 44	82	107
De 45 a 54	75	112
55 o más años	78	118
<b>Grado de discapacidad</b>		
Grado de discapacidad 33-64%	75	96
Grado de discapacidad 65% o más	83	111
<b>Duración del contrato</b>		
Indefinido	83	112
Temporal	73	78
<b>Cualificación</b>		
Alta	120	149
Media-alta	78	115
Media-baja	74	80
Baja	66	49

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013. Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra. Cualificación alta: grupos de cotización 1 a 3; Media-alta: grupos de cotización 4 a 6; Media-baja: grupos de cotización 7 y 8; Baja: grupos de cotización 9 y 10.

### 3.3. Posición diferencial de las mujeres con discapacidad

En este apartado se va a presentar un análisis descriptivo de las características personales, laborales y salariales desde la perspectiva de género, contrastando la existencia de una posición diferencial de las mujeres con discapacidad frente a los hombres en las **empresas que cumplen con la cuota de reservatanto** en la Economía social como en las del Grupo de control.

#### Características personales

Si se atiende a las características personales de los/as trabajadores en función del sexo y de su pertenencia a empresas de Economía social o del Grupo de control se percibe que en relación con el grado de discapacidad no hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres (Tabla 20). Sin embargo, en la

Economía social, las personas con mayor grado de discapacidad ocupan el 40% de las plantillas en el caso de los hombres, y el 50% en el de las mujeres (estas diferencias son significativas con el 99% de probabilidad).

En relación a la edad la distribución entre hombres y mujeres no presenta diferencias estadísticamente significativas ni en el grupo de control ni en la Economía social. Se aprecia una escasa presencia de jóvenes (menores de 25 años) que es más acusada dentro de la Economía social, y en los tramos de mayor edad (más de 55 años) se observan algunas diferencias entre Economía social y grupo de control. En el grupo de control aproximadamente el 20% de sus trabajadores/as tienen 55 o más años (18,5% de hombres y 19,5% de mujeres), y en Economía social, el 21,3% de las mujeres están en este tramo de edad, pero los hombres ocupan una menor proporción (15,3%).

La distribución de los/as trabajadores en función del **nivel de estudios** presenta diferencias de género que son significativas, tanto en el grupo de control como en la Economía social. En el grupo de control, más del 70% de las mujeres no tienen estudios o han finalizado sus estudios primarios, frente al 61% de los hombres, y el 15,8% de mujeres tienen estudios universitarios, frente al 3,9% de los hombres. En el caso de la Economía social, las mujeres sin estudios o con estudios primarios casi alcanzan el 70%, pero en este caso, es una cifra inferior a la de los hombres (85,6%). En los tramos de estudios universitarios, las mujeres alcanzan el 11% y los hombres el 3%. Por lo tanto, **las empresas de Economía social presentan mayor formación en mujeres que en hombres, tanto por mayor nivel de estudios como por menor porcentaje de mujeres sin estudios.**

**Tabla 20. Trabajadores/as con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota de reserva.**  
Detalle por sexo y características personales. Economía social y Grupo de control.

	<b>Grupo de Control</b>		<b>Economía Social</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Grado de discapacidad</b>				
Grado discapacidad 33%-65%	80,8	82,7	60,1	50,4
Grado discapacidad 65% o más	19,2	17,3	39,9	49,6
Estadístico X2 (p-valor)	0,06	(-0,799)	6,31	(-0,012)
<b>Edad</b>				
Menos de 25 años	5,7	4,2	3,6	3,9
De 25 a 34	22,5	22,6	13,3	12,4
De 35 a 44	29,1	34,4	27,3	27,1
De 45 a 54	24,2	19,3	40,5	35,3
55 o más años	18,5	19,5	15,3	21,3
Estadístico X2 (p-valor)	5,46	(-0,362)	5,53	(-0,355)
<b>Nivel de estudios</b>				
Sin estudios	30,4	25,8	37,6	32,9
Estudios primarios	31,5	46,6	48,0	36,9
Estudios secundarios	34,2	11,8	11,5	18,4
Diplomaturas y equivalentes	2,0	11,8	1,4	7,5
Titulaciones universitarias superiores	1,9	4,0	1,6	4,3
Estadístico X2 (p-valor)	20,74	(0,000)	32,37	(0,000)

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

### Condiciones laborales

En cuanto a la duración del contrato, las diferencias de género no son significativas ni en la Economía social ni en el grupo de control (Tabla 21). Los contratos temporales superan el 30% en el grupo de control y en la Economía social están alrededor del 25%. En ambos grupos, las mujeres tienen valores ligeramente superiores, aunque estas diferencias no son significativas.

Las diferencias de género que se observan en la jornada parcial son estadísticamente significativas para ambos grupos de empresas. En el caso de las mujeres, los contratos a jornada parcial alcanzan el 13,6% (frente al 8,6% de los hombres) en Economía social, y este valor se triplica para las mujeres con discapacidad del grupo de control (34,5%).

En relación al grupo de cotización, los datos corroboran la distribución del nivel de estudios de las personas. Así, hay mayor proporción de mujeres en los puestos de mayor cualificación y estas diferencias son estadísticamente significativas. En el grupo de control, también hay una mayor proporción de mujeres en los puestos de mayor cualificación y los hombres ocupan casi el 60% en puestos de baja cualificación.

**Tabla 21. Distribución porcentual de trabajadores/as con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota de reserva.** Detalle por sexo y características laborales. Economía social y Grupo de control.

	<i>Grupo de Control</i>		<i>Economía Social</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b><i>Duración del contrato</i></b>				
Indefinido	68,9	68,1	75,7	74,0
Temporal	31,1	31,9	24,3	26,0
Estadístico X2 (p-valor)	0,01	(0,916)	0,24	(0,627)
<b><i>Tipo de jornada</i></b>				
Parcial	12,7	34,5	8,6	13,6
Completa	87,3	65,5	91,4	86,4
Estadístico X2 (p-valor)	12,8	(0,000)	4,39	(-0,036)
<b><i>Cualificación</i></b>				
Alta	7,4	13,8	2,0	7,0
Medio-alta	13,7	25,9	75,5	65,9
Media-baja	13,9	19,4	5,6	10,9
Baja	65,0	41,0	16,9	16,3
Estadístico X2 (p-valor)	30,06	(0,000)	27,64	(-0,001)

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

Para tener una medida de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se ha normalizado el salario diario equivalente para cada categoría de las características personales y laborales utilizando como referencia base el salario del hombre (=100). Así, se puede interpretar el salario de la mujer en porcentaje superior o inferior al del hombre dentro de cada categoría distinguiendo entre empresas de Economía social y del Grupo de Control (Tabla 22).

En las empresas de Economía social que cumplen con la cuota de reserva, las mujeres tienen salarios superiores que sus compañeros varones en edades inferiores a 35 años, si el grado de discapacidad es 65% o más, en contratos temporales y dentro de los grupos ocupacionales de menor cualificación. En el resto de categorías se constata cierta brecha salarial.

**Tabla 22. Salario diario equivalente a jornada completa normalizado para trabajadores y trabajadoras con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales. Economía social y Grupo de control.**

	<i>Grupo de Control</i>		<i>Economía Social</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b><i>Edad</i></b>				
De 16 a 34	100	77	100	117
De 35 a 44	100	93	100	95
De 45 a 54	100	60	100	97
55 o más años	100	158	100	98
<b><i>Grado de Discapacidad</i></b>				
Grado de discapacidad 33-64%	100	91	100	88
Grado de discapacidad 65% o más	100	88	100	103
<b><i>Duración del contrato</i></b>				
Indefinido	100	88	100	96
Temporal	100	98	100	113
<b><i>Cualificación</i></b>				
Alta	100	111	100	69
Medio-alta	100	122	100	96
Media-baja	100	66	100	102
Baja	100	99	100	111

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

Nota: No incluye salarios ni del País Vasco ni de Navarra. Cualificación alta: grupos de cotización 1 a 3; Medio-alta: grupos de cotización 4 a 6; Media-baja: grupos de cotización 7 y 8; Baja: grupos de cotización 9 y 10.

Nota: en alta cualificación el número de personas es inferior a 10 en los hombres en ambos grupos de empresas, por lo que los resultados en esta categoría deben tomarse con precaución.

## 4. TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTEGRADAS A TRAVÉS DE LA CUOTA DE RESERVA

### 4.1. Elementos diferenciales en la Economía social

En el presente apartado se realiza un análisis de las trayectorias laborales del colectivo de personas con discapacidad integradas en el empleo de las entidades y empresas de la muestra, eligiendo únicamente **el recorrido laboral realizado dentro de la empresa en la que está empleado**<sup>19</sup>. Por tanto, tomando como referencia la última relación laboral se han tenido en cuenta asimismo las anteriores siempre que se tratase del mismo empleador. El periodo de análisis se centra en los últimos 15 de relación (desde el año 1997 hasta el 2012).

Las trayectorias de las personas con discapacidad en la empresa principal en la Economía social presentan un mayor número de episodios de empleo consecutivos y de mayor duración media que en el grupo de control. De media, los/as trabajadores/as han tenido 3 episodios de empleo con una duración acumulada de 1.611 días (casi 4 años y medio) en las empresas que cumplen con la cuota en Economía social, frente a 2 episodios de empleo con una duración acumulada de 1.328 días (3,6 años) en las empresas que cumplen en el grupo de control (Tabla 23).

---

<sup>19</sup> A fecha del 1/1/2013



**Tabla 23. Trayectorias laborales de las personas con discapacidad con su empresa principal (1997-2012, en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales. Economía social y Grupo de Control.**

	<i>Grupo de control</i>	<i>Economía Social</i>
<b><i>Nº episodios (promedio)</i></b>		
Emeplo	2	3
Jornada completa	2	3
Jornada parcial	0	0
Contrato indefinido	1	1
Contrato temporal	1	1
Paro con prestación	0	0
Inactividad o paro sin prestación	1	1
<b><i>Duración media (días)</i></b>		
Empleo	1.328,21	1.611,47
Paro con prestación	107,75	105,07
Inactividad o paro sin prestación	46,53	29,69
<b><i>Porcentaje de episodios (%)</i></b>		
Empleo sobre el total	97,2	98,2
Jornada completa sobre total de empleo	76,0	90,0
Contratos indefinidos sobre el total de empleo	58,4	59,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

El porcentaje que representan los episodios de empleo dentro del total de episodios en la trayectoria analizada para las empresas que cumplen es del 98,2% en Economía social y del 97,2% en el grupo de control. En la relación con la empresa principal, no aparecen casi experiencias de paro o inactividad, y la duración de estos episodios es corta. En la Economía social, la duración media de los episodios de inactividad (o paro sin prestación) es de aproximadamente un mes y en el grupo de control, de mes y medio; y la duración de los episodios de paro con prestación es de aproximadamente 3 meses, tanto en Economía social como en el grupo de control.

En cuanto a la estabilidad de los contratos, tanto en temporalidad como en tipo de jornada, en las empresas que cumplen con la cuota, el 90% del empleo es a jornada completa en Economía social, frente al 76% en el grupo de control, por lo **que la Economía social proporciona unas mejores condiciones a sus trabajadores/as que las empresas del grupo de control**. En cuanto a la duración de los contratos, no existen apenas diferencias entre ambos grupos: aproximadamente el 60% del empleo se realiza con contratos indefinidos (59,4% en Economía social y 58,4% en el grupo de control).

#### **4.2. Diferencias de género en las trayectorias laborales**

En la Tabla 24 se presentan las trayectorias laborales de las personas con discapacidad centradas en la relación con la empresa principal. En cuanto al número de episodios, no se observan diferencias de género en los episodios de empleo, de paro o de inactividad, aunque sí hay diferencias en cuanto al tipo de jornada, donde el

grupo de mujeres presenta mayor parcialidad que los hombres, tanto en Economía social como en el Grupo de control.

También la duración media de los episodios es diferente entre hombres y mujeres. En las empresas de Economía social, las mujeres tienen una duración del empleo inferior y mayor duración de episodios de paro e inactividad; mientras que en el grupo de control, la duración media del empleo también es inferior, pero los episodios de paro con prestación e inactividad son menores para las mujeres.

En cuanto al porcentaje de episodios sobre el total de la trayectoria con la empresa principal, para las mujeres, el 97,3% de episodios son de situaciones de empleo (el 98,6% para los hombres), y de estos, el 86,6% se han realizado con contratos a jornada completa (el 91,9% en los hombres), no presentándose diferencias importantes en cuanto a la duración de los contratos, puesto que aproximadamente el 60% han sido contratos indefinidos, tanto para hombres como para mujeres.

En el grupo de control, el peso del empleo en el total de los episodios de las trayectorias laborales con la empresas principal para las mujeres es ligeramente superior al de los hombres (98,1% frente al 96,4%); sin embargo, de los episodios de empleo, el 65% ha sido a jornada completa para las mujeres (frente al 87,1% en los hombres) y los contratos indefinidos, han favorecido a las mujeres (62,5% frente al 54,3% de los hombres).

Por lo tanto, **las principales diferencias de género en las trayectorias se observan en el tipo de jornada y en la duración del empleo.**

**Tabla 24. Trayectorias laborales de las personas con discapacidad con su empresa principal (1997-2012) en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales y sexo de los/as trabajadores/as. Economía social y Grupo de Control.**

	<i>Grupo de control</i>		<i>Economía Social</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b><i>Nº episodios (promedio)</i></b>				
Empleo	2	2	3	3
Jornada completa	2	1	3	2
Jornada parcial	0	1	0	0
Contrato indefinido	1	1	2	1
Contrato temporal	1	1	1	1
Paro con prestación	0	0	0	0
Inactividad o paro sin prestación	1	1	1	1
<b><i>Duración media (días)</i></b>				
Empleo	1.509,74	1.148,48	1.643,19	1.557,01
Paro con prestación	138,56	53,20	88,21	123,27
Inactividad o paro sin prestación	49,30	42,04	21,65	43,81
<b><i>Porcentaje de episodios (%)</i></b>				
Empleo sobre el total	96,4	98,1	98,6	97,3
Jornada completa sobre total de empleo	87,1	65,0	91,9	86,6
Contratos indefinidos sobre el total de empleo	54,3	62,5	59,7	59,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013.

**CAPÍTULO III. ELEMENTOS CUALITATIVOS DEL  
CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA PARA  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL**

## 1. INTRODUCCIÓN

En los capítulos anteriores de este Informe se ha analizado desde una perspectiva cuantitativa la presencia y posición de las personas con discapacidad en las entidades y empresas de la Economía social. El presente capítulo tiene como fin indagar en el potencial comportamiento diferencial entre las entidades de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva para personas con discapacidad y las que no lo hacen, pero en este caso teniendo en cuenta aspectos de carácter más cualitativo que pueden ser determinantes en el éxito de las experiencias de integración laboral de personas con discapacidad.

Para ello, y como ya se ha señalado, se ha realizado una encuesta “*ad hoc*” a entidades y empresas de la Economía social con un empleo igual o superior a los/as 50 trabajadores/as que, además de datos de carácter numérico y cuantitativo, recabó también información relevante sobre el comportamiento, el funcionamiento y las percepciones de las entidades, con el objetivo de profundizar en diversos aspectos que puedan estar influyendo o condicionando la contratación e integración de las personas con discapacidad en el sector<sup>20</sup>. Por tanto, en el presente capítulo se analizan cuestiones cualitativas relativas a actuaciones concretas pero también percepciones de las entidades, que complementan la información cuantitativa presentada a lo largo de este Informe.

El capítulo se ha dividido en tres bloques o apartados diferenciados. En el primero de ellos, se realiza un análisis de las percepciones, actuaciones, comportamiento, valoraciones y políticas empresariales de las entidades con experiencia en la integración de personas con discapacidad. El objetivo de este capítulo es identificar posibles elementos diferenciadores entre aquellas entidades y empresas que cumplen con la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad del 2% y las que no cumplen por lo que, a lo largo de todo el capítulo, se realiza un análisis comparado entre ambos grupos.

El segundo apartado, se centra en las razones y obstáculos encontrados por las entidades que aún no tienen experiencia en la incorporación de personas con discapacidad. El objetivo de este apartado es avanzar en el conocimiento de las principales barreras que están frenando la incorporación del colectivo en las entidades y empresas de la Economía social.

Por último y, para concluir, el tercer apartado se encuentra dedicado a la realización de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad por parte del conjunto de medianas y grandes entidades y empresas de la Economía social, manteniendo la diferencia en el análisis entre aquellas que cumplen con la cuota de reserva del 2% y las que no lo hacen. El objetivo de este último apartado es conocer

---

<sup>20</sup> Para mayor detalle de la metodología utilizada en la Encuesta es recomendable ver el Anexo II del presente informe.

en qué medida la realización de medidas alternativas está condicionada por el imperativo legal o va más allá de cuestiones legales y es también parte de la responsabilidad social de las entidades de la Economía social

## 2. LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como ya se ha comentado, el presente apartado tiene como objetivo ahondar en posibles elementos diferenciadores entre las entidades y empresas de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo hacen, con el fin de identificar posibles actuaciones que estén contribuyendo a una mayor presencia de personas con discapacidad en dichas entidades.

Para ello, se ha considerado relevante atender a los diferentes momentos considerados clave en la incorporación de un/a trabajador/a en la plantilla, por lo que el apartado se ha estructurado de forma que se recogen las diversas etapas (selección, contratación e integración) en las que ésta se divide, así como la valoración que las entidades realizan de dicha incorporación.

Asimismo, se ha estimado de especial interés conocer la incidencia de la existencia de políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, en la mayor o menor presencia de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades de la Economía social, cuestión a la que se dedica un epígrafe.

Por último, para concluir este apartado, se analiza la demanda de nuevas actuaciones o ayudas que las entidades de la Economía social consideran relevantes para mejorar la incorporación e integración de las personas con discapacidad y que, por tanto, podrían favorecer una mayor presencia del colectivo en las entidades del sector.

### 2.1. El proceso de selección de personal

Los procesos de selección de personal son los mecanismos por los cuales las entidades y las empresas buscan y atraen a los/as candidatos/as que consideran más idóneos para ocupar los puestos vacantes en la entidad.

Son varios los estudios y entidades expertas en la materia que afirman que la selección de candidatos/as con discapacidad no tiene por qué mostrar diferencias con respecto a la búsqueda y selección tradicional salvo, quizá, una mayor atención a las necesidades del puesto vacante y su posible adecuación a las características de los/as candidatos/as con discapacidad.

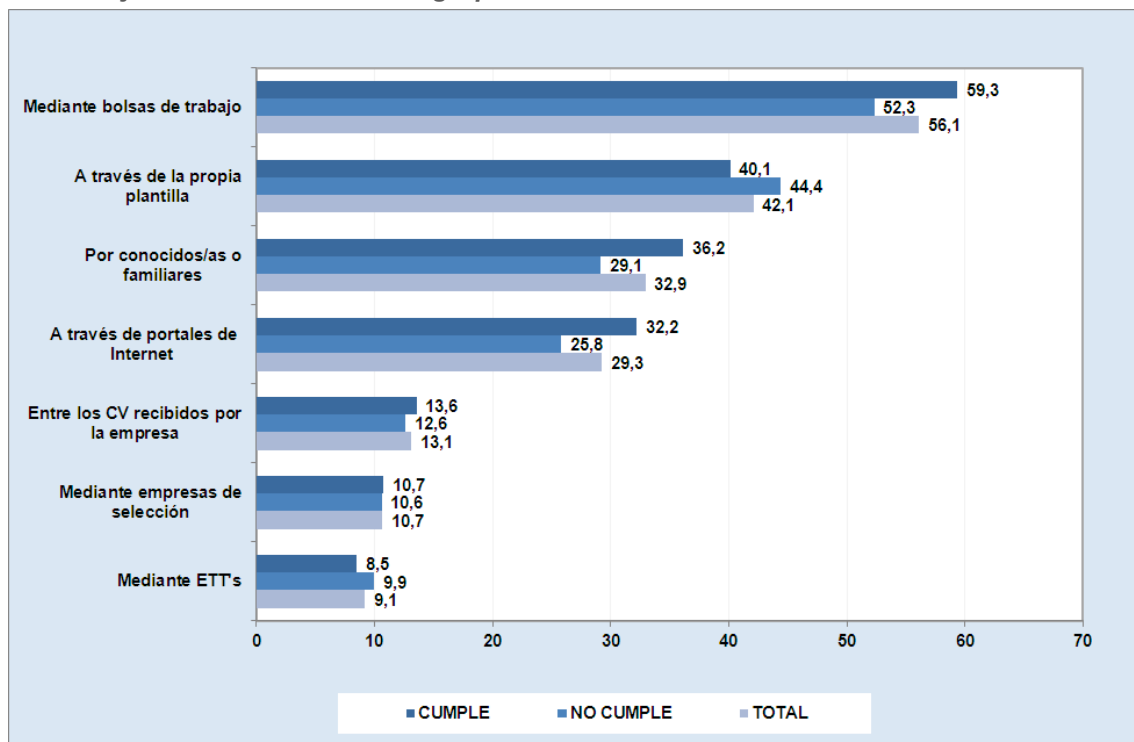
En este sentido, en la Encuesta realizada a las entidades de mediano y gran tamaño de la Economía social, se indagó sobre la posible existencia de formas y procesos de contratación de la plantilla (en general) que pudieran estar condicionando la mayor o menor contratación del colectivo de personas con discapacidad, atendiendo al cumplimiento de la cuota de reserva.

En relación con esta cuestión, las formas y procesos utilizados por ambos grupos de entidades (las que cumplen con la cuota y las que no) son similares, existiendo solamente pequeñas diferencias en el grado de utilización.

Así, en cuanto a las formas más habituales de **selección**, desde un punto de vista comparado, se puede observar cómo las entidades que cumplen con la cuota de reserva recurren, en mayor medida, a las bolsas de trabajo (59,3% frente al 52,3% de las que no cumplen); a conocidos/as o familiares (36,2% y 29,1% respectivamente); y a portales especializados de Internet (32,2% en el caso de las entidades que cumplen y 25,6% en las que no lo hacen)(Gráfico 8).

Por el contrario, las entidades que tienen menos de un 2% de personas con discapacidad en sus plantillas utilizan, en mayor medida, la selección a través de la propia plantilla (44,4% frente al 40,1% en el caso de las que cumplen con la cuota) y a Empresas de Trabajo Temporal (ETT'S).

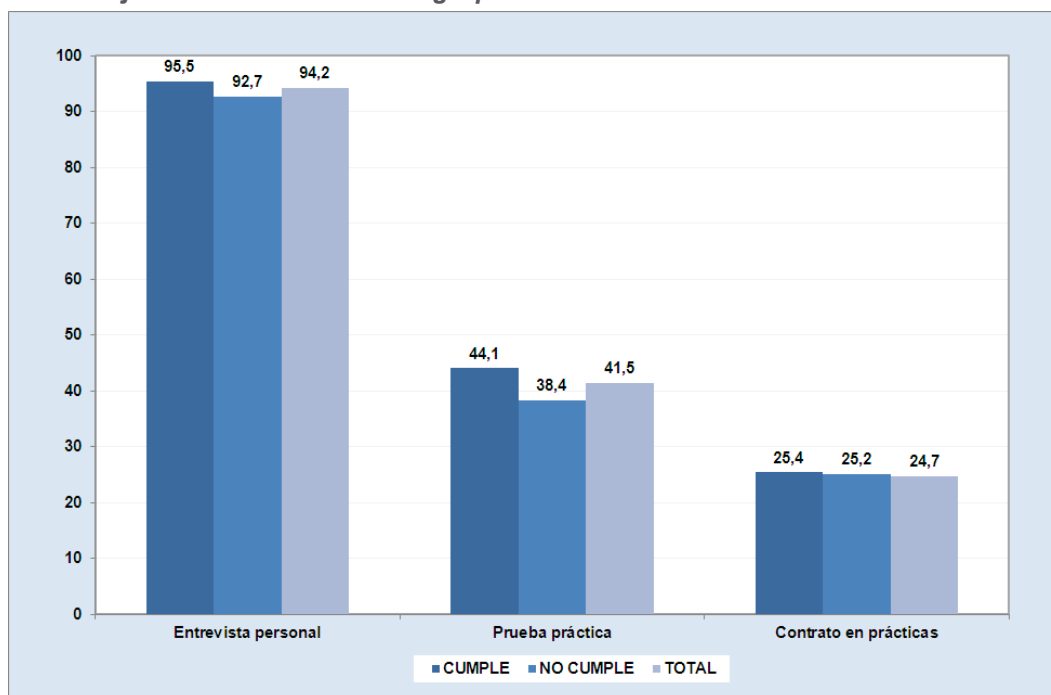
*Gráfico 8. Formas más habituales de selección de personal según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo.*



*Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social*

En lo referente a los **procesos** más habituales de **selección y contratación**, las diferencias son aún menores. En este caso, casi todas las entidades y empresas realizan entrevistas personales a los/as candidatos/as (el 94,2% del total) y la diferencia porcentual entre las entidades que cumplen y no cumplen es mínima (95,5% y 92,7% respectivamente). Asimismo, el 41,5% de las entidades de Economía social realizan pruebas prácticas a lo largo del proceso (44,1% en el caso de las entidades que cumplen y 38,4% en el de las que no lo hacen) y un 24,7% realizan contrataciones en prácticas (Gráfico 9).

Gráfico 9. Procesos más habituales de selección de personal según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo.



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Por tanto, **no parece que existan diferencias notables en las formas y procesos de selección que puedan contribuir a explicar la mayor o menor propensión a contratar a personas con discapacidad.**

En este sentido, es interesante analizar si existen otro tipo de diferencias, en lo relacionado con la incorporación de personal a las plantillas de las entidades de la Economía social, como la existencia de políticas dirigidas a favorecer la igualdad y evitar la discriminación en el proceso de contratación.

En líneas generales se observa que **una gran mayoría de las entidades de la Economía social tiene algún tipo de política, procedimiento o protocolo de selección y contratación, más o menos formalizado, dirigido a favorecer la igualdad de oportunidades (78,8% del total)** (Tabla 25). Además, la existencia de estas políticas dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades y a evitar la discriminación de diversos colectivos, parece tener una relación positiva con la contratación de personas con discapacidad: el 82,6% de las entidades que cumplen con la cuota dispone de procedimientos o políticas de igualdad, frente al 74,4% de las que no cumplen.

Por último, interesante es también resaltar que, las entidades que cumplen con la cuota no sólo han formalizado estas políticas sino que, además, realizan seguimiento de las mismas y establecen garantías para su adecuada ejecución en mayor medida (59,3% frente al 54,2% de las empresas que no cumplen).



Tabla 25. Existencia de políticas de selección y contratación que favorezcan la igualdad de oportunidades según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de cada grupo.**

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
Si y, además, existen mecanismos de seguimiento y garantía de su ejecución	59,3	54,2	57,0
Si, pero no se realiza seguimiento	4,1	4,9	4,4
Si, pero no formalizado	19,2	15,3	17,4
No	17,4	25,7	21,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

## 2.2. El proceso de contratación

Conocer **cuáles han sido las principales motivaciones que han contribuido a la contratación** de personas con discapacidad es un elemento esencial de cara a diseñar estrategias que favorezcan la incorporación de un mayor número de personas con discapacidad al mercado laboral. En este sentido, en la Encuesta se recabó información sobre los elementos que facilitaron la contratación de personas con discapacidad y se pidió a las entidades y empresas que priorizaran los dos que mayor influencia hubiesen tenido.

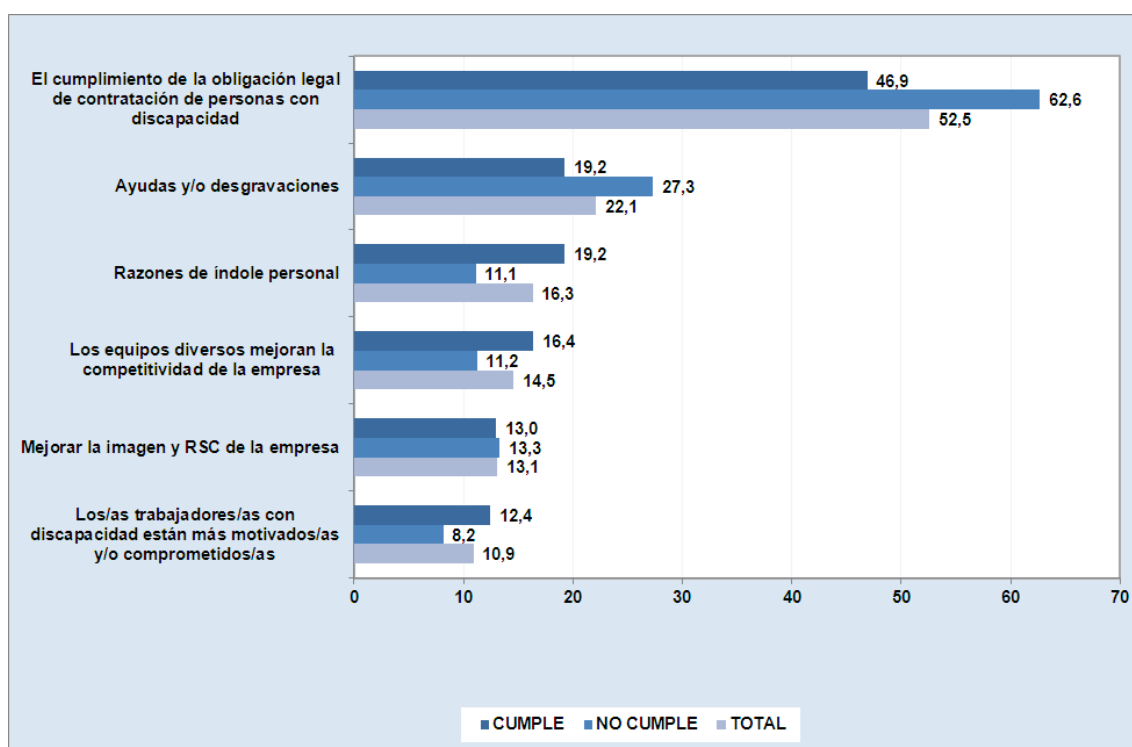
**El cumplimiento de la obligación legal de contratación es el motivo esgrimido con mayor frecuencia, tanto por las entidades que cumplen con la cuota (46,9%) como por las que no lo hacen**, aunque, paradójicamente, es señalado por un mayor porcentaje de las que no cumplen con el 2% fijado por Ley (62,6%)<sup>21</sup>. En segundo lugar, también en ambos casos, se menciona la posibilidad de beneficiarse de ayudas y/o desgravaciones fiscales vinculadas a la contratación de personas con discapacidad, en este caso, también señalado por un mayor porcentaje de entidades que no cumplen con la cuota que por las que sí lo hacen (27,3% y 19,2% respectivamente) (Gráfico 10).

Sin embargo, las mayores diferencias se aprecian en relación con la consideración de “razones o motivos de índole personal” como un elemento relevante para la contratación de personas con discapacidad, citado por el 19,2% de las entidades que cumplen, frente a tan sólo el 11,1% de las que no lo hacen.

Por último, otros motivos también señalados por las entidades de Economía social como razones para la contratación de personas con discapacidad son: la consideración de la diversidad como elemento beneficioso para la competitividad empresarial (16,4% de las entidades que cumplen y 11,2% de las que no); la mejora de la imagen y la Responsabilidad Social Corporativa de la entidad (alrededor del 13% en ambos casos) y, por último, la percepción de que los/as trabajadores/as con discapacidad están más comprometidos/as y motivados/as (señalada por el 12,4% de las entidades que cumplen con la cuota de reserva y el 8,8% de las que no lo hacen).

<sup>21</sup> Las diferencias, para este ítem, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado)

**Gráfico 10. Principales motivaciones para la contratación de PCD según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo.**

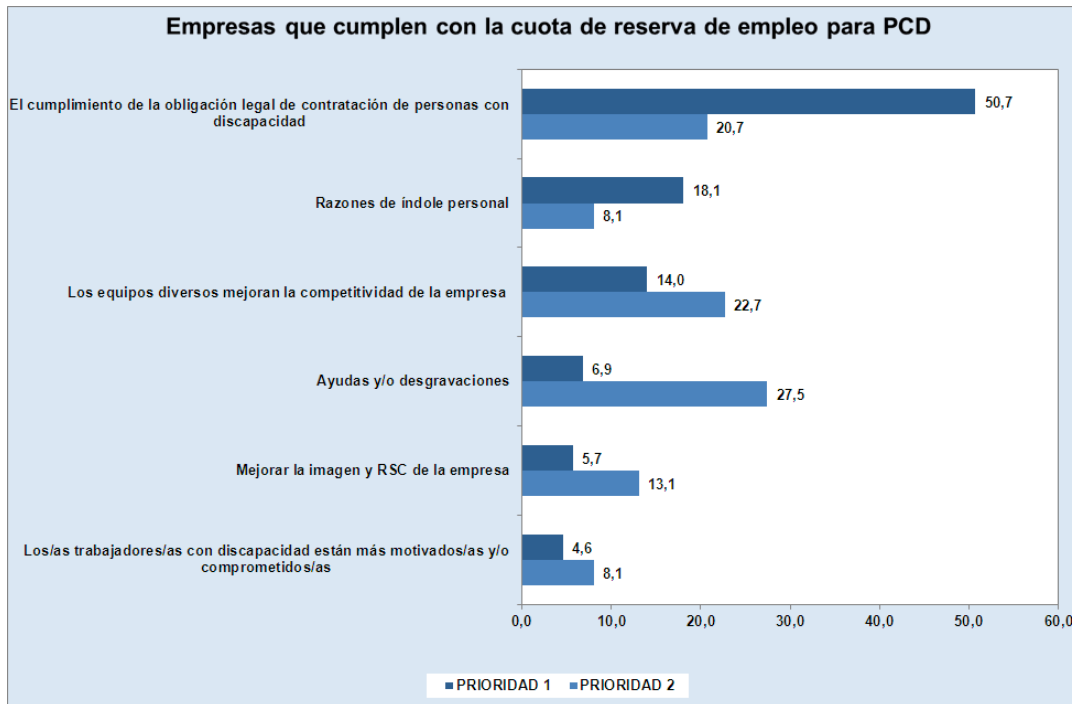


Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Sin embargo, con respecto a la prioridad otorgada por las entidades a los motivos que han contribuido a la contratación de personas con discapacidad, sí se observan mayores diferencias entre el grupo de entidades que cumplen con la cuota y aquéllas que no lo hacen. Así, aunque, en primer lugar, **ambos grupos dan prioridad al cumplimiento del imperativo legal (50,7% y 49,9% respectivamente)**, las razones de índole personal o la consideración de la diversidad como beneficiosa para la empresa o entidad parecen tener mayor importancia para aquéllas que cumplen con la cuota (Gráfico 11). Mientras, las entidades que no cumplen señalan como prioritarias, en mayor medida, razones vinculadas a la obtención de ayudas o subvenciones<sup>22</sup> o relacionadas con la mejora de la imagen de la entidad o empresa y la Responsabilidad Social Corporativa (Gráfico 12).

<sup>22</sup> Las diferencias, para este ítem, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado)

**Gráfico 11. Principales motivaciones para la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades que cumplen con la cuota**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Gráfico 12. Principales motivaciones para la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumplen con la cuota.**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Por otro lado, importante es también ahondar en qué **elementos son considerados como facilitadores a la contratación** por las entidades y qué prioridad se otorga a cada uno de ellos.

La presencia previa de personas con discapacidad en la plantilla parece ser el aspecto que cobra mayor peso para las entidades que cumplen con la cuota de reserva (39,0%)<sup>23</sup> y también es al que se otorga mayor importancia (Tabla 26 y Gráfico 13). Este aspecto es de especial interés, ya que no sucede así en el caso de las entidades que no cumplen, donde el que más relevancia cobra (tanto en porcentaje de entidades que lo consideran como un elemento facilitador como en la prioridad otorgada por las mismas) es la afirmación de que la discapacidad no es un criterio que sea tenido en cuenta en el proceso de contratación (41,4%) (Tabla 26 y Gráfico 14).

Otros elementos también considerados relevantes por las entidades de la Economía social para facilitar la contratación de personas con discapacidad son: el contacto con agentes de inserción, la realización de prácticas en la entidad o empresa por parte de personas con discapacidad y, por último, el conocimiento de experiencias positivas en la contratación de este colectivo por parte de otras entidades del sector.

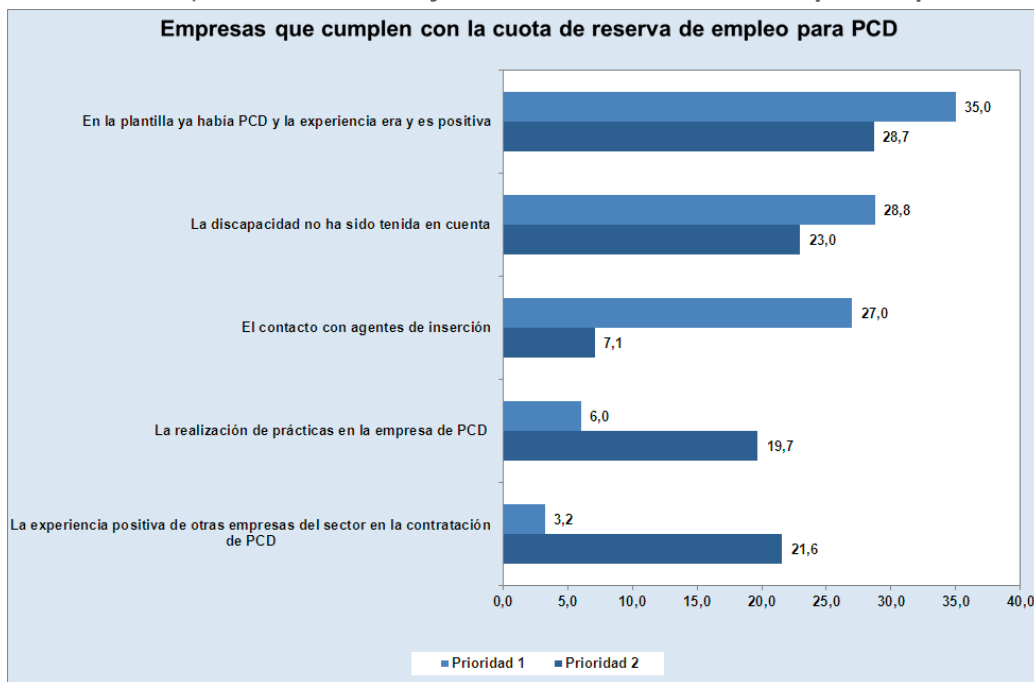
Tabla 26. Elementos facilitadores en la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de cada grupo.**

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
La discapacidad no ha sido tomada en cuenta	33,3	41,4	36,2
En la plantilla ya había PCD y la experiencia era y es positiva	39,0	21,2	32,6
El contacto con agentes de inserción	24,9	26,5	25,5
La realización de prácticas en la empresa de PCD	15,3	6,1	12,0
La experiencia positiva de otras empresas del sector en la contratación PCD	10,2	8,1	9,4

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

<sup>23</sup> Las diferencias, para este ítem, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado)

Gráfico 13. Principales elementos facilitadores en la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. **Porcentaje sobre el total de entidades que cumple con la cuota**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Gráfico 14. Principales elementos facilitadores en la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. **Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

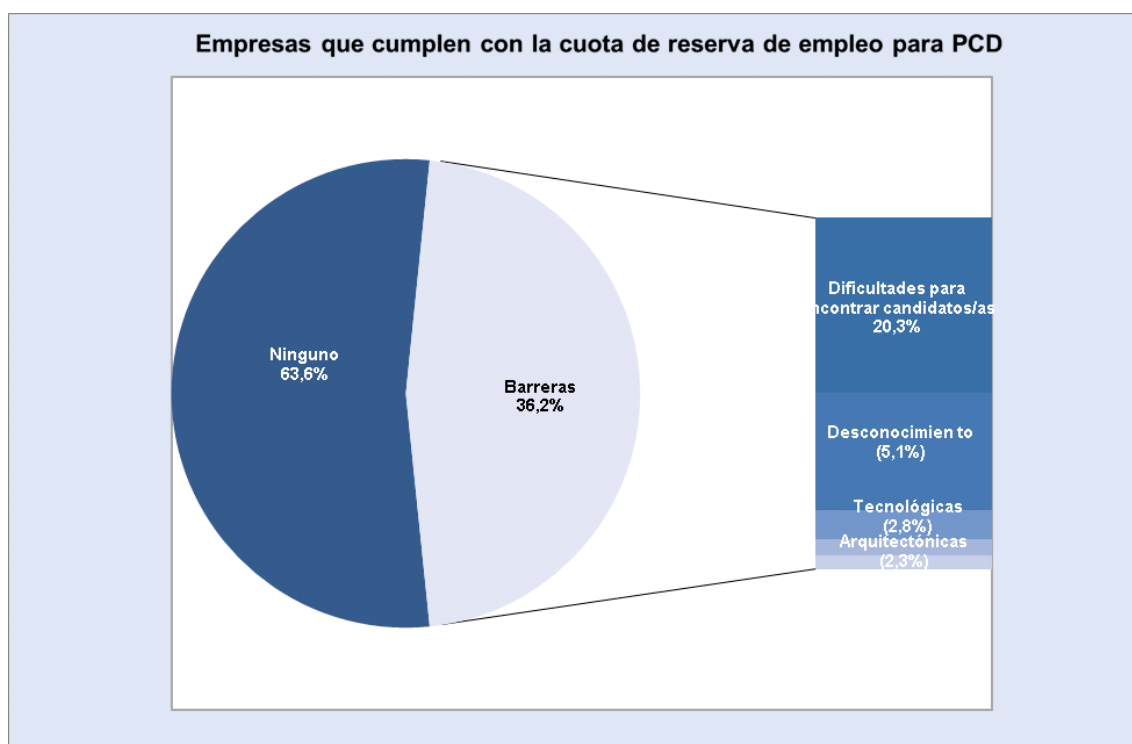
Por otro lado, la Encuesta también ha preguntado por los principales obstáculos que las entidades han encontrado a la hora de contratar a personas con discapacidad.

Contrariamente a lo que cabría esperar, el porcentaje de entidades que cumplen con la cuota ha encontrado más obstáculos a la contratación de personas con discapacidad (36,2%) que las que no la cumplen (21,2%) (Gráfico 15 y Gráfico 16).

En cuanto a los tipos de obstáculos identificados (por las que han señalado haber encontrado alguna dificultad en el proceso de contratación), la principal barrera a la que se han enfrentado es la **escasez o dificultad de encontrar candidatos/as con discapacidad** (señalada por un 20,3% de las entidades que cumplen con la cuota frente al 11,3% de las que no cumplen), **seguida del desconocimiento sobre las implicaciones que puede conllevar contratar a este colectivo**, obstáculo señalado por un 5,1% de las entidades que cumplen y un 2,0% de las que no lo hacen.

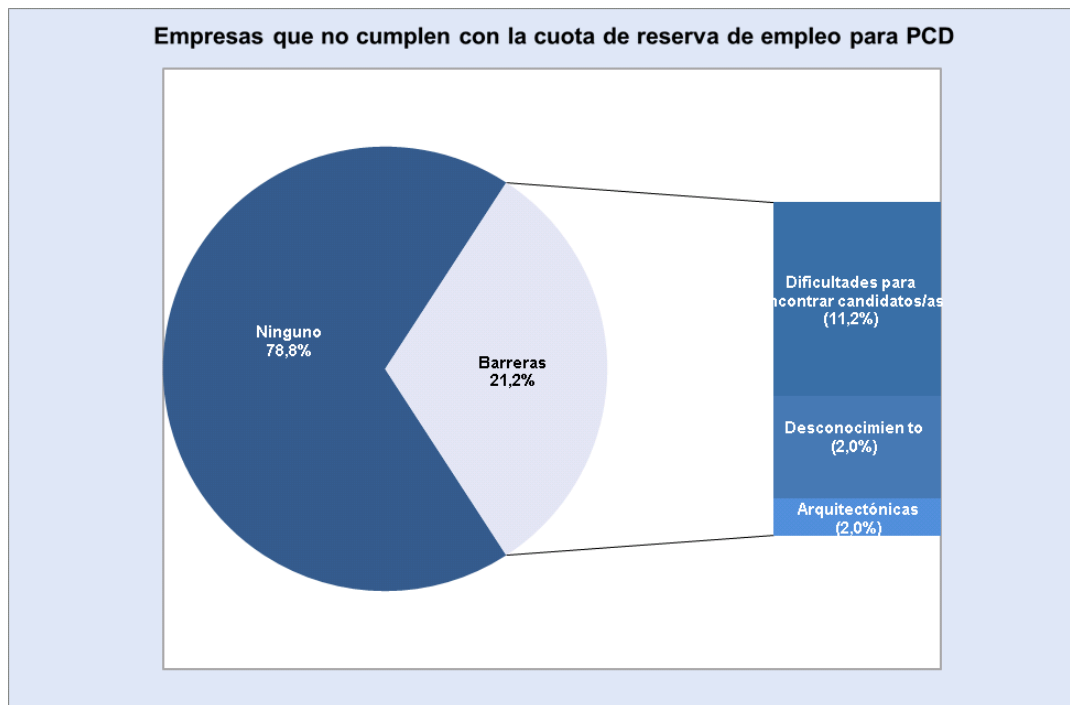
Por último, la existencia de otras dificultades, como las barreras tecnológicas y las arquitectónicas también son señaladas como un obstáculo por el 4,9% de las entidades que cumplen. Un 2% de las que no cumplen señalan las barreras arquitectónicas como un obstáculo pero ninguna identifica las barreras tecnológicas como tal.

**Gráfico 15. Barreras encontradas en la contratación de personas con discapacidad.** Porcentaje sobre el total de entidades que cumple con la cuota



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Gráfico 16. Barreras encontradas en la contratación de personas con discapacidad. **Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota.**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Y, en cuanto a la relevancia otorgada por las entidades a estos obstáculos hay coincidencia entre las entidades que cumplen con la cuota y las que no la hacen en los principales motivos señalados. Así, **el 85% de las primeras y el 83,3% de las segundas señala que el principal obstáculo a la contratación es la dificultad para encontrar candidatos/as con discapacidad**; mientras, el desconocimiento de la discapacidad es señalado como principal obstáculo por el 15,0% de las entidades que cumplen y el 16,7% de las que no lo hacen (Gráfico 17y Gráfico 18).

Este último aspecto puede ser relevante para la realización de actuaciones dirigidas a la incorporación en las entidades de Economía social de nuevos/as trabajadores/as con discapacidad ya que, por un lado, **las entidades parecen desconocer donde acudir a la hora de encontrar candidatos/as** (plataformas, entidades y/o portales especializados) y, por otro, parece que no está llegando a las empresas y entidades un número suficiente de currículums de este colectivo. Además, un porcentaje aún importante de entidades sigue encontrando en el **desconocimiento de la discapacidad una barrera a la contratación**, por lo que, en cualquier caso, parecen necesarias actuaciones de acercamiento entre la Economía social y el ámbito de la discapacidad.

Por otro lado, para concluir la fase relacionada con la contratación, también se preguntó si la incorporación de personas con discapacidad había implicado la necesidad de realizar algún tipo de adaptación. El 39% de las entidades o empresas que cumplen con la cuota sí había realizado alguna adaptación (Gráfico 19) frente al 22% de las que no cumplen (Gráfico 20).

Además, en cuanto al tipo de adaptaciones más frecuentes, la eliminación de barreras arquitectónicas y la adquisición de equipos informáticos adaptados son las actuaciones más realizadas, tanto por las entidades que cumplen como por las que no lo hacen (47,3% y 42,9% respectivamente) (Tabla 27), seguido de la adquisición de equipo informático adaptado (46,4% y 31,8% respectivamente).

**Gráfico 17. Principales obstáculos a la contratación de PCD. Selección del motivo más importante.** Porcentaje sobre el total de entidades que cumple con la cuota



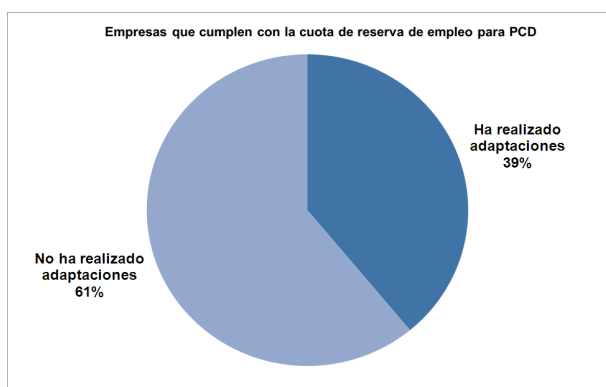
Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Gráfico 18. Principales obstáculos a la contratación de PCD. Selección del motivo más importante.** Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Gráfico 19. Realización de adaptaciones al puesto de trabajo vinculadas a la contratación de personas con discapacidad.** Porcentaje sobre el total de Entidades que cumple con la cuota



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Gráfico 20. Realización de adaptaciones al puesto de trabajo vinculadas a la contratación de personas con discapacidad.** Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social



Tabla 27. Realización de adaptaciones vinculadas a la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
Eliminación de barreras arquitectónicas	49,3	40,9	47,3
Adquisición de equipo informático adaptado	46,4	31,8	42,9
Eliminación de barreras tecnológicas (adaptación de hardware o software)	32,4	18,2	28,9

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

### 2.3. El proceso de incorporación e integración

Una vez analizados los elementos de mayor relevancia en la selección y contratación de personas con discapacidad por parte de las entidades de la Economía social, el presente apartado se centra en el proceso de incorporación y adaptación al puesto de trabajo profundizando fundamentalmente en cuatro cuestiones de especial relevancia: los elementos que han facilitado la incorporación de las personas con discapacidad a su puesto de trabajo; los obstáculos detectados por las entidades durante el proceso; la realización de formación específica sobre discapacidad con el resto de trabajadores/as y directivos/as de la entidad y, por último, la existencia o ausencia de mecanismos o planes específicos de progresión y promoción profesional.

En relación con los principales factores que han contribuido a la incorporación e integración de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, **la designación de un/a compañero/a como figura de apoyo o contacto es considerada por un 43,5% de las entidades que cumplen con la cuota de reserva como uno de los factores facilitadores de la integración** (cuestión señalada por el 37,4% de las que no cumplen) (Tabla 28). Además, un 36,7% de las empresas que cumplen señala la **existencia de servicios de apoyo durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto como una actuación que facilita la integración** (28,6% de las que no cumplen) y un 24,3% señala las acciones formativas sobre discapacidad dirigidas a la plantilla y a la dirección como otro elemento que contribuye a mejorar la incorporación (porcentaje, en este caso, que desciende a tan sólo el 4,1% en el caso de las empresas que no cumplen). Este último aspecto es especialmente importante ya que, como se verá más adelante en este apartado, son aún minoría las entidades de Economía social que realizan acciones formativas sobre discapacidad.

Por el contrario, es interesante resaltar, que casi la mitad de las entidades que no cumplen con la cuota señalan que no consideran necesario realizar ninguna actuación específica (43,5%), porcentaje que desciende al 27,1% en el caso de las que sí cumplen.

**Tabla 28. Principales elementos facilitadores de la incorporación e integración de las personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo<sup>24</sup>**

	<b>Cumplen con la cuota</b>	<b>No cumplen con la cuota</b>	<b>Total</b>
La designación de un compañero/a como figura de contacto o apoyo	43,5	37,4	41,3
No han sido necesarias actuaciones especiales	27,1	48,5	34,8
La existencia de servicios de apoyo (terceras personas) durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto	36,7	14,1	28,8
La realización de acciones formativas sobre discapacidad (con la plantilla y/o dirección)	24,3	4,1	17,1

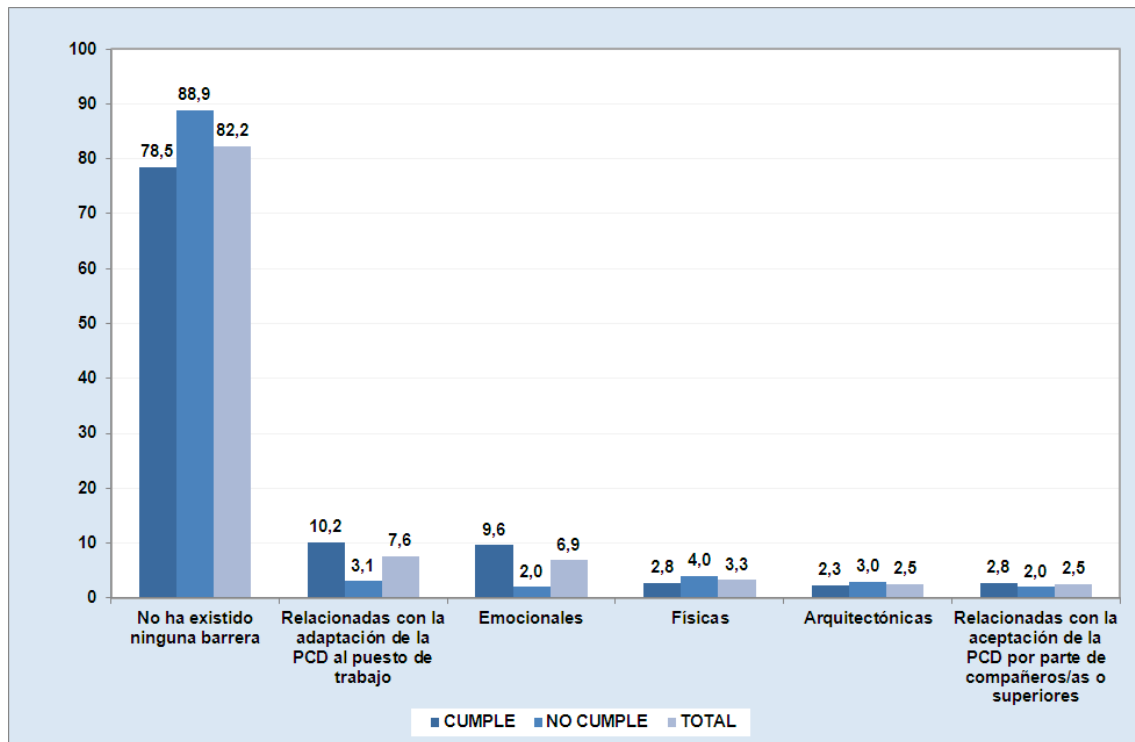
Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Por otro lado, preguntadas por las barreras u obstáculos a la incorporación de personas con discapacidad, la gran mayoría de las entidades no encuentran ningún tipo de dificultad en el proceso de integración (82,2%). El porcentaje de entidades y empresas que no cumplen con la cuota que declara no haber encontrado ningún obstáculo es más de diez puntos porcentuales superior al porcentaje de las que sí cumplen (88,9% y 78,5% respectivamente), en línea con lo que ocurría en el proceso de contratación, donde las empresas que no cumplen también declaraban, en mayor proporción, no haber encontrado ningún obstáculo o barrera (Gráfico 21).

En cuanto a los obstáculos encontrados, **tan sólo un 7,6% del conjunto de entidades se ha enfrentado a dificultades relacionadas con la adaptación de la persona con discapacidad al puesto** (el 10,2% de las entidades que cumplen y el 3,1% de las que no señalan este aspecto); un 6,9% han encontrado barreras emocionales (el 9,6% de las empresas y entidades que cumplen y el 3,1% de las que no) y un 3,3% se ha enfrentado a barreras físicas (el 4,0% de las entidades que no cumplen con la cuota y el 2,8% de las que sí lo hacen). Por último, las barreras arquitectónicas y las relacionadas con la aceptación de la persona con discapacidad por compañeros/as o superiores solamente son identificadas como un obstáculo por un 2,5% (en ambos casos).

<sup>24</sup> Todas las diferencias, para esta tabla, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado) con excepción del ítem referido a “la designación de un/a compañero/a como figura de apoyo”

Gráfico 21. Obstáculos o barreras encontradas en el proceso de incorporación e integración de las personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Pero, además, de cara a la incorporación e integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las entidades de Economía social, hay otros aspectos que es necesario tener en cuenta. La literatura especializada en la materia identifica la falta de conocimiento sobre la discapacidad como uno de los principales obstáculos a la contratación e incorporación de este colectivo en entidades y empresas, hecho que parece confirmado si observamos algunos de los resultados obtenidos por la Encuesta realizada en el marco del presente estudio (señalado previamente y recogido en los Gráficos 17 y 18).

En este sentido, la realización de **actuaciones específicas** de cara a formar a los/as trabajadores/as de las entidades y empresas, así como a los/as directivos/as **sobre qué es la discapacidad**, los distintos tipos y grados existentes y sobre las capacidades de las personas con discapacidad, **puede ejercer como facilitador a la hora de solventar posibles obstáculos generados por el desconocimiento o por la existencia de estereotipos negativos o prejuicios sobre el desempeño laboral del colectivo**<sup>25</sup>.

La siguiente tabla (Tabla 29) ofrece información relativa al grado de realización de acciones formativas en esta materia por parte de las entidades de la Economía social que cumplen y no cumplen con la cuota. Así, el porcentaje de entidades y empresas

<sup>25</sup>Cabe recordar que, además, un 17,1% de las entidades entrevistadas consideran las acciones formativas sobre discapacidad dirigidas a la plantilla y a la dirección como un elemento facilitador en el proceso de integración (Tabla 40)

que no realiza ningún tipo de formación es muy elevado (63,4%) siendo especialmente significativo en el caso de las entidades que no cumplen con la cuota (tres de cada cuatro no realiza ningún tipo de formación de este tipo).

Entre las que sí ofrecen formación predominan las que lo hacen al conjunto de la entidad (tanto a directivos/as como a trabajadores/as), porcentaje situado en el 31,6% en el caso de las entidades y empresas que sí cumplen con la cuota y en el 20,2% de las que no lo hacen.

Tabla 29. Realización de acciones de formación sobre discapacidad según cumplimiento de la cuota<sup>26</sup> **Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
La empresa no lleva a cabo acciones de formación sobre discapacidad	56,5	75,8	63,4
La empresa lleva a cabo programas de formación para empleados/as y directivos/as	31,6	20,2	27,5
La empresa lleva a cabo programas de formación dirigido sólo a empleados/as	11,3	4,0	8,7
La empresa lleva a cabo programas de formación dirigido sólo a directivos/as	0,6	0,0	0,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

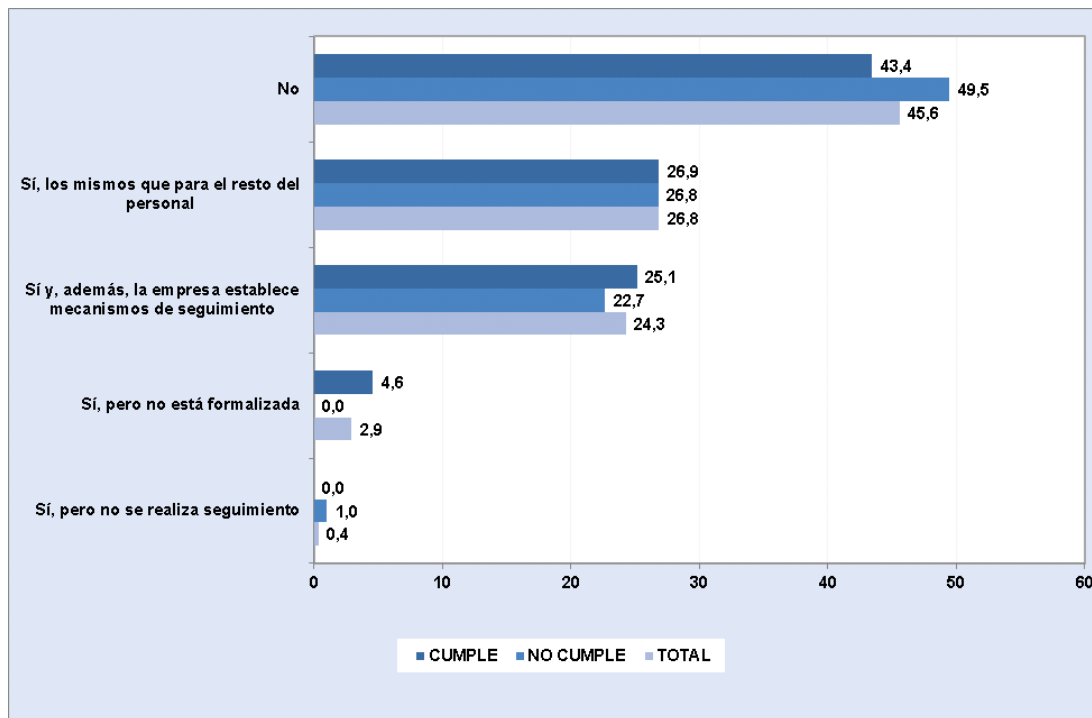
Por último, otro aspecto interesante es conocer si las entidades tienen previstas y articuladas actuaciones y/o políticas de promoción o progresión profesional de sus trabajadores/as y, si en éstas, se tiene en cuenta específicamente la promoción de los/as trabajadores/as con discapacidad.

En este sentido, **casi la mitad de las entidades no dispone de ninguna política o procedimiento relacionado con la promoción profesional de los/as trabajadores/as con discapacidad** (Gráfico 22): el 49,5% de las empresas que no cumplen y el 43,4% de las que sí lo hacen y cerca de un 27% adicional utiliza la misma política de promoción que para el resto de la plantilla.

Un 24,3% sí dispone de procedimientos o políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de discapacidad en la promoción de sus empleados/as y, además, establece mecanismos de seguimiento de su correcto cumplimiento (25,1% en el caso de las entidades que cumplen y 22,7% en las que no).

<sup>26</sup> Todas las diferencias, para esta tabla, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado) con excepción del ítem referido a "la designación de un/a compañero/a como figura de apoyo"

**Gráfico 22. Realización de políticas o procedimientos de promoción de los/as trabajadores/as con discapacidad según cumplimiento de la cuota. *Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.***



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

#### 2.4. Valoración de la contratación de personas con discapacidad

Asimismo, como ya se ha señalado, con el objetivo de conocer si la experiencia de la contratación e integración de personas con discapacidad ha sido positiva se ha preguntado a las entidades si recomendarían la contratación de este colectivo a otras entidades y/o empresas y los motivos por los que lo harían.

Es especialmente relevante señalar que **la práctica totalidad de las entidades afirman que recomendarían la contratación de personas con discapacidad a otras entidades** (el 100% de las entidades que no cumple con la cuota de reserva y el 99,4% de las que sí lo hace).

En cuanto a las razones de dicha recomendación, un 51,8% de las entidades destaca que los/as trabajadores/as con discapacidad desempeñan su trabajo como cualquier otro/a trabajador/a (50,8% de las entidades que cumplen y el 53,5% de las que no lo hacen), seguido de las entidades que recomendarían su contratación por motivos relacionados con la necesidad de contribuir a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral (razones éticas) y/o ligadas a la Responsabilidad Social Corporativa (citado por el 19,2% tanto de las entidades que cumplen con la cuota de reserva como de las que no cumplen) y de las que opinan que los/as trabajadores/as con discapacidad están, en líneas generales, más motivados, muestran su valía en mayor medida y están más comprometidos con la entidad o empresa (mencionado por el 16,4% de las entidades que cumplen con la cuota y 16,2% de las que no lo hacen) (Tabla 30).

Tabla 30. Motivos por los que recomendaría la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
Realizan su trabajo como cualquier otro/a trabajador/a	50,8	53,5	51,8
Motivos éticos y relacionados con la Responsabilidad Social de las entidades	19,2	19,2	19,2
Están más motivados/as y comprometidos/as con la empresa	16,4	16,2	16,3
La diversidad es positiva para la empresa	1,7	2,0	1,8
Otros	11,9	9,1	10,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

## 2.5. Incidencia de las políticas transversales

Otro tema de especial interés es conocer si las entidades de la Economía social de mediano y gran tamaño tienen en cuenta la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal y si se contempla esta cuestión en los estatutos, códigos éticos o manuales que las rigen y qué incidencia puede tener este hecho en una mayor o menor contratación del colectivo de personas con discapacidad.

En este sentido, **la mayoría de las empresas de la Economía social incluyen esta cuestión en sus estatutos o manuales** (el 67,5% del total lo contempla en mayor o menor medida) aunque, desde un punto de vista comparado, existen notables diferencias entre las empresas que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo hacen (Tabla 31). Así, el 41,3% de las empresas que no cumplen con la cuota no contemplan la discapacidad en sus manuales, frente a tan sólo el 24,5% de las que sí lo hacen. Además, las empresas que cumplen tienen previstas estrategias formalizadas de inclusión y gestión de la discapacidad (60,9%) en mayor medida que las que no cumplen (39,1%). Estas últimas, por el contrario incluyen, en mayor medida, la discapacidad en estrategias y políticas más amplias (19,6% y 14,6% respectivamente)<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Las diferencias son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado)

**Tabla 31. Inclusión de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal en Estatutos, Código Ético o Manuales según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**

	<b>Cumplen con la cuota</b>	<b>No cumplen con la cuota</b>	<b>Total</b>
Si. La empresa dispone de una estrategia escrita de inclusión y gestión de la discapacidad	60,9	39,1	50,5
Si. Queda recogido en otras estrategias más amplias (RSC u otras)	14,6	19,6	17,0
No se contempla	24,5	41,3	32,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

En esta misma línea, se aprecia un **mayor compromiso por parte de las entidades que cumplen con la cuota en relación con actuaciones relacionadas con la mejora de la accesibilidad en la entidad que las que no cumplen** (Tabla 32). El 44,3% de las primeras ha desarrollado un Plan interno de actuación de mejora de la accesibilidad y ha realizado todas las actuaciones previstas en el mismo (porcentaje situado en tan sólo el 27,3% en el caso de las segundas)<sup>28</sup> y un 2,8% adicional dispone de un Plan de actuación, aunque todavía no ha realizado todas las actuaciones en él previstas (6,0% en las entidades que no cumplen con la cuota).

Sin embargo, aún son mayoría las entidades que no disponen de ningún tipo de Plan de mejora de la accesibilidad (el 52,8% de las entidades que cumplen con la cuota y el 66,7% de las que no lo hacen).

**Tabla 32. Existencia de planes de actuación para mejora de la accesibilidad (% sobre el total de entidades de la Economía social, según cumplimiento de la cuota)**

	<b>Cumplen con la cuota</b>	<b>No cumplen con la cuota</b>	<b>Total</b>
No	52,8	66,7	59,2
Si, y se han realizado todas las actuaciones previstas en el Plan	44,3	27,3	36,5
Si, aunque aún no se han realizado todas las actuaciones previstas	2,8	6,0	4,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

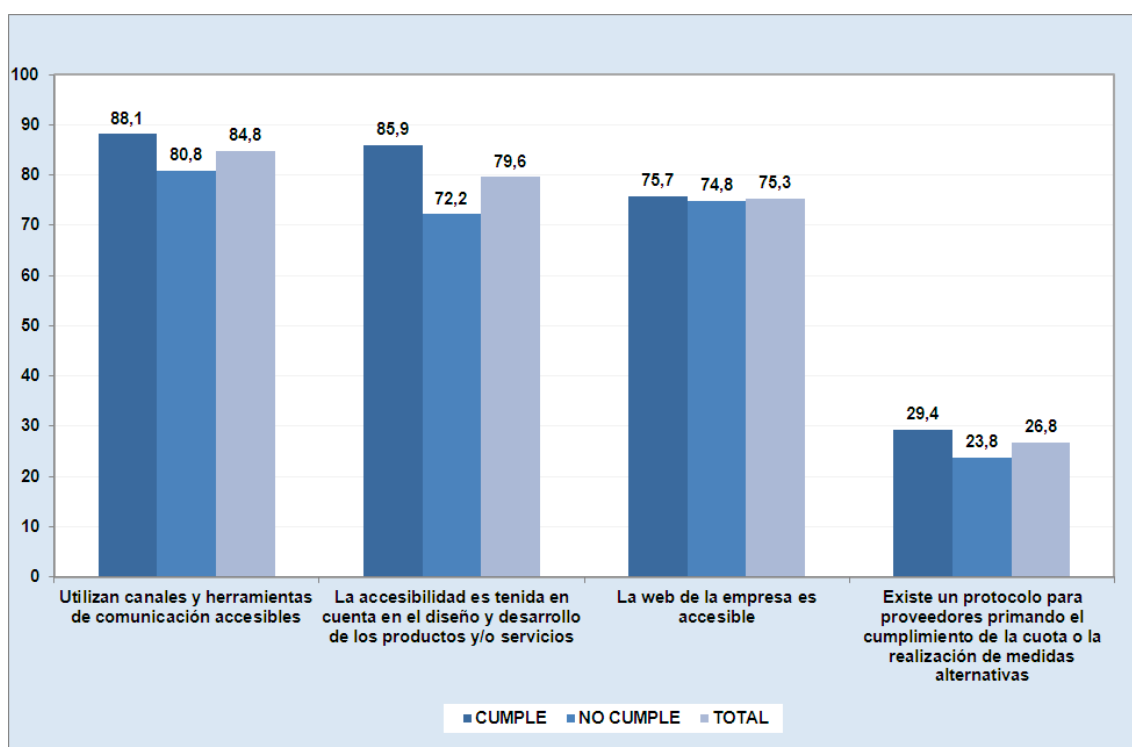
Por último, es interesante también analizar otro tipo de actuaciones, de carácter específico, que las entidades de la Economía social realizan en relación con la accesibilidad universal y la Responsabilidad Social Corporativa. En este sentido, las

<sup>28</sup> Las diferencias son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado)

medianas y grandes empresas de la Economía social realizan, mayoritariamente, diversas medidas dirigidas a garantizar la accesibilidad universal: un 84,8% utiliza mayoritariamente canales de comunicación accesibles; un 79,6% tiene en cuenta la accesibilidad en el diseño y desarrollo de sus productos y/o servicios<sup>29</sup> y un 75,3% tiene páginas web corporativas accesibles (Gráfico 23). Además, las entidades que cumplen con la cuota realizan, en mayor porcentaje, todas estas actuaciones que las entidades que no cumplen.

Sin embargo, preguntadas por la realización de una actuación concreta en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa relacionada con el ámbito de la discapacidad, como es el establecimiento de protocolos de contratación de proveedores que cumplan con disposición legal que obliga a las empresas y entidades con 50 o más trabajadores/as a cumplir con la cuota de reserva o, en su defecto, con las medidas alternativas establecidas, se observa una menor atención a este aspecto. Tan sólo el 29,4% de las entidades que cumplen con la cuota tiene este tipo de protocolos, cifra que desciende al 23,8% en el caso de las que no cumplen.

**Gráfico 23. Realización de actuaciones de mejora de la accesibilidad universal y protocolos para proveedores que cumplen con el imperativo legal (LISMI) según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Por tanto, aquellas entidades que cumplen con la cuota recogen en mayor medida la igualdad de oportunidades, y la no discriminación en sus políticas; incluyen en sus

<sup>29</sup> Las diferencias, para este ítem, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado)



manuales o estatutos cuestiones relacionadas con la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad; y muestran una mayor preocupación por la inclusión del colectivo y la atención a sus necesidades.

## 2.6. Nuevas demandas de apoyo

Por último, para acabar este apartado, se ha analizado la opinión de las entidades acerca de la información existente y la necesidad de ayudas adicionales o apoyos.

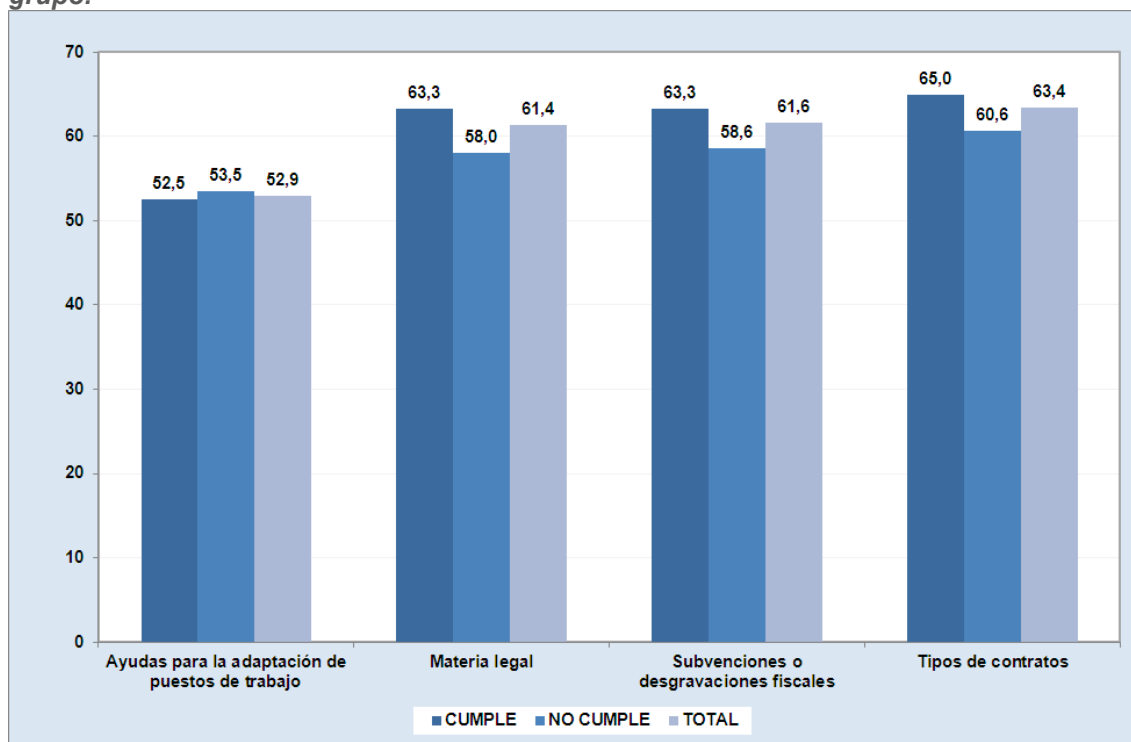
En primer lugar, se ha consultado a las entidades y empresas de la Economía social si consideraron suficiente la información disponible relativa a la contratación de personas con discapacidad por áreas temáticas o ámbitos,

En líneas generales, se puede afirmar que **la mayoría de las entidades consideran que existe suficiente información en todas las áreas consultadas y no requieren ningún tipo de información adicional o complementaria** (Gráfico 24 y Tabla 33).

Más concretamente por áreas o ámbitos, las ayudas para la adaptación al puesto de trabajo es donde se observan porcentajes más bajos de satisfacción con la información existente. No obstante, aun así, el porcentaje de entidades que consideran que sí existe la suficiente información al respecto supera el 50% (el 52,5% de las entidades que cumple y el 53,5% de las que no lo hacen).

El resto de las áreas consultadas: materia legal, subvenciones o desgravaciones fiscales y tipos de contratos, muestran porcentajes todavía más altos de satisfacción con respecto a la información existente. El 63,3% de las entidades que cumplen con la cuota y el 58,0% de las que no lo hace, considera que existe información suficiente en materia legal; porcentajes ambos casi idénticos en relación con la información existente en materia de subvenciones y desgravaciones fiscales. Por último, la información relativa a los tipos de contratos existentes es el área en el que las entidades de la Economía social se muestran más satisfechas con la información disponible.

Gráfico 24. Entidades que consideran que la información sobre contratación de personas con discapacidad existente es suficiente según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Y, como ya se ha apuntado, consultadas las entidades por qué tipo de información complementarían les hubiera sido de utilidad, la mayoría de las entidades (57,6% en el caso de las que cumplen la cuota y el 55,6% de las que no lo hacen) señalan que ninguna (Tabla 33).

Entre las que sí creen necesaria información complementaria, las principales áreas o temas en los que las entidades consideran que se debería incidir o aportar información adicional son: mejorar la existente y proporcionar más información en general; información sobre adaptación al puesto de trabajo; relativa a subvenciones y ayudas; en relación con contratación y tipos de contratos y, por último, en relación con la realización de campañas de sensibilización e información en las entidades y empresas.

Tabla 33. Información adicional de utilidad para las entidades a la hora de contratar personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
Ninguna	57,6	55,6	56,9
Más y mejor información (en general)	6,8	6,1	6,5
Información sobre adaptación al puesto	2,8	2,3	5,1
Información sobre subvenciones y ayudas	5,6	3,0	4,7
Información sobre contratación y tipos de contrato	4,0	4,0	4,0
Realización de campañas de sensibilización e información para las empresas	2,3	8,1	4,3
Otro tipo de información	20,9	23,2	23,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

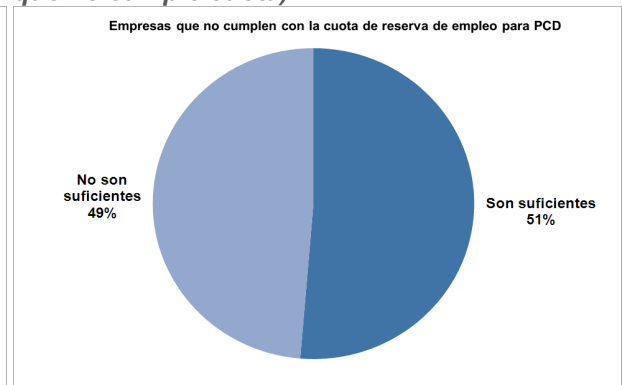
Por último, también se ha indagado sobre la opinión de las entidades de la Economía social sobre las ayudas económicas ofrecidas por la Administración para fomentar la contratación de personas con discapacidad, preguntándoles si las consideran suficientes. En este caso, **un mayor porcentaje de entidades que cumplen con la cuota consideran insuficientes las ayudas existentes**, el 57% de las mismas, frente al 49% de las que no cumplen (Gráfico 25 y Gráfico 26).

Gráfico 25. Ayudas económicas ofrecidas por la Administración para la contratación de PCD (% sobre el total de entidades que cumple cuota)



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Gráfico 26. Ayudas económicas ofrecidas por la Administración para la contratación de PCD (% sobre el total de entidades que no cumple cuota)



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

Y, en esta misma línea, preguntadas por qué tipo de actuaciones o ayudas adicionales de cara a fomentar o facilitar la contratación de personas con discapacidad consideran necesarias, la actuación más frecuentemente señalada por las entidades de la Economía social es la provisión de más ayudas económicas, apuntada por un 24,3%

de las entidades que cumplen con la cuota y el 19,2%<sup>30</sup> de las que no lo hacen (Tabla 34).

Tabla 34. Otras actuaciones o ayudas adicionales para fomentar la contratación de PCD según cumplimiento de la cuota. **Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.**

	Cumplen con la cuota	No cumplen con la cuota	Total
Más ayudas económicas	24,3	19,2	22,5
Ninguna	7,3	7,1	7,2
Ayudas para la adaptación de los puestos	2,8	7,1	4,3
Relacionadas con contratación de personas de apoyo	4,0	0,0	2,5
Ayudas durante el proceso de integración	6,5	0,0	1,8

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

### 3. LA FALTA DE EXPERIENCIA EN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Una vez analizados diversos aspectos relacionados con la incorporación de las personas con discapacidad desde el punto de vista de las entidades de Economía social con presencia de este colectivo en sus plantillas, se ha considerado también interesante conocer los motivos argumentados por las entidades de Economía social que no tienen a ningún/a trabajador/a con discapacidad en plantilla y sobre los obstáculos argumentados como barrera a su contratación.

**Los dos principales motivos esgrimidos por las entidades de Economía social para justificar la ausencia de personas con discapacidad en sus plantillas es el no haber recibido ningún currículum o candidatura** (obstáculo también identificado por las entidades que emplean a personas con discapacidad) o porque los que han recibido no se ajustaban a las características de las vacantes disponibles (49,6% y 14,4% respectivamente) (Gráfico 27).

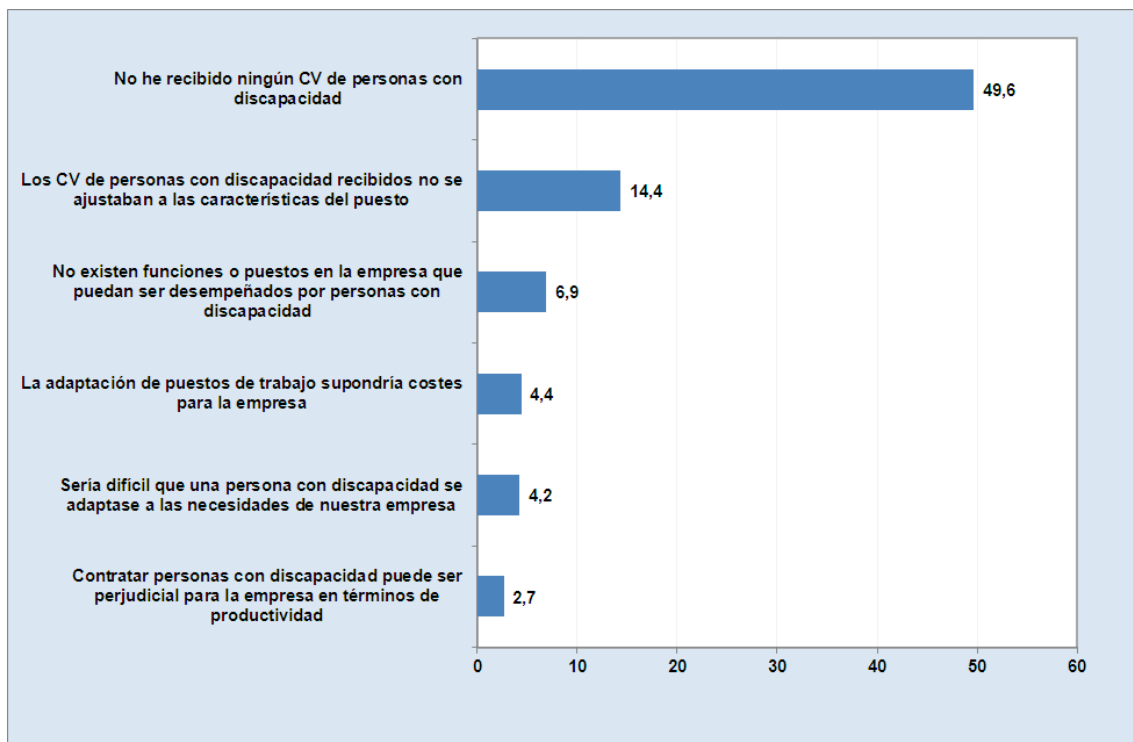
Otras razones señaladas, aunque en menor medida, por las entidades que no han contratado personas con discapacidad son: la ausencia de puestos en la entidad o empresa que puedan ser desempeñados por trabajadores/as con discapacidad (6,9%); los costes relacionados con la necesidad de adaptar los puestos de trabajo (4,4%); la percepción de que puede haber dificultades a la hora de que la persona con discapacidad pueda adaptarse correctamente a las características y funcionamiento de la entidad (4,2%) y, por último, la creencia de que la incorporación a la plantilla de personas con discapacidad puede suponer un perjuicio para la entidad o empresa en términos de productividad, cuestión señalada por un 2,7% de las entidades.

<sup>30</sup> Las diferencias, para este ítem, son significativas en términos estadísticos, a un nivel de significatividad del 5% (Test de la Chi- Cuadrado) con excepción del ítem referido a "la designación de un/a compañero/a como figura de apoyo"

Asimismo, consultadas sobre las potenciales dificultades o barreras a la incorporación de personas con discapacidad, las entidades de la Economía social que no cuentan con ninguna persona con discapacidad en sus plantillas consideran, mayoritariamente, que no existiría ningún obstáculo (63,6%) (Gráfico 28).

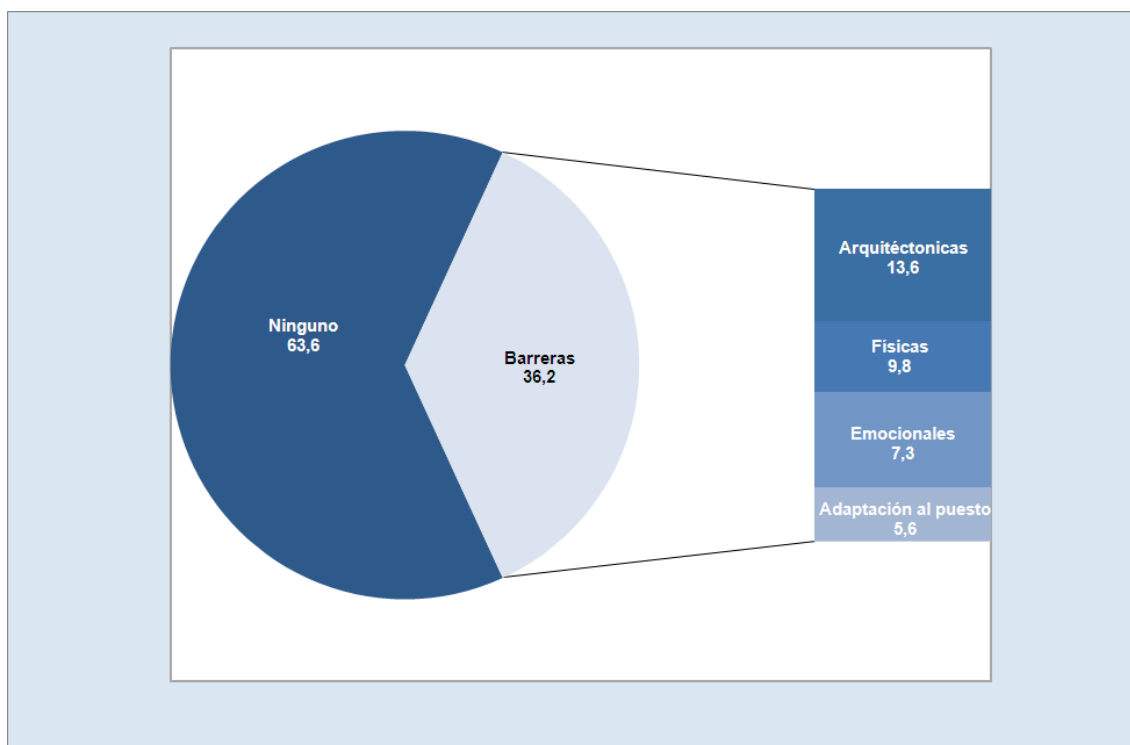
Y, de entre las que sí consideran que existiría algún tipo de dificultad, el 13,6% hace referencia a barreras arquitectónicas, seguido de un 9,8% que señala las barreras físicas. Por último, un 7,3% cree que las barreras de tipo emocional podrían suponer una dificultad y un 5,6% adicional hace referencia a obstáculos vinculados a la adaptación al puesto de trabajo.

**Gráfico 27. Principales motivos por los que no han contratado personas con discapacidad.**  
 Porcentaje sobre total de entidades sin trabajadores/as con discapacidad)



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Gráfico 28. Principales obstáculos a la incorporación de personas con discapacidad.** Porcentaje sobre total de entidades sin trabajadores/as con discapacidad



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

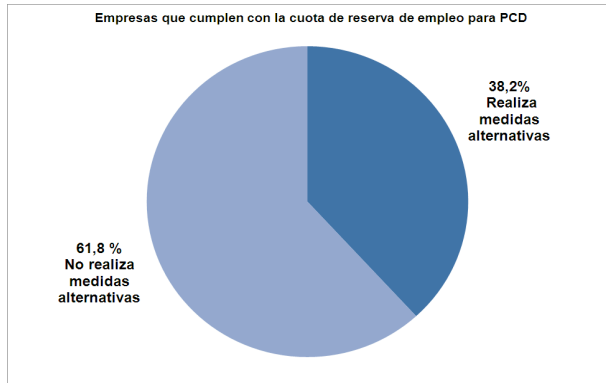
#### 4. LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

Por último, y para finalizar este capítulo, se consideró de especial interés observar si existen diferencias entre aquellas entidades y empresas de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo hacen, con respecto a la realización de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad.

Los resultados obtenidos muestran que prácticamente no existen diferencias entre los dos grupos con respecto a los porcentajes de entidades que realizan medidas alternativas (en torno al 38% en ambos casos), lo que parece apuntar a que su realización va más allá del cumplimiento del imperativo legal que obliga a las empresas y entidades con plantillas iguales o superiores a los/as 50 trabajadores/as a reservar un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad o, en su defecto y como medida excepcional, la realización de medidas alternativas para aquellas empresas o entidades que no alcancen dicho porcentaje (Gráfico 29 y Gráfico 30).

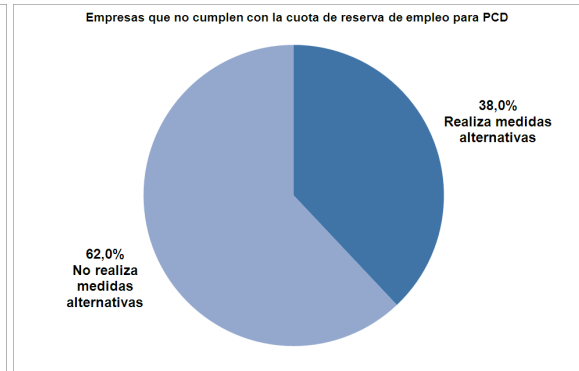
No obstante, es importante señalar que un 62% de las entidades que no cumplen con la cuota de reserva tampoco realiza medidas alternativas lo que significa que, en datos globales, **un 26,0% del total de entidades de la Economía social de mediano y gran tamaño estarían incumpliendo con lo dispuesto por Ley.**

**Gráfico 29. Realización de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad. (% sobre el total de entidades que cumple cuota)**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

**Gráfico 30. Realización de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad. (% sobre el total de entidades que no cumple cuota)**



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social

En lo que sí parecen existir mayores diferencias entre el grupo de entidades que cumple y las que no, es en el tipo de medidas que unas y otras realizan. Si bien **la medida que un mayor porcentaje de entidades lleva a cabo es la “formalización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad)”**, con porcentajes similares en ambos grupos de entidades (54,8% y un 57,7% respectivamente); en las restantes medidas se observan mayores disparidades. Así, mientras un 53,2% de las entidades que cumplen, y además realiza medidas alternativas, compra bienes a un CEE o a un autónomo/a con discapacidad y un 39,3% realiza medidas relacionadas con la constitución de enclaves laborales; estos porcentajes descienden hasta el 40,4% y 15,4% respectivamente entre las que no cumplen con la cuota. Por el contrario, las entidades que no cumplen realizan, en mayor medida que las que sí lo hacen, medidas relacionadas con acciones de donación o patrocinio (38,5% las primeras y 21,0% las segundas, respectivamente) (Tabla 35).

**Tabla 35. Tipo de medidas alternativas realizadas por las entidades de la Economía social según cumplimiento de la cuota de reserva(% sobre total de entidades, según cumplimiento de la cuota)**

	<i>Cumplen con la cuota</i>	<i>No cumplen con la cuota</i>	<i>Total</i>
Formalización de un contrato civil o mercantil con un CEE o con un/a trabajador/a autónoma/a con discapacidad	54,8	57,7	56,1
Compra de bienes a un CEE o a un/a autónomo/a con discapacidad	53,2	40,4	47,4
Enclaves laborales	39,3	15,4	28,3
Donación o acción de patrocinio	21,0	38,5	28,9

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social



## **CAPÍTULO IV. PRINCIPALES RESULTADOS E IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

## 1. PRINCIPALES RESULTADOS

A continuación se sintetizan los principales resultados obtenidos en los distintos análisis realizados y presentados a lo largo de este Informe. Es importante tener presente en la lectura de los mismos que se refieren a una delimitación de la Economía social que no incluye a los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuyo objetivo central es la inserción laboral de personas con discapacidad. Asimismo, el análisis se circunscribe a las entidades y empresas de 50 y más trabajadores/as, ya que son las obligadas por Ley a cumplir con la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad o, en su caso, con las medidas alternativas previstas.

### Presencia de personas con discapacidad en la Economía social

El porcentaje que representan los/as trabajadores/as con discapacidad en el conjunto de cada grupo de entidades y empresas de las distintas familias que conforman la Economía social se puede considerar una primera proxy al cumplimiento de la cuota para el conjunto de dicho grupo.

En las empresas y entidades de la Economía social, **el 6,2% de los/as trabajadores/as** tiene una discapacidad reconocida, mientras que en el grupo de control (empresas mercantiles, de la economía ordinaria) ese porcentaje es del 1,7%.

El **tamaño de empresa es una variable relevante** en la contratación de personas con discapacidad: el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad sobre el total de la plantilla es superior en las empresas de tamaño grande al relativo a las medianas (9,3% y 2,2% respectivamente). Este diferencial positivo se observa también en las empresas de la economía ordinaria, aunque es mucho menos acusado (2,0% y 1,3%).

La mayor presencia de personas con discapacidad en la Economía social, frente a la economía ordinaria, se mantienen para todas las ramas de actividad consideradas salvo en la agricultura. Además, se observa una **importante concentración de trabajadores/as con discapacidad en Sanidad y Servicios Sociales**, tanto en la Economía social como en el grupo de control (16,8% en la Economía social y 3,2% en el grupo de control), seguida de Industria (2,8% y 1,2%), Administraciones Públicas (2,7% en la Economía Social) y Educación (2,0% y 1,0%). La presencia relativa de personas con discapacidad en el resto de ramas es muy reducida tanto en la Economía social como en el grupo de control.

Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid aglutinan, en su conjunto, el 63% del total de los/as trabajadores/as con discapacidad en empresas medianas y grandes.

En todas las comunidades autónomas la presencia de personas con discapacidad en la Economía social es superior al 2%. En las grandes regiones en términos de actividad

económica los porcentajes oscilan entre el 6% y el 8%. Sin embargo, el grupo con mayor presencia relativa de personas con discapacidad (entre el 12% y el 15%) está integrado por comunidades autónomas muy pequeñas (Asturias, Canarias, Cantabria y Murcia).

La Economía social muestra también una mayor propensión a la contratación de personas con discapacidad en la mayoría de las comunidades autónomas y en algunos casos las diferencias son significativas. En las regiones con mayor presencia de personas con discapacidad se observan también las mayores diferencias con la economía ordinaria (en algunos casos el porcentaje en la Economía social es hasta 10 o más veces superiores al existente en la economía ordinaria).

### **Grado de cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas de Economía social**

**El 53,9% de las entidades y empresas de la Economía social cumple con la cuota de reserva para personas con discapacidad**, es decir, estos/as trabajadores/as representan al menos el 2% de sus plantillas. Conviene señalar que el resto no necesariamente incumple la Ley, ya que puede estar aplicando las medidas alternativas contempladas en la misma.

El grado de cumplimiento en la economía ordinaria se situaría en el 51,8%, un valor, aunque inferior, muy similar al observado en las empresas de la Economía social. De hecho, las diferencias no son estadísticamente significativas.

Se observan diferencias significativas por familias de la Economía social. Así el grado de cumplimiento con la cuota de reserva de las asociaciones alcanza el 63,8%. Las fundaciones y las sociedades laborales presentan valores en torno a la media. En las cooperativas se sitúa en torno al 44% y en el 40% en las SAT. El menor grado de cumplimiento corresponde a las mutualidades (33,3%).

Las empresas grandes (de 250 y más trabajadores/as) de la Economía social presentan un mayor grado de cumplimiento con la cuota de reserva (63,2%) que las medianas (de 50 a 249 trabajadores/as), en las que éste apenas supera el 50%.

Se aprecian también importantes diferencias en el cumplimiento de la cuota de reserva de las empresas de Economía social por ramas de actividad. Así, en el sector de Sanidad y servicios sociales, el 74,8% de las empresas y entidades cumple con la cuota de reserva y en el de la Administración Pública (este porcentaje es del 70%). En el resto de grandes sectores considerados se sitúa por debajo de la media: en Educación el grado de cumplimiento es del 45,8%; en la Industria y la Construcción del 42,1%; en Agricultura del 40,6%, en Servicios tradicionales (comercio, hostelería, transporte y servicios personales), del 40,1% y el menor valor se registra en Otros servicios de alto valor añadido que se caracterizan por incorporar un empleo de alta y media cualificación. No obstante, en estos últimos se observan diferencias muy acusadas: las ramas de Información y comunicaciones y Actividades administrativas y servicios auxiliares presentan grados de cumplimiento muy superiores a la media de la

Economía social mientras que las Actividades financieras y de seguros, las Actividades inmobiliarias y las Actividades profesionales, científicas y técnicas, el grado de cumplimiento con la cuota de reserva es bajo.

La comparación con el grupo de control no permite obtener un resultado general en relación con el sector de actividad. Las empresas de la Economía social presentan mejores grados de cumplimiento de la cuota en los sectores de Sanidad y servicios sociales, Educación e Industria y construcción. En los Servicios tradicionales el grado de cumplimiento es muy similar. Y en Agricultura y Otros servicios de alto valor añadido la posición de las empresas de Economía social está por detrás de las empresas de economía ordinaria.

Se observan importantes diferencias entre comunidades autónomas en el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad por parte de las empresas y entidades de la Economía social. En relación con las comunidades con un nivel de cumplimiento alto, de entre el 70% y el 75%, el conjunto estaría integrado, de mayor a menor grado, por Murcia, Asturias, Cantabria, Andalucía, Cataluña, Baleares y Castilla y León. Por el contrario, las comunidades autónomas con menores niveles de cumplimiento, inferiores al 35%, serían Galicia, Navarra y el País Vasco.

Además, en líneas generales, aquellas comunidades ubicadas en el grupo con un grado de cumplimiento alto presentan también mejores resultados que la economía ordinaria. Y, por el contrario, en aquellas en las que la Economía social muestra un grado de cumplimiento bajo, la economía ordinaria presenta valores superiores.

### **Caracterización de las empresas que cumplen con la cuota de reserva**

La Economía social muestra signos de una mayor implicación en la integración de las personas con discapacidad que las empresas mercantiles y de hecho muestran en general un entorno más integrador en términos de colectivos con mayores dificultades laborales como mayores de 45 años o mujeres. Pero dentro de la Economía social hay que distinguir entre empresas de tamaño mediano y grande, siendo estas últimas las que, por término general, muestran mejores indicadores de integración de personas con discapacidad (Tabla 36 y Tabla 37).

**Tabla 36. Elementos diferenciales de las empresas y entidades de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva frente a las que no cumplen.** Características y condiciones laborales del conjunto de trabajadores/as

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mayor porcentaje de personas con discapacidad y con mayores grados de discapacidad. Las diferencias respecto a las entidades que no cumplen son mayores en las grandes empresas.</li><li>▪ Menor representación de las mujeres en el conjunto de las plantillas, especialmente en las empresas medianas, aunque son mayoría en las plantillas.</li><li>▪ Menor presencia relativa de jóvenes y mayor de los/as trabajadores/as de más de 45 años, especialmente en las empresas de gran tamaño.</li><li>▪ Mayor presencia relativa de trabajadores/as sin estudios o con estudios primarios.</li><li>▪ Mayor concentración de puestos de trabajo en ocupaciones de bajo nivel de cualificación (peones y asimilados) en las medianas empresas.</li><li>▪ Mayor concentración en el grupo ocupacional de oficiales administrativos en las grandes empresas.</li><li>▪ Menor temporalidad en las plantillas, especialmente en las grandes empresas (el 75,2% tiene un contrato de duración indefinida).</li><li>▪ Menor presencia de las jornadas a tiempo parcial (en torno al 79% de la plantilla trabaja a jornada completa).</li><li>▪ Menores salarios, en línea con la menor cualificación de sus plantillas.</li><li>▪ Menor brecha salarial de género, especialmente en las grandes empresas.</li><li>▪ Mayor retribución relativa de los/as jóvenes y de las personas mayores de 55 años y las personas con un grado de discapacidad superior al 65% (solamente en las grandes empresas).</li></ul>

**Tabla 37. Elementos diferenciales de las empresas y entidades de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva frente a un grupo de control** (empresas de la economía ordinaria que cumplen con la cuota) Características y condiciones laborales de los/as trabajadores/as con discapacidad

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mayor porcentaje de trabajadores/as con un grado de discapacidad superior al 65% (43,4%).</li><li>▪ Mayor porcentaje de trabajadores/as varones (63,2%).</li><li>▪ Mayor porcentaje de trabajadores/as mayores de 45 años (56,1%).</li><li>▪ Mayor porcentaje de trabajadores/as sin estudios o con estudios primarios.</li><li>▪ Menor grado de temporalidad (75,1% con contratos de duración indefinida).</li><li>▪ Menor porcentaje de trabajadores/as a tiempo parcial (10,4%).</li><li>▪ Mayores salarios medios (superior en un 36,2%) que se mantienen para todos los tramos de edad y tipo de contrato.</li><li>▪ Menor brecha salarial de género.</li><li>▪ Las mujeres presentan niveles de cualificación más elevada que los hombres.</li><li>▪ Mayor presencia femenina en los puestos de media-alta cualificación.</li><li>▪ Las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as son más estables con menos episodios de paro o inactividad y con menos contratos temporales.</li><li>▪ Las trayectorias laborales de las trabajadoras con discapacidad tienen episodios de empleo de menor duración media y una mayor presencia de empleos a tiempo parcial.</li></ul>

## Elementos cualitativos en el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social

### Empresas y entidades con personas con discapacidad en sus plantillas

La Encuesta realizada a las entidades de mediano y gran tamaño no constata diferencias entre las entidades y empresas que cumplen la cuota y las que no la cumplen en relación con las formas y procesos de contratación de la plantilla. No parece que estos procesos estén influyendo de forma significativa en la contratación del colectivo de personas con discapacidad.

El cumplimiento de la obligación legal de contratación es el principal motivo para la incorporación de personas con discapacidad a las plantillas, tanto por las entidades que cumplen con la cuota (46,9%) como por las que no lo hacen (62,6%). En segundo lugar se mencionan las ayudas y/o desgravaciones fiscales vinculadas a la contratación de personas con discapacidad. Ambos motivos son señalados por un mayor porcentaje de entidades que no cumplen con la cuota que por las que sí lo hacen (27,3% y 19,2% respectivamente).

El elemento facilitador más importante para el cumplimiento de la cuota de reserva es la **presencia previa de personas con discapacidad en la plantilla**. Otros elementos también considerados relevantes por las entidades de la Economía social para facilitar la contratación de personas con discapacidad son: el contacto con agentes de inserción, la realización de prácticas en la entidad o empresa por parte de personas con discapacidad y, por último, el conocimiento de experiencias positivas en la contratación de este colectivo por parte de otras entidades del sector.

Entre los factores que contribuyen a la integración de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, la designación de un/a compañero/a como figura de apoyo o contacto es el más importante (43,5% y 36,7% de las entidades que cumplen y que no cumplen respectivamente). Otro factor importante es la existencia de servicios de apoyo durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto. En mucha menor medida se señalan también las acciones formativas sobre discapacidad dirigidas a la plantilla y a la dirección.

La mayoría de las entidades no encuentran ningún tipo de dificultad en el proceso de integración de personas con discapacidad en sus plantillas (82,2%). El porcentaje de entidades y empresas que no cumplen con la cuota que declara no haber encontrado ningún obstáculo es más de diez puntos porcentuales superior al porcentaje de las que sí cumplen (88,9% y 78,5% respectivamente), en línea con lo que ocurría en el proceso de contratación, donde las empresas que no cumplen también declaraban, en mayor proporción, no haber encontrado ningún obstáculo o barrera.

En cuanto a los obstáculos encontrados, tan sólo un 7,6% del conjunto de entidades se ha enfrentado a dificultades relacionadas con la adaptación de la persona con

discapacidad al puesto; un 6,9% han encontrado barreras emocionales y un 3,3% se ha enfrentado a barreras físicas.

En torno a la mitad de las entidades dispone de alguna política o procedimiento relacionado con la promoción profesional de los/as trabajadores/as con discapacidad y este porcentaje es superior en el grupo de entidades que cumple con la cuota. Un 24,3% cuenta con procedimientos o políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de discapacidad en la promoción de sus empleados/as y, además, establece mecanismos de seguimiento de su correcto cumplimiento.

**La práctica totalidad de las entidades afirman que recomendarían la contratación de personas con discapacidad a otras entidades.** En cuanto a las razones de dicha recomendación, un 51,8% de las entidades destaca que los/as trabajadores/as con discapacidad desempeñan su trabajo como cualquier otro/a trabajador/a. Otro porcentaje significativo, en torno al 20%, recomienda su contratación por motivos relacionados con la necesidad de contribuir a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral (razones éticas) y/o ligadas a la Responsabilidad Social Corporativa.

La mayoría de las empresas de la Economía social **incluye la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal** en sus estatutos o manuales, pero se observan notables diferencias entre las empresas que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo hacen. Las primeras lo contemplan en mucha mayor medida (75,5%) y además cuentan también con estrategias formalizadas de inclusión y gestión de la discapacidad (60,9%) en mayor medida que las que no cumplen (39,1%).

La mayoría de las entidades consideran que existe suficiente información en todas las áreas consultadas y no requieren ningún tipo de información adicional o complementaria.

### **Empresas y entidades que no cuentan con personas con discapacidad en sus plantillas**

Los dos principales motivos esgrimidos por las entidades de Economía social para justificar la ausencia de personas con discapacidad en sus plantillas son: **no haber recibido ningún currículum o candidatura** y que los currículum recibidos no se ajustaban a las características de las vacantes disponibles (49,6% y 14,4% respectivamente)

### **La aplicación de medidas alternativas a la cuota de reserva**

En torno al 38% de las empresas y entidades de mediano y gran tamaño de la Economía social aplica medidas alternativas a la cuota de reserva. Y este porcentaje es similar entre las empresas que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo



hacen. Ello parece indicar que la aplicación de estas medidas va más allá del cumplimiento del imperativo legal.

Es importante señalar, no obstante, que un 62% de las entidades que no cumplen con la cuota de reserva tampoco realiza medidas alternativas lo que significa que, en datos globales, un 26,0% del total de entidades de la Economía social de mediano y gran tamaño estarían incumpliendo con lo dispuesto por Ley.

## **2. IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **Amplio margen para el avance hacia un mayor cumplimiento de la cuota de reserva tanto en la Economía social como en la ordinaria**

Los resultados ponen de manifiesto que hay un amplio margen de actuación para mejorar el grado de cumplimiento de la cuota tanto en la Economía social como en la economía ordinaria.

No obstante, las mediciones en este proyecto han aportado un mapa del grado de cumplimiento con amplio detalle atendiendo a tamaño empresarial, ramas de actividad y comunidades autónomas. Y estos resultados deben permitir focalizar las actuaciones y abordar de forma prioritaria actuaciones en:

a.- Las empresas medianas (donde el grado de cumplimiento de la cuota es menor que en las grandes (50% frente a 63%). Este resultado es aún más acusado en la Economía social (44% frente a 70%).

b.- Los servicios de alto valor añadido que, a pesar de tener una importante contribución a la actividad económica en España, presentan un grado bajo de cumplimiento con la cuota de reserva. La agricultura, la industria y los servicios tradicionales deberían ser también sectores de actuación prioritarios.

c.- Las diferencias observadas por comunidades autónomas aconsejan también focalizar las actuaciones en algunas de ellas que, a pesar de su importante peso en términos económicos, no presentan resultados tan positivos en relación con el cumplimiento de la cuota de reserva.

d.- Todas las actuaciones deberían atender no sólo al cumplimiento de la cuota sino también a la promoción de buenas condiciones laborales.

### **La brecha de género debe ser un objetivo integrado en las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad**

Se observan diferencias de género significativas en relación con la integración de personas con discapacidad, de manera especial en la brecha salarial, que persiste tanto en la Economía social como en la ordinaria. Por tanto, el enfoque de género debe estar presente de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas a

promover una mayor integración de personas con discapacidad en las plantillas de las entidades y empresas de la Economía social y al cumplimiento de la cuota de reserva

### **La obligación legal y las ayudas económicas son determinantes en la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario**

Atendiendo a los resultados obtenidos a partir de la información directa de las empresas y entidades, cabe señalar que la obligación legal es aún determinante para la integración de las personas con discapacidad. Casi la mitad señala a esta obligación legal como el motivo principal para tomar la decisión de incorporar a algún miembro del colectivo a la empresa o entidad. En segundo lugar, se citan las ayudas económicas, lo que indica que éstas están favoreciendo también de forma significativa la incorporación de personas con discapacidad a este tipo de empresas y entidades. La alusión a motivos sociales, de carácter ético solidario o cívico, es aún muy minoritaria (en torno al 20%). Estos resultados indican que es necesaria aún una importante labor de sensibilización en la sociedad en su conjunto y, atendiendo al ámbito del análisis, en el sector de la Economía social.

### **La importancia de una primera experiencia positiva en la integración de personas con discapacidad**

Los resultados obtenidos en el proyecto indican que el cumplimiento con la cuota de reserva, tanto en la Economía social como ordinaria, no es fruto de una decisión dicotómica sino de un proceso gradual y continuo que se inicia con la incorporación de una primera persona con discapacidad a la plantilla.

La presencia previa de personas con discapacidad en la plantilla parece ser el aspecto que cobra mayor peso para las entidades que cumplen con la cuota de reserva. De hecho, la falta de experiencias en la inserción laboral del colectivo se explica, en parte por el desconocimiento del mismo. Por ello, la realización de actuaciones específicas de cara a formar a trabajadores/as y directivos/as sobre qué es la discapacidad, los distintos tipos y grados existentes y sobre las capacidades de estas personas, puede ejercer como elementos facilitadores para movilizar posibles obstáculos generados por el desconocimiento o por la existencia de estereotipos negativos o prejuicios sobre el desempeño laboral del colectivo.

Por todo ello, se proponen actuaciones específicas en las empresas y entidades que aún no cuentan con experiencia en la integración del colectivo dirigidas a ofrecerles una primera experiencia positiva de integración laboral.

## La política de integración forma parte de una cultura de empresa inclusiva en general

Las entidades y empresas que cumplen con la cuota recogen la igualdad de oportunidades, y la no discriminación en sus políticas de recursos humanos. Además, no sólo son empresas y entidades con una cultura más inclusiva sino que también formalizan en mayor medida sus actuaciones en este campo: incluyen en sus manuales o estatutos cuestiones relacionadas con la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación (de las personas con discapacidad y de otros colectivos) y muestran una mayor preocupación por la inclusión de los colectivos y la atención a sus necesidades.

Es decir, las empresas con **una cultura empresarial socialmente más responsable**, las que construyen su discurso empresarial en torno a la diversidad (que se suele traducir en la formulación y seguimiento de políticas y actuaciones inclusivas) son aquéllas en las que existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad.

## Las medidas alternativas no son sustitutivas de la cuota de reserva

Los resultados obtenidos muestran que la aplicación de medidas alternativas no es una actuación sustitutiva a la contratación de personas con discapacidad, ya que hay un importante grupo de empresas y entidades que cumple con la cuota y, además, por razones de compromiso social, aplica medidas alternativas al cumplimiento de la misma. Por tanto, la realización de estas medidas va más allá del cumplimiento del imperativo legal para muchas empresas y pueden ser incluso una vía inicial de contacto con el colectivo de personas con discapacidad. Por tanto, las medidas alternativas no son sustitutivas de la cuota de reserva sino en muchos casos complementarias.

El elemento central parece recaer en la sensibilización ya que, en el extremo opuesto, hay también en torno a un 28% de entidades y empresas de la Economía social que no cumple con la cuota ni aplica medidas alternativas, por lo que sería necesario realizar actuaciones específicas que garanticen el cumplimiento del imperativo legal.

## Necesidad de una mayor intersección entre discapacidad y Economía Social

Las empresas y entidades de la Economía social que aún no han incorporado a personas con discapacidad o que aún no cumplen con la cuota atribuyen este resultado básicamente a dos causas: la escasez o dificultad de encontrar candidatos/as con discapacidad y el desconocimiento sobre las implicaciones que puede conllevar contratar a este colectivo.

Ambas justificaciones ponen de manifiesto que la interacción entre el ámbito de la discapacidad y la Economía social es baja o insuficiente. Las entidades parecen desconocer donde acudir a la hora de encontrar candidatos/as con discapacidad (plataformas, entidades y/o portales) y los currículums recibidos no parecen ser

suficientes. Además, un porcentaje aún importante de entidades sigue encontrando en el desconocimiento de la discapacidad una barrera a la contratación, por lo que, en cualquier caso, parecen necesarias actuaciones de acercamiento entre la Economía social y el ámbito de la discapacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegret, J.L. (2009): “Reivindicaciones antagonistas: Organizaciones de Pescadores ICSF. Disponible en: <http://community.icsf.net/en/samudra/detail/SP/3419.html>

Amin, A., Cameron, A. y Hudson, R. (2001): “Constructing the social economy through local community initiatives?” Durham University Economic and Social Research Council

Applica & Cesep & European Centre (2007), Study of Compilation of Disability Statistical Data from the Administrative Registers of the Member States. European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Applica & Cesep & Alphametrics (2007), Study on men and women with disabilities in the EU: statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC. European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity.

Archambaul, E (2004): “Le compte satellite de l’Economie sociale: une mesure de l’économie sociale dans un cadre comparable internationalement”, CIRIEC, Lyon, octobre 2004.

Barea, J. y Monzón, J.L. (2008): “Economía social e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en el País Vasco” Fundación BBVA. Informes 2008. Economía y Sociedad

Bayo-Moriones, A. et al (2002): “Participation, cooperatives and performance: an analysis of Spanish manufacturing firms”, Universidad Pública de Navarra.

Bouchard y otros (2003): “L’évaluation de l’économie sociale, quelques enjeux de conceptualisation et de méthodologie”, CRISES Collection Internationale, no IN0301.

CERMI (2014) en prensa: <http://semanal.cermi.es/noticia/empleo-mujeres-discapacidad-pepa-torres.aspx>

Cervera, A (2010): “Percepción cooperativa de las cofradías de pescadores: un estudio empírico” (p.7-32) Disponible en: <http://ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20103.1%20Angel%20CERVERA%20PAZ.pdf>

CIRIEC (2007): “La Economía social en la Unión Europea”, informe elaborado para el Consejo Económico y Social Europeo, N°. CESE C 2007-11-ES

Comisión Europea, DG de Política Territorial (2004): “Informe intermedio sobre la cohesión

territorial”[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/reports/coheter/coheter\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/coheter/coheter_es.pdf)

Congreso de los Diputados (2011): “Informe de la Subcomisión para el Fomento de la Economía social” aprobado 23/06/2011. Nota: Pendiente de aprobación en el pleno del Congreso de los Diputados

CRES Languedoc-Rousillon (2009): “Guide d’auto-évaluation de l’utilité sociale”

CUBEDO, M. “Estudio económico-financiero de las empresas de Economía social en España. Años 2000-2003”, Observatorio de la Economía social, Colección de Informes [http://www.observatorioeconomiasocial.com/documentos/Serie\\_Informes\\_N1\\_Economico\\_Financiero.pdf?PHPSESSID=17aecc0c34cba45fe56f91d3b584150d](http://www.observatorioeconomiasocial.com/documentos/Serie_Informes_N1_Economico_Financiero.pdf?PHPSESSID=17aecc0c34cba45fe56f91d3b584150d)

Cueto, B. y Rodríguez, V. (2014): “Sheltered Employment Centres and Labour market Integration of People with Disabilities: A Quasi-Experimental Evaluation using Spanish Data” en Malo, M.A. y Sciulli, D. (Eds), “Disadvantaged Workers”, AIEL Series in Labour Economics, DOI 10.1007/978-3-319-04376-0\_5

Cueto, B., Malo, M.A. y Rodríguez, V. (2012): La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008. Cuadernos del Mercado de Trabajo, 8, pp. 20-27. CERMI (2012): “Economía Verde, Discapacidad Y Empleo”

Chaves, R. y Monzón, J. et al (dir), (2000): “Economía social y empleo en la Unión Europea”, Valencia, ed. CIRIEC-España.

Chaves, R. y Monzón, J.L. (2001): “Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas”, CIRIEC-España, nº 37, p. 7-33.

Chaves, R. y Monzón, J.L. (2007): La Economía social en la Unión Europea, Comité Económico y Social Europeo - Unión Europea, Bruselas. CIRIEC-ESPAÑA. Disponible en:

[http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/RESEARCH\\_REPORTS/EESC\\_CIRIECInforme2012\\_ES.pdf](http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/RESEARCH_REPORTS/EESC_CIRIECInforme2012_ES.pdf)

Dávila, D. (2004): “Discapacidad y participación en el mercado de trabajo español”, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

Dávila, C.D. y Malo, M.A. (2006): “Género, discapacidad y posición familiar: La participación laboral de las mujeres con discapacidad”

Defourny, J. (1992): “Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector”. En: “Economía social: entre economía capitalista y economía pública”. Directores: Monzón, J.L. y Defourny, J. Ediciones CIRIEC – España.

Defourny, J. y Monzón, J.L. (dir), (1992): “Economía social. Entre economía capitalista y economía pública”, Valencia, CIRIEC-España.

Defourny, J. y Develtere, P.: "Orígenes y perfiles de la Economía social en el norte y en el sur" en Defourny, J., Develtere, P. y Fonteneau, B. (eds.), La Economía social en el Norte y en el Sur (Corregidor, Buenos Aires, 2001).

Desroche, H. (1987): "Pour un traité d' économie sociale". París, CIEM.

Díaz, M y Marcuello, C. (2010): "Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB". CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, nº 67, Abril 2010, pp. 23-44.

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, "Descripción general de la Muestra": <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120735.pdf>

Federación Empresariales Española de Centros Especiales de Empleo (FEACEM): <http://www.feacem.es/FEACEM/CEE/subvenciones.htm>

European Commission (2007), Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Brussels, European Commission

Federación española de municipios y provincias (2007): "Cohesión social: ¿qué definición? Acción local y nacional" Documentos preparatorios al Foro de colectividades locales Unión Europea- América Latina y Caribe.

Fuchs, M (2014): Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, "Effectivity" Policy Brief March 2014. European Centre.

Fundació Un Sol Mon, 2007: "Las Empresas de Inserción en España" Observatorio de la Inclusión Social

Gadrey, J. (2005): "Identification et mesure de l'utilité sociale de l'économie sociale et solidaire". Séminaire de l'IES (Institut d'Économie Sociale), 10 de febrero de 2005.

Gadrey J. (2006): "L'utilité sociale en question, à la recherche de conventions, de critères de méthodes d'évaluation », in Jean-Noël CHOPART, Guy NEYRET et Daniel RAULT (dir.), Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire, Paris, La Découverte, coll. «Recherches».

García Marcos, C. (1997): "El papel de la Economía social en la construcción europea", CIRIEC-España, nº 25, abril, p. 11-27.

Garrido, L. (1992): Las dos biografías de la mujer en España, Instituto de la Mujer, Madrid.

Giménez, D. y Ramos, M.M. (2003): "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 45, 61-76

Grávalos, M.A. y Pomares, I. (2001): La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 38, agosto 2001, pp. 33-55.

Greve, B. (2009): "The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies" Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED)

Guerra, P. (1997). "Crisis y empresas alternativas en Uruguay. El caso de las Cooperativas de Producción como emergentes de un Sector Solidario de la Economía", Documento de Trabajo del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales N° 30, Montevideo.

Guerrerri, G., Nazzaro, O. y Zevi, A. (1992): La Economía social en Italia. En J.L. MONZÓN y J. DEFOURNY (Dir.): Economía social, entre economía capitalista y economía pública, Valencia: CIRIEC-España, 1992, pp. 157-198.

INSEE (2009): "L'économie sociale emploie un salarié sur dix en 2006", INSEE PREMIERE No 1224, Février 2009

INSEE Aquitaine "L'économie sociale: une économie de services et de proximité", Le quatre pages, INSEE Aquitaine, No 183, mars 2009

Jones, M.K., Latreille, P.L. y Sloane, P.J. (2006): Disability, gender and the British labour market. Oxford Economic Papers, 58, pp. 407-449.

Juliá, J. y Server, R.J. (2003). "Social economy companies in the Spanish agricultural sector: delimitation and situation in the context of the European Union". Annals of Public and Cooperative Economics. 74:3. Pp 465-488.

Lalive, R., Wuellrich, J.P., and Zweimüller, J. 2009. Do financial incentives for firms promote employment of disabled workers? A regression discontinuity approach. NRN working papers 2009-11, The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State, Johannes Kepler University Linz, Austria

Malo, M.A. (2001): "Discapacidad y participación en el mercado de trabajo", capítulo de Condiciones de Vida en España y en Europa, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, págs. 281-306, 2001.

Malo, M. A. (2003): "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nº 46, pp. 99-126.

Malo, M.A. y Pagán, R. (2007): ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. Moneda y Crédito, 225, pp. 7-42

Malo, M.A., Cueto, B., Dávila, D., Pagán, R. y Rodríguez, V. (2009): Informe de evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo. Agencia de Evaluación y Calidad. Recuperado el 17 de septiembre de 2014, de: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>



Malo, M.A. y Pagán, R. (2013): "Hiring Workers with Disabilities when a Quota Requirement Exists: The relevance of firm's size" MPRA paper

Martínez, M.I. et al (2012): "El impacto socioeconómico de los valores de las empresas de Economía social". Confederación Empresarial Española de la Economía social (CEPES)

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad- y Universidad Carlos III de Madrid (2007): "La cuota de reserva del 2% del empleo para personas con discapacidad y la aplicación de medidas alternativas en empresas con más de 50 trabajadores: Un estudio sobre su cumplimiento en el contexto de las políticas de fomento del empleo"

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010): "Avance-Resumen de la situación empresas de Economía social y su trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social", 30 septiembre 2010

Montero, A. (1997): "Cooperativismo y desarrollo rural", REVESCO, nº 63, pp. 63-77.

Monzón, J.L. y Chaves, R. (2008): "The European Social Economy: Concept and Dimensions of the Third Sector"

Mozas A. y Bernal, E. (2006): "Desarrollo territorial y Economía social", CIRIEC-España nº 55, pp. 125-140.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2010): "Sickness, disability and work". OCDE. 2010.

Organización Nacional de Ciegos Españoles: [www.once.es](http://www.once.es)

Organización Mundial de la Salud (2012): "Informe Mundial sobre la Discapacidad" OMS, 2012

Organización Mundial de la Salud (2007): "Informe Mundial sobre la Discapacidad" OMS, 2007

Pagán, R. y Marchante, A.J. (2004): Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones. Hacienda Pública/Revista de Economía Pública, 171 - (4/2004), pp. 75-100.

Pagán, R. (2012): Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe. Disability & Society, 27 (1), pp. 95-115.

Pascual, M. y Cantarero, D. (2007): "Analysing Health Limitations in Spain: an empirical approach based on the European Community Household Panel". Fundación de las Cajas de Ahorros. Documento de Trabajo Nº 422/2008

Pater de. E. (2012): "Disability and Job Retention. An Empirical German Household panel Study on the Effectiveness of Disability Quotas" ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM Erasmus School of Economics. MSc Economics and Business, specialization Health Economics

Portillo, I.; Shum, G.; Conde, A. y Lobato, H. (2003): "Mujer, discapacidad y empleo: Tejiendo la discriminación" Universidad de Huelva

Ramanand, S. et al. (2002): "Interaction of Social Capital with Organizational Diversity in Knowledge Creation and Learning in the Workplace", Michigan State University.

Ravina, A.; Ravina, M. N. (2005) "Radiografía de la Economía social en Argentina." En La Economía social en Iberoamérica: un acercamiento a su realidad. FUNDIBES. Madrid.

Riodet, D. (2008): "Les définitions de la notion d'utilité sociale". Économie et Solidarités, volumen 39, número 1, 2008.

Rodríguez, G.; García, C.; Toharia, L. (2009): "Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral" CERMI

Rodríguez, V. y Cueto, B. (2013): El trabajo de las personas con discapacidad antes la crisis. Revista internacional de organizaciones. Nº 11.

Santero, R. et al, (2014): "Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Un análisis desde la perspectiva del nivel educativo" Universidad Rey Juan Carlos.

Toia, P. (2009): Informe Sobre la Economía social. Parlamento Europeo. Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

University of Wisconsin Center for cooperatives (2009) "Research on the Economic Impact of Cooperatives"

Wagner, J., Schnabel, C., y Kölling, A. (2001): "Threshold values in German laborlaw and job dynamics in small firms: The case of the disability law". IZA Discussion Papers 386, Institute for the Study of Labor (IZA).

WHO, 2011. World Report on Disability. World Health Organization, Geneva.

World Bank Department for International Development (2004): "Institutional approaches to the delivery of business development: A review of recent literature", NRI Report No: 2771

Wuellrich, J.P. (2010). The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers. Economics Letters, 107, 173-176.

Zwinkels, W. (2001). «The employment situation of people with disabilities in the European Union». Research paper, EIM Business and Policy Research.>

**ANEXO I. LA ECONOMÍA SOCIAL Y LA CUOTA DE RESERVA  
DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTADO  
DE LA CUESTIÓN**

## 1. PRESENCIA Y POSICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO

### 1.1. Principales resultados obtenidos en la literatura

El Informe Mundial sobre la Discapacidad publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS; 2012), estima que más de mil millones de personas en el mundo tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 15% de la población mundial. En el informe citado se ofrecen también resultados de la Encuesta Mundial de la Salud (EMS) que establece que, aproximadamente, 785 millones de personas mayores de 14 años viven con algún tipo de discapacidad (15,6% del total), de las cuales 110 millones presentan dificultades significativas de funcionamiento. El citado informe también recoge datos del proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad que ofrece cifras aún más elevadas: existen en el mundo 975 millones de personas con discapacidad (19,4% del total) y, de estas, 190 millones tienen una discapacidad grave<sup>31</sup>.

En el ámbito europeo, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras, señala que en la Unión Europea, 80 millones de personas (el equivalente a una sexta parte de la población) cuentan con alguna discapacidad leve o grave<sup>32</sup>.

Sin embargo, a la hora de hablar de discapacidad, cabe resaltar que las cifras que ofrecen los distintos estudios realizados en el ámbito internacional son, a menudo, dispares debido fundamentalmente a dos factores: por un lado, a la falta de información homogénea y actualizada derivada de la distinta percepción de la discapacidad en diversos entornos culturales; y, por otro lado, a las diferencias por países a la hora de determinar el umbral de gravedad a partir del cual se considera que una persona tiene una discapacidad. En consecuencia, dentro de la propia Unión Europea pueden observarse diferencias notables entre países miembros con tasas que oscilan entre el 22,9% de Finlandia y el 7,8% de Italia.

Y esta falta de información homogénea y actualizada también se refleja en los datos sobre el empleo de las personas con discapacidad, donde se observa una escasez de indicadores relacionados con la presencia y posición de las personas con discapacidad en el mercado laboral y una falta de actualización sistemática de los datos, existiendo importantes diferencias entre los países miembros de la Unión Europea (Greve, 2009; OMS, 2007; etc.).

---

31El proyecto equipara discapacidad grave al equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como tetraplejía, depresión grave o ceguera.

32<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:ES:PDF>

En el caso concreto de España, según los datos que proporciona la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del Instituto Nacional de Estadística, en 2008 había 3,85 millones de personas de 6 o más años residentes en hogares que afirmaron tener discapacidad o limitación, lo que supone una tasa de discapacidad del 8,97%.

En cuanto a la relación con el empleo, los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo son relativamente recientes en España, y la mayoría de ellos son de carácter descriptivo (Santero et al, 2014). Aunque, en líneas generales, hay amplia coincidencia en concluir que uno de los mayores problemas a los que se enfrenta el colectivo de personas con discapacidad es la existencia de una baja tasa de actividad.

De hecho, una de las últimas investigaciones en este ámbito (Cueto et al., 2012 en Santero et al., 2014), en la que se utiliza la comparación de los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) de 2008 con los de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) de 1999, se constata que en los últimos diez años se ha producido una variación mínima de las tasas de actividad y empleo. Según los datos reflejados en este estudio, las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad son la mitad que las de las personas sin discapacidad; y al mismo tiempo la tasa de paro es el doble, situación que apenas ha variado en la última década (Tabla 38). Así, la tasa de actividad se situaba en 32% en el año 1999 y sólo aumenta hasta el 36% en casi una década, observándose un ligero mayor incremento en el caso de las mujeres (0,6 puntos porcentuales) que en los varones, donde no se observa tasa de variación.

**Tabla 38. Población con discapacidad ocupada, parada y activa. 1999, 2008 y tasa de variación**

	EDDES 1999		Edad 2008		Tasa de variación
	Nº Absoluto	% respecto a total discapacidad	Nº Absoluto	% respecto a total discapacidad	
<b>Población con discapacidad entre 16 y 64 años</b>	<b>1.337.708</b>	<b>100%</b>	<b>1.482.100</b>	<b>100%</b>	<b>0,1%</b>
<b>Total PCD ocupadas</b>	<b>319.185</b>	<b>24%</b>	<b>419.100</b>	<b>28%</b>	<b>3,0%</b>
Mujeres	104.569	16%	184.400	24%	8,0%
Hombres	214.616	32%	234.700	33%	1,0%
<b>Total PCD Paradas</b>	<b>112.657</b>	<b>26%</b>	<b>107.000</b>	<b>20%</b>	<b>-1,0%</b>
Mujeres	51.760	33%	58.200	24%	0,1%
Hombres	60.896	22%	48.800	17%	-0,2%
<b>Total PCD Activas</b>	<b>431.842</b>	<b>32%</b>	<b>526.100</b>	<b>36%</b>	<b>0,2%</b>
Mujeres	156.329	24%	242.600	31%	0,6%
Hombres	275.512	41%	283.500	40%	0,0%

Fuente. EDDES, 1999 y EDAD 2008 en CERMI, 2012

Un estudio más reciente, realizado por Santero et. al, (2014) ofrece datos más actualizados sobre la evolución de la tasa de actividad, desempleo y empleo de las personas con discapacidad en el período coincidente con la crisis económica. En el

año 2011, la tasa de actividad de las personas con discapacidad se situó en un 36,6%, la tasa de empleo en un 26,7% y la de desempleo en un 26,9% (Tabla 39), mientras estos porcentajes se situaron en un 76,4%, 59,8% y 21,7% respectivamente en el caso de las personas sin discapacidad.

Con respecto a la evolución de las tasas de participación del colectivo, se aprecian escasas variaciones. La tasa de actividad de las personas con discapacidad ha aumentado 3,2 puntos porcentuales entre el año 2008 y el 2011 (1,7 puntos por encima del incremento experimentado por el conjunto de la población española), pero aún está muy lejos de alcanzar tasas de actividad similares a las de la población sin discapacidad (36,6% y 76,4% respectivamente). Y esta menor participación se confirma al analizar las tasas de empleo, donde se sigue observando una diferencia de 33,1 puntos porcentuales en perjuicio de las personas con discapacidad.

Además, la llegada de la crisis parece haber agravado esta situación. En el caso concreto de España y, según los datos publicados recientemente por un informe del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), a finales del año 2012, un 2,7% de las personas desempleadas en España eran personas con discapacidad, produciéndose un incremento de un 100% en los últimos cinco años. Además, de entre éstas, el 60% se encontraba en situación de desempleo de largo duración.

Tabla 39. Tasas de actividad, empleo y paro. Personas con y sin discapacidad

	2008		2009		2010		2011	
	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD
<b>Tasa de actividad</b>	33,4	74,9	36,2	75,4	36,2	75,9	36,6	76,4
<b>Tasa de empleo</b>	28,0	66,4	28,3	61,8	27,7	60,6	26,7	59,8
<b>Tasa de paro</b>	16,3	11,3	21,8	18,1	23,3	20,1	26,9	21,7

Fuente. Tomado de Santero, et al., 2014 (Datos EPA 2008-2011)

Por otro lado, confirmando los elementos diferenciales identificados por la literatura académica internacional, las tasas de participación de la población con discapacidad varían notablemente en función de dos variables: género y grado de discapacidad de la persona. En general, como se puede apreciar también en los datos que ofrece el estudio realizado por Santero, et al. (2014), la situación con respecto al empleo empeora a medida que aumenta el grado de discapacidad de la persona (Tabla 40). Mientras la tasa de empleo se situó en un 41,2% en el año 2011 para las personas con un grado de discapacidad de entre el 33% y el 44%, ésta disminuye hasta el 11,9% para el mayor grado de discapacidad (75% y más). Las cifras también son peores para las mujeres que para los varones, con tasas de actividad y empleo muy inferiores (más del 50% en el caso de la tasa de actividad y cercana a la mitad en relación con la tasa de empleo) y con tasas de paro superiores a los varones en más de cinco puntos porcentuales (Tabla 41).

Tabla 40. Tasas de empleo de personas con discapacidad. Detalle por grado de discapacidad

	2008	2009	2010	2011
<i>De 33% a 44%</i>	50,2	44,2	43,9	41,2
<i>De 45% a 64%</i>	31,7	28,3	27,7	27,6
<i>De 65 a 74%</i>	14,3	14,3	13,3	13,6
<i>75% y más</i>	15,3	13,8	12,4	11,9
<b>Total</b>	<b>28,0</b>	<b>28,3</b>	<b>27,7</b>	<b>26,7</b>

Fuente. Tomado de Santero, e al., 2014 (Datos EPA 2008-2011)

Tabla 41. Tasas de actividad, empleo y paro. Detalle por razón de sexo

	2008	2009	2010	2011
<b>Varones con discapacidad</b>				
<i>Tasa de actividad</i>	65,1	66,9	68,1	69,3
<i>Tasa de empleo</i>	56,6	54,5	54,1	53,9
<i>Tasa de paro</i>	13,0	18,4	20,5	22,2
<b>Mujeres con discapacidad</b>				
<i>Tasa de actividad</i>	27,2	30,4	31,0	33,0
<i>Tasa de empleo</i>	21,9	23,7	23,3	23,9
<i>Tasa de paro</i>	19,4	22,1	24,8	27,6

Fuente. Tomado de Santero, e al., 2014 (Datos EPA 2008-2011)

Además, también es necesario resaltar que una gran parte del empleo de las personas con discapacidad es absorbido por el mercado protegido, y por lo tanto, las cifras de empleo son aún inferiores en el empleo ordinario. En este sentido, el estudio realizado por CERMI en 2012 (Cueto et al, 2012) muestra la evolución de la contratación de personas con discapacidad en los años 2008 y 2009, apreciándose un elevado número de contratos de personas con discapacidad en el mercado protegido y en los Centros Especiales de Empleo (casi 30.500 personas trabajando en el mercado protegido en 2009) (Tabla 42) y un impacto negativo en el empleo en el mercado ordinario en el segundo año (con una reducción de casi 5.000 puestos en un año), atribuible probablemente a la agudización de la crisis económica.

Tabla 42. Evolución de la contratación de personas con discapacidad por sexo y tipo de empleo

	2008			2009		
	<i>Mujeres</i>	<i>Varones</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Varones</i>	<i>Total</i>
<b>Contratos en mercado ordinario</b>	9.162	16.825	26.007	7.913	13.221	21.134
<b>Contratos en mercado protegido</b>	13.338	15.366	29.704	13.654	15.766	30.440
<b>Contratos en CEE</b>	N.D	N.D	32.574	N.D	N.D	31.141

Fuente. Tomado de CERMI, 2012

Por otro lado, del análisis de otras características relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, también se infiere una peor situación en el mercado laboral. Tal y como recogen varios estudios (Pagán, 2012; Pascual y Cantarero, 2007; Zwinkels, 2001) que ofrecen información sobre las condiciones laborales del colectivo, los/as trabajadores/as con discapacidad ocupan, en mayor proporción, empleos con menor remuneración que el conjunto de trabajadores/as, además de una mayor presencia en trabajos a tiempo parcial (sobre todo en el caso de las mujeres).

Por último, con respecto a las cifras básicas del empleo de las personas con discapacidad en España, es interesante resaltar las aportaciones de Santero, et. al, 2014 tanto en la identificación de las principales características del colectivo de los y las trabajadores/as con discapacidad y de los puestos de trabajo que ocupan y, por otro lado, como de las empresas en las que desarrollan la actividad laboral. Algunas de las principales conclusiones alcanzadas por las/os autoras/es son las siguientes:

- La mayoría de los/as trabajadores/as con discapacidad en España son varones (63,7% son hombres y tan sólo el 36,3% mujeres).
- Por tramos de edad, el 6,9% tiene menos de 30 años, el 20,6% tiene entre 30 y 40 años, el 31,1% tiene entre 40 y 50 años, el 31% tiene entre 50 y 60 años y el 10,4% restante tienen más de 60 años.
- En relación con el nivel formativo del colectivo, existe una mayoría de trabajadores/as con bajo nivel educativo: el 64,1% tiene educación primaria o inferior, el 24,4% ha completado la educación secundaria y el 11,4% tiene estudios universitarios.
- Los puestos ocupados por trabajadores/as con discapacidad están asociados a baja y media cualificación: (35,1% en baja cualificación y más del 50% en media y media-baja cualificación).
- Atendiendo al tipo de contrato y de jornada, se observa que el 66,9% de los contratos son indefinidos (de los cuales el 56,9% son ordinarios) y que el 78,6% de los contratos a personas con discapacidad son a tiempo completo.
- El 40% de los/as trabajadores/as con discapacidad están empleados/as en empresas de menos de 50 trabajadores (19,4% en microempresas y el 21,7% en pequeñas empresas).
- Atendiendo a la distribución según el sector de actividad, algo más del 50% del empleo de las personas con discapacidad se concentra en tres sectores: Sanidad y servicios sociales (20,9%), Actividades financieras y empresariales (18,2%) e Industria (13,8%).

## 1.2. Presencia de mujeres con discapacidad en el empleo

Como ya se ha señalado y constatan los datos ofrecidos en el apartado anterior (EDDES, 1999 y EDAD 2008), una de las principales variables que afectan a la probabilidad de participar en el mercado laboral, en el caso de la discapacidad, es el género. Si bien, en términos comparados las tasas de actividad y empleo para el conjunto de las mujeres españolas (con o sin discapacidad) son inferiores que las que se observan para los varones, en el caso de las mujeres con discapacidad, la interseccionalidad de género y discapacidad afecta muy negativamente a su situación y condiciones en el mercado laboral.

En este sentido, existe consenso tanto en la literatura internacional como en la nacional sobre la falta de homogeneidad en la participación laboral de mujeres y varones con discapacidad (Dávila, 2004; Dávila y Malo, 2006; Malo et al., 2009). En el caso español, Dávila (2004) realiza estimaciones separadas para varones y mujeres



sobre la probabilidad de ser activo/a y sus resultados muestran que la interseccionalidad entre mujer y discapacidad influye de forma más acusada en la disminución de la probabilidad de participación laboral. Además, en este estudio los/as autores analizan otras cuestiones como la posición familiar y su interacción con el género, determinando que la probabilidad de participación laboral de varones y mujeres con y sin discapacidad parece afectada en primer lugar por el género y después por la discapacidad.

Pero, además de los datos relacionados con la actividad, son varios los estudios que reflejan, además, las peores condiciones de las mujeres con discapacidad que acceden al mercado laboral, que se traducen entre otras cuestiones en:

- Mayores índices de inestabilidad en el empleo (Giménez y Ramos, 2003) plasmados en un mayor porcentaje de contratos temporales (32% frente al 22% de los varones con discapacidad) en Portillo, et al. (2003);
- Una mayor probabilidad de permanecer en trabajos a tiempo parcial (Pagán, 2012 y CERMI en prensa, 2014): según el estudio de Pagán, la relación entre discapacidad y trabajo a tiempo parcial muestra que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, tienen una mayor probabilidad de permanecer en trabajos a tiempo parcial en comparación con los/as trabajadores/as no discapacitados/as (Pagán, 2012) y los datos que ofrece CERMI señalan que el 54,7% de los contratos a tiempo parcial realizados a personas con discapacidad fueron a mujeres y el 53,4% de los contratos realizados a mujeres con discapacidad lo fueron a tiempo parcial en 2013.
- y una mayor discriminación salarial (Malo y Pagán, 2007). Los autores, utilizando el modelo Oaxaca-Blinder (estimaciones separadas por género y por tener o no discapacidad) muestran que las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble discriminación salarial. En este informe los autores destacan que, mientras las diferencias en las características de las mujeres con y sin discapacidad explican gran parte de las diferencias en los salarios, sin embargo, cuando se comparan las diferencias salariales de las mujeres y hombres con discapacidad es el componente atribuido a la discriminación el que explica una mayor proporción de la diferencia total. Y, además, la discriminación por género es más intensa para las mujeres con discapacidad que para las que no tienen discapacidad.

Otros estudios, como el de Giménez y Ramos (2003) apuntan otras diferencias como la participación en el mercado de trabajo de mujeres y varones en el sector público o en el privado. Las autoras constatan que en ambos grupos la proporción de varones es mayor y observan cómo, dentro del empleo público de personas con discapacidad, el 64% son hombres. Por el contrario, los únicos casos en los que las mujeres superan a los hombres son contratos de interinos, donde éstas alcanzan un porcentaje cercano al 93,3%.

Asimismo, estas autoras destacan que algunas investigaciones han puesto de manifiesto la importancia del empleo sumergido y del paro encubierto, factores que inciden en la situación laboral de las mujeres españolas, en general, y especialmente en las mujeres con discapacidad. Además, señalan que la población activa con discapacidad que efectivamente trabaja en la economía “formal”, en muchas ocasiones, se ve beneficiada por diversas medidas de fomento del empleo siendo, según las autoras, más beneficiados los varones que las mujeres.

Por último, señalar que esta posición desigual en el mercado laboral de las mujeres con discapacidad tiene otras repercusiones. Así, en líneas generales las mujeres con discapacidad, como consecuencia de la desigualdad en el acceso al mercado laboral, hacen un mayor uso de las pensiones no contributivas (que suelen ser las de menor cuantía), mientras que acceden en menor medida a las contributivas.

## 2. LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión en el mundo laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad y es un derecho reconocido, específicamente para las personas con discapacidad tanto internacional como nacionalmente.

En este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, aprobada en 2006 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, fomenta la plena integración y desarrollo de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida y sugiere para ello, un cambio de paradigma en relación a las actitudes y enfoques respecto a sus derechos. Más concretamente, su artículo 27, dedicado al trabajo y empleo dispone que:

*“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

*(...) h.- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas (...)*”

Sin embargo, como se ha visto en el apartado anterior, a pesar de poseer el potencial necesario para su incorporación en plenas condiciones al mercado laboral, las personas con discapacidad se enfrentan a una serie de barreras y obstáculos que dificultan su acceso y permanencia en el mismo.

Además, diversos son los estudios que coinciden en señalar que tener alguna discapacidad afecta negativamente a la participación laboral, tanto en relación con las tasas de actividad, como con las de desempleo y que estas diferencias en participación con respecto a las personas sin discapacidad no pueden ser explicadas totalmente por las características personales, por lo una parte puede ser directamente atribuible a la discriminación hacia las personas con discapacidad (Cueto y Rodríguez, 2013).

Y esta “no integración” de las personas con discapacidad en el mercado laboral no sólo causa perjuicios al colectivo de personas con discapacidad sino que también

implica un elevado coste para el conjunto de la economía ya que reduce la oferta de trabajo efectivo y un incremento de los gastos sociales procedentes del sector público (Fuchs, 2014).

En este sentido, se puede observar cómo, en las últimas décadas, en los Estados miembros de la Unión Europea se ha producido una creciente preocupación por reforzar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En líneas generales, las principales medidas adoptadas pueden ser divididas en dos enfoques-tipo de medidas: las de carácter pasivo (los programas y transferencias a prestaciones) y las activas (dirigidas a la empleabilidad y la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral).

En los últimos años, las políticas relacionadas con el mercado laboral han ido evolucionando desde el enfoque más pasivo al activo, lo que se ha concretado en la implementación de instrumentos legislativos (sistemas de cuotas de reserva de empleo, legislación antidiscriminación, empleo protegido, etc.).

En esta línea, a nivel internacional se han diseñado diversas estrategias dirigidas a mejorar la situación de las personas con discapacidad en relación con el empleo y garantizar la efectiva integración de dichos colectivos en el mercado laboral, entre las que cabe resaltar la disposición de acciones positivas, como es el caso del establecimiento de cuota de reserva de empleo para colectivos con dificultades de acceso y permanencia en el mismo.

No obstante, en la Unión Europea existe una falta de consenso o convergencia en esta materia y, en los últimos años, varios son los países que han adoptado o abandonado los sistemas de cuotas (por ejemplo, Chipre adoptó recientemente un sistema de cuotas mientras que el Reino Unido lo ha suprimido).

Sin embargo, a pesar del debate existente entre los países de la UE sobre el mantenimiento de cuotas versus la transición hacia políticas de empleo basadas en el reconocimiento real de derechos (leyes antidiscriminación), hoy en día, el sistema de cuotas de reserva para las empresas e instituciones (públicas y/o privadas) es una realidad en la mayoría de los Estados miembros.

No obstante, pese a la tendencia general hacia la adopción de un sistema de cuotas, son varios los países que no han adoptado aún una legislación específica al respecto como es el caso de Dinamarca, Estonia, Finlandia, Letonia, los Países Bajos, Suecia y Reino Unido. Tampoco existe un criterio unificado en cuanto al porcentaje de reserva, oscilando normalmente entre el 2% (como en el caso de España) y el 7% (Italia), ni tampoco en el tamaño de las empresas obligadas a su cumplimiento aunque, en líneas generales, las cuotas sólo son exigidas a empresas de cierto tamaño (empresas con plantillas de más de, entre 15 y 50 empleados, dependiendo del país).

Por otro lado, es importante resaltar que, desde un punto de vista normativo, existen tres tipos de sistemas de cuotas (Organización Internacional del Trabajo, 2012):

- Sistema de cuotas obligatorio acompañado de tasas o sanciones económicas.
- Sistema de cuotas obligatorio sin tasas o sanciones económicas
- Sistema de cuotas recomendado pero no obligatorio

Otros países como España, Chequia, Francia o Eslovaquia prevén en sus leyes la posibilidad de realizar medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva (OCDE, 2010).

En concreto, para el caso español, desde principios de la década de los años 80, la legislación recoge la obligatoriedad de disponer de una cuota de reserva de los puestos de trabajo de las medianas y grandes empresas para personas con discapacidad. Así, tanto el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y, posteriormente como el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establecen una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad fijada en un 2% del total de la plantilla. Más concretamente, el último precepto señalado establece lo siguiente:

*“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal”.*

Asimismo, el mismo artículo establece medidas alternativas de carácter excepcional para aquellas empresas (públicas o privadas) que aún no alcancen dicho porcentaje:

*“De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”.*

Por su parte, el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más

trabajadores obligadas a cumplir el 2% específica, en su artículo 2, qué actuaciones se entienden por medidas alternativas<sup>33</sup>:

*“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.*

*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”*

Con el objetivo de favorecer el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo y facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores/as con discapacidad, 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, regula esta figura como medida de fomento del empleo, entendiendo por enclave laboral:

*“el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal 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”.*

Sin embargo, pese a la obligatoriedad establecida por la Ley, en España aún son muchas las empresas que no alcanzan el porcentaje mínimo de personas con discapacidad en sus plantillas. El estudio realizado en el año 2007 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, analizó el grado de cumplimiento de la cuota del 2% en el conjunto de las empresas españolas de más de 50 trabajadores/as, hallando que alrededor de dos tercios no alcanzaban dicho umbral, probablemente motivado por la posibilidad legal de acogerse a las medidas alternativas.

En este sentido, los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2012) en su Encuesta sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2012

---

<sup>33</sup> El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1.a y 2.a 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 3.a 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.

confirman el bajo porcentaje de empresas y entidades que cumplen con el 2% de cuota de reserva. Tan sólo el 18,6% de las empresas tienen contratadas al menos a un 2% de personas con discapacidad en sus plantillas y sólo un 5,3% tiene contratado a más de un 5%.

No obstante, la integración laboral de las personas con discapacidad no puede ser contemplada por las empresas sólo desde el punto de vista del cumplimiento normativo, es decir, como obligación sino que es también una fuente de oportunidades para las empresas en términos económicos y de competitividad, en cuanto a oportunidad de captación y retención del talento y contribución a la conformación de equipos diversos (hecho que la literatura económica especializada ha identificado como positivo en relación con la competitividad empresarial). Además, la incorporación en las plantillas de personas con discapacidad conlleva otro tipo de ventajas económicas para las empresas asociadas a ayudas, subvenciones y bonificaciones previstas para la contratación de personas con discapacidad. Por último, pero no menos importante, su inclusión tiene también una repercusión positiva en el valor de la imagen corporativa de las empresas.

## 2.1. La eficacia del establecimiento de cuotas

Pese a que, como se acaba de ver, el sistema de cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad se aplica en numerosos países, existe escasa literatura especializada que analice su eficacia desde un punto de vista empírico, centrándose la mayor parte de los estudios en el análisis de la normativa o en la descripción de los mismos (Malo y Pagan, 2013).

Desde un punto de vista meramente descriptivo, si se comparan los datos de empleo a nivel internacional, no siempre las tasas de empleo de personas con discapacidad se corresponden con la existencia de cuotas (ni positiva ni negativamente) (Fuchs, 2014).

Entre los estudios existentes que intentan demostrar empíricamente la efectividad del sistema de cuotas, la tesis doctoral realizada por de Pater, 2012 y el estudio realizado por Malo y Pagan en 2013 coinciden en señalar la escasez de literatura académica empírica, la cual se limita a las siguientes referencias:

- En 2001, el estudio realizado por Wagner, et al. examinó el impacto del establecimiento de la cuota en Alemania sobre las pequeñas empresas. En ese momento, la Ley alemana establecía una cuota de reserva del 6% para trabajadores/as con discapacidad en aquellas empresas con un empleo igual o superior a 16 trabajadores/as, estableciendo una penalización equivalente a 200 marcos alemanes (unos 100 euros) por cada mes y puesto de trabajo en caso de incumplimiento. Usando datos anuales de panel de 4.000 centros de trabajo de Alemania Occidental desde 1993 y aproximadamente otras 4.000 en Alemania Oriental desde 1996, concluyeron que la cuota de reserva no estaba teniendo una influencia negativa en la dinámica del empleo de las pequeñas empresas (argumento utilizado a menudo en el debate público). Además, los



autores concluyeron que la penalización era demasiado pequeña para actuar como un incentivo.

- En el año 2009, Lavive et al. encuentran una relación positiva entre la existencia de cuotas y el empleo de personas con discapacidad en Austria. La Ley austriaca prevé la contratación de, al menos, una persona con discapacidad por cada 25 empleados/as. Las empresas que no cumplan con esta cuota están sujetas al pago de una tasa por cada puesto no cubierto por personas con discapacidad. Estos autores, usando un análisis de regresión discontinua concluyen que el establecimiento de cuotas promueve el empleo de personas con discapacidad en aquellas empresas situadas en el umbral marcado para su cumplimiento. Asimismo, los autores constataron que la cuota de reserva para personas con discapacidad tiene una influencia positiva en el caso de antiguos/as empleados/as de las empresas.
- También en el año 2009, Rodríguez, García y Toharia (Rodríguez et al, 2009) analizan el impacto sobre la participación laboral de medidas directas como el cumplimiento íntegro de la cuota de reserva. Utilizando datos de EPA correspondiente al segundo trimestre de 1999 y de EDDDES 1999 concluyen que, de cumplirse íntegramente la cuota de reserva del 2% en las empresas y entidades con 50 o más trabajadores/as, el número de puestos de trabajo ocupados por las personas con discapacidad alcanzaría los 107.000 (lo que significaría que el número de puestos adicionales cubiertos por el cumplimiento íntegro de la cuota del 2 por ciento sería de unos 80.000, según las estimaciones que realizan los autores). Utilizando una segunda aproximación, con los datos que ofrece la ECV-2005, los autores estiman que la aplicación de la cuota de reserva del 2 por ciento implicaría una cantidad de puestos de trabajo ocupados por las personas con discapacidad cifrada en unos 99.000 lo que significaría que el número de puestos adicionales cubiertos por el cumplimiento íntegro de la cuota del 2 por ciento sería de unos 75.000.
- En 2010, Wuellrich analiza también la efectividad del establecimiento de la cuota de reserva para el caso austriaco, utilizando una técnica econométrica diferente: el análisis mediante series de tiempo interrumpido con regresión y encontrando, también, un impacto positivo sobre el empleo de personas con discapacidad.
- En 2012, de Pater analiza el caso alemán en su tesis doctoral. Utilizando el análisis de regresión logística, la autora investiga el impacto de la existencia de una cuota de reserva de empleo para el caso de los/as trabajadores/as con discapacidad sobrevenida, concluyendo que los empleados/as de empresas para las que la cuota aplica, tienen una probabilidad de permanecer en sus empleos 2,36 puntos porcentuales superior que los/as empleados/as de empresas para las que la cuota no aplica. Además, la autora profundiza en el perfil de trabajadores/as más beneficiado por el establecimiento de la cuota concluyendo que son los/as trabajadores/as de “cuello blanco” a quienes más benefician estas medidas.
- Por último, el estudio realizado en 2013 por Malo y Pagan analiza el caso español. Utilizando datos de la “Encuesta de Coyuntura Laboral” para el período comprendido entre 2001 y 2008, los autores utilizan técnicas de

regresión discontinuas para evaluar el impacto de la cuota de reserva de empleo en las empresas de 50 o más trabajadores/as, concluyendo que se observa un incremento en el porcentaje de empleados/as con discapacidad en las empresas con un empleo cercano a los 50 trabajadores/as (es decir, las situadas en el umbral legal de obligado cumplimiento). Sin embargo, a la hora de analizar este incremento en las empresas de mayor tamaño, los autores observan una mayor dispersión en el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad, más relacionada con las propias características de las empresas que con la obligación de cumplir la cuota de reserva.

Además, en su estudio, Malo y Pagan calculan el impacto directo del establecimiento de la cuota de reserva sobre el empleo de las personas con discapacidad, estimando un efecto directo total de 9.268 trabajadores/as en el período comprendido entre 2001 y 2006 (1.600 trabajadores/as en el año 2006) concluyendo que, en comparación con las cifras totales de empleo de personas con discapacidad, el impacto del sistema de cuotas es relativamente bajo.

Por tanto, la escasez de estudios empíricos sobre la materia, unido a las diferencias metodológicas en los existentes, no permite alcanzar conclusiones.

### 3. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL

El concepto de Economía social ha recogido distintas acepciones a lo largo de la historia e incorpora distintas formas empresariales y asociativas dependiendo del país al que se atienda. Por tanto, se puede afirmar que no existe una definición concreta a nivel internacional.

Desde un punto de vista académico, diversos autores coinciden en señalar el nacimiento del concepto de Economía social en la Francia del siglo XIX (Defourny, 1992; Guerra, 1997; Defourny & Develtere, 1999, Barea, 2008; etc. en Martínez, M.I. et al, 2012). Es en el año 1830 cuando se pueden encontrar las primeras publicaciones sobre la materia, destacando el “Tratado de Economía social” de Charles Dunoyer o “Economía social” de Constantin Pecquer en 1839. Además, la Economía social tuvo cabida en distintas escuelas de pensamiento de gran influencia en los siglos XIX y XX como el socialismo, las ideas social-cristianas o la doctrina liberal (Desroche, 1987, Defourny, 1992 en Martínez, M.I. et al, 2012).

A nivel internacional, es interesante resaltar que actualmente no existe una definición universalmente aceptada y tanto el concepto como el tipo de entidades consideradas como miembros de la Economía social varían según el país al que se haga referencia. Así, tal y como recogen Monzón y Chaves (2008) en su estudio en el que se identifican las principales entidades que componen la Economía social según los distintos países de la Unión Europea de los 15 (Tabla 43), el abanico de entidades es muy amplio, desde las “organizaciones cuasi-gubernamentales” que contempla el caso alemán y que incluye, entre otras entidades a sindicatos y empresas públicas o el concepto más restrictivo utilizado por Bélgica que sólo contempla cooperativas, mutualidades y asociaciones.



Tabla 43. Entidades que conforman la Economía social, atendiendo a los distintos países de la UE-15

<b><i>País</i></b>	<b><i>Cooperativas</i></b>	<b><i>Mutualidades</i></b>	<b><i>Asociaciones</i></b>	<b><i>Fundaciones</i></b>	<b><i>Otros</i></b>
<b><i>Alemania</i></b>	x	x	x	x	Quangos (quasi non-governmental organisations) Empresas Sociales
<b><i>Austria</i></b>	x	x	x		Empresas Sociales
<b><i>Bélgica</i></b>	x	x	x	x	
<b><i>Dinamarca</i></b>	x	x	x	x	Empresas Sociales
<b><i>España</i></b>	x	x	x	x	Sociedades Laborales, Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo, Sociedades Agrarias de Transformación, Grupos Específicos (ONCE)
<b><i>Finlandia</i></b>	x	n/a	n/a	n/a	Empresas Sociales
<b><i>Francia</i></b>	x	x	x	x	Comités de Empresa
<b><i>Grecia</i></b>	x	x	x	x	Agencias de Desarrollo, Empresas 'populares', etc.
<b><i>Irlanda</i></b>	x	n/a	n/a	n/a	Empresas Sociales
<b><i>Italia</i></b>	x	x	x	x	Organizaciones de voluntariado, Fundaciones Comunitarias, ONG's Institución de Asistencia y Beneficencia Pública.
<b><i>Luxemburgo</i></b>	x	x	x	x	
<b><i>Países Bajos</i></b>	x	x	x	x	
<b><i>Portugal</i></b>	x	x	x	x	Misericordias, Instituciones Particulares de Solidaridad Social
<b><i>Reino Unido</i></b>	x	x	x	x	
<b><i>Suecia</i></b>	x	x	x	x	

Fuente: Tomado de "The European Social Economy: Concept and Dimensions of the Third Sector", Monzón and Chaves, 2008

En el caso español, a nivel académico han co-existido varias acepciones entre las que ha predominado la propuesta por CIRIEC en el año 1989 en la que, en líneas generales, tal y como señalan Chaves y Monzón (2000) se incluiría al "conjunto de empresas privadas creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos". Y que

también recogería a aquellas instituciones sin fines de lucro productoras no de mercado privado, no controlados por las administraciones públicas, y que producen servicios no destinados a la venta para determinados grupos de hogares, procediendo sus recursos principales de contribuciones voluntarias efectuadas por los hogares en su calidad de consumidores, de pagos de las administraciones públicas y de rentas de la propiedad.

No obstante, esta aproximación ha convivido con otras acepciones como la recogida por Ravina y Ravina (2005), que sostienen que la Economía social en nuestro país incluye, además de a las cooperativas, las mutualidades y las fundaciones, “a las organizaciones civiles, las cooperadoras y las fábricas recuperadas que funcionan como cooperativas en su gran mayoría; pero también a las organizaciones de personas desocupadas que organizan comedores, huertas o demás emprendimientos”.

No obstante, la promulgación en el año 2011 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía social, ha significado un avance en cuanto a la delimitación y conceptualización del sector.

Así, la citada Ley, en su artículo 2 define y conceptualiza la Economía social de la siguiente forma:

“Se denomina Economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

Asimismo, en su artículo 4 recoge cuales son los principios orientadores de la Economía social:

“Las entidades de la Economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos”.

Además, la citada Ley, en su artículo 5 también recoge las familias que conforman la Economía social, disponiendo lo siguiente:

“1. Forman parte de la Economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

2. Asimismo, podrán formar parte de la Economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley.

3. En todo caso, las entidades de la Economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas”.

### 3.1. Delimitación de las familias de la Economía Social

Por tanto, el presente estudio va a adoptar la definición que ofrece la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía social y las familias que la conforman. Así, el Anexo I ofrece una breve descripción de cada una de las mismas, así como de su estructura y su delimitación jurídica.

A continuación se realiza una breve descripción de las distintas familias que conforman la Economía social según lo dispuesto por la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía social.

#### Las cooperativas

Según la definición del Ministerio de Empleo y Seguridad Social una cooperativa:

“Es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático. La denominación de la sociedad incluirá necesariamente las palabras «Sociedad Cooperativa» o su abreviatura «S.Coop.». Las sociedades cooperativas podrán revestir la forma de cooperativa de primero y segundo grado<sup>34</sup>”.

En el ámbito estatal, la normativa más relevante en relación con la regulación de las cooperativas se enumera a continuación:

- Ley 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario.

<sup>34</sup>[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_2/contenidos/guia\\_2\\_7\\_1.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_1.htm)

- Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España
- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas que traspone
- Y la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas que, en su artículo 1 las define y conceptualiza como:

“1. La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley”

Además, se según destaca CEPES (CEPES, 2003), la actividad de las cooperativas se desarrolla de acuerdo con unos principios aceptados y regulados nacional e internacionalmente entre los que destacan:

- La adhesión voluntaria y abierta de los/as socios/as.
- La gestión democrática.
- La participación económica de los/as socios/as
- La educación, formación e información.
- El interés por la comunidad.

Además, la Ley 27/1999, de 16 de julio, establece en su artículo 8 que: “salvo en aquellos supuestos en que por esta u otra Ley se establezcan otros mínimos, las cooperativas de primer grado deberán estar integradas, al menos, por tres socios” y “Las cooperativas de segundo grado deberán estar constituidas por, al menos, dos cooperativas”- Y en su artículo 6<sup>35</sup> divide las de primer grado en:

- Cooperativas de trabajo asociado.
- Cooperativas de consumidores y usuarios.
- Cooperativas de viviendas.
- Cooperativas agrarias.
- Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
- Cooperativas de servicios.
- Cooperativas del mar.
- Cooperativas de transportistas.
- Cooperativas de seguros.

---

<sup>35</sup> Modificado por la Disposición final segunda Modificación de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

- Cooperativas sanitarias.
- Cooperativas de enseñanza.
- Cooperativas de crédito.

“Y establece que los Estatutos de las cooperativas de segundo grado podrán calificar a estas conforme a la clasificación del apartado anterior, siempre que todas las cooperativas socias pertenezcan a la misma clase, añadiendo en tal caso la expresión "de segundo grado”

### Las mutualidades

Según (Gómez, 1999 en Martínez, et. al, 2013): “Una mutualidad, mutua o mutual es una sociedad sin ánimo de lucro constituida bajo los principios de la solidaridad, gestión democrática y la ayuda mutua en las que unas personas se unen voluntariamente para tener acceso a unos servicios. Las personas socias de una mutualidad o mutualistas, contribuyen a la financiación de la institución con una cuota social. Con el capital acumulado a través de las cuotas sociales de los mutualistas, la institución brinda sus servicios a las personas asociadas que los demanden.

Por su parte, CEPES, como principal institución representativa de la Economía social, define las mutualidades como:

“Aquellas sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementario del sistema de previsión de la Seguridad Social Pública”.

Según CEPES, otras características propias de las mutualidades son las siguientes:

- Participación democrática de los/as mutualistas en los órganos de gobierno de la mutualidad.
- Igualdad de derechos y obligaciones de los/as mutualistas.
- Asignación del excedente del contenido económico a dos destinos: al patrimonio de la mutualidad y al reparto de beneficios entre los/as mutualistas.
- A nivel competencial, ésta es exclusiva de las comunidades autónomas.

### Las fundaciones y asociaciones que lleven a cabo actividad económica

En el ámbito nacional, **las fundaciones** se encuentran legisladas por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones que desarrolla el derecho de fundación, reconocido en el artículo 34 de la Constitución y establece las normas de régimen jurídico de las mismas. El artículo 2 de la Ley 50/2002 define a estas entidades como:

*“1. Son fundaciones las organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.*

*2. Las fundaciones se rigen por la voluntad del fundador, por sus Estatutos y, en todo caso, por la Ley”.*

Asimismo, la citada Ley, en su artículo 3 establece los fines y beneficiarios de las mismas:

*“1. Las fundaciones deberán perseguir fines de interés general, como pueden ser, entre otros, los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, y de fomento de la Economía social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales o culturales, de promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos, de fomento de la tolerancia, de desarrollo de la sociedad de la información, o de investigación científica y desarrollo tecnológico.*

*2. La finalidad fundacional debe beneficiar a colectividades genéricas de personas. Tendrán esta consideración los colectivos de trabajadores de una o varias empresas y sus familiares.*

*3. En ningún caso podrán constituirse fundaciones con la finalidad principal de destinar sus prestaciones al fundador o a los patronos, a sus cónyuges o personas ligadas con análoga relación de afectividad, o a sus parientes hasta el cuarto grado inclusive, así como a personas jurídicas singularizadas que no persigan fines de interés general.*

*4. No se incluyen en el apartado anterior las fundaciones cuya finalidad exclusiva o principal sea la conservación y restauración de bienes del patrimonio histórico español, siempre que cumplan las exigencias de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, en particular respecto de los deberes de visita y exposición pública de dichos bienes”.*

Por otro lado, **las asociaciones** son entidades formadas por un conjunto de asociados o socios para la persecución de un fin de forma estable, sin ánimo de lucro y con una gestión democrática. La asociación está normalmente dotada de personalidad jurídica, por lo que desde el momento de su fundación es una persona distinta de los propios socios y es titular del patrimonio dotado originariamente por estos, del que puede disponer para perseguir los fines que se recogen en sus estatutos.

En España se encuentra reconocido el derecho a asociarse en el artículo 22 de la Constitución y regulado por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y por el Real Decreto 1497/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes registros de asociaciones. E

### Las sociedades laborales

En España las sociedades laborales están legisladas mediante la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales y su artículo 1 define a las mismas como:

*“Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de Sociedad Laboral cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley”*

Asimismo, la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social las define como: “Aquellas Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada de naturaleza mercantil, en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido” formadas por:

- “Los socios/as trabajadores/as quienes prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral», que en su conjunto supondrán al menos el 50,01 por 100 del capital social.
- Los/as socios/as no trabajadores/as. Personas físicas o jurídicas (públicas o privadas) que son propietarias de acciones o participaciones sociales de la clase general sin relación laboral con la sociedad laboral.
- Los/as trabajadores/as asalariados/as (contratados/as de forma temporal o por tiempo indefinido). Para determinar el número máximo de trabajadores/as asalariados/as fijos/as deberá tenerse en cuenta que el número de horas-año trabajadas por éstos no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año efectuadas por los/as socios/as trabajadores/as. Si la sociedad tuviera menos de 25 trabajadores/as, el porcentaje no podrá ser superior al 25 por 100 del total de horas-año realizadas por los/as socios/as trabajadores/as. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los/as trabajadores/as con contrato de duración determinada y los/as trabajadores/as con discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33 por 100 con contrato indefinido.

### **Las empresas de inserción**

En España la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, define las mismas como:

*“aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario”.*



Y en su artículo 5 establece los requisitos que éstas deben cumplir:

*“Las empresas de inserción a efectos de esta Ley, además de cumplir con lo establecido en el artículo anterior, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:*

- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral”.

Por otro lado, según CEPES, (CEPES, 2003), las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social y se definen como:

*“Estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional”.*

### Los Centros Especiales de Empleo

Los centros especiales de empleo son una figura creada por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos que los define como:



*“Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal”.*

Es decir, en otras palabras los centros especiales de empleo son empresas, de titularidad pública o privada, cuyo objetivo es asegurar el empleo remunerado a las personas con discapacidad, adaptado a sus características personales con el objetivo de integrar al mayor número de trabajadores/as con discapacidad en el mercado laboral.

En definitiva, tal y como recoge en su estudio Martínez et al., 2013, los Centros Especiales de Empleo son entidades que.

- Tienen como finalidad procurar un trabajo remunerado para las personas con discapacidad que trabajen en ellos.
- Son empresas con forma jurídica variada ya que puede ostentar su titularidad cualquier persona física o jurídica, pública o privada, incluso comunidad de bienes con la única exigencia de “tener capacidad jurídica y de obrar para ser empresario”.
- Al menos el 70% de su plantilla ha de estar formada por personas con un grado de discapacidad superior al 33%.
- Los centros adoptan el compromiso expreso de formar a los/as trabajadores/as con discapacidad.

### **Las cofradías de pescadores**

El marco jurídico español define las Cofradías de Pescadores como Corporaciones de Derecho Público, lo cual las vincula a los poderes públicos y las asocia a éstos, haciéndolas dependientes del Estado y de las Comunidades Autónomas (Cervera, 2010).

Así, las cofradías se encuentran sujetas a lo dispuesto en las leyes autonómicas específicas que las regulan, tal y como dispone la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado en la que se reconoce la tradicional implantación de las Cofradías de Pescadores en el litoral, y su naturaleza jurídica de corporaciones de derecho público sin ánimo de lucro, y establece las bases de su régimen democrático de composición y su funcionamiento que será “desarrollado, ampliado y objeto de control por las comunidades autónomas”

Asimismo, la citada Ley, en su artículo 45 establece:

*“1. Las Cofradías de Pescadores son corporaciones de derecho público, sin ánimo de lucro, representativas de intereses económicos, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero.*

2. *Las Cofradías de Pescadores gozan de personalidad jurídica plena y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.*
3. *En todo caso, podrán ser miembros de las Cofradías de Pescadores los armadores de buques de pesca y los trabajadores del sector extractivo”.*

Por otro lado, y complementariamente, CEPES define las Cofradías de Pescadores como *“corporaciones de derecho público sectoriales, sin ánimo de lucro, representativa de intereses económicos de armadores de buques de pesca y de trabajadores del sector extractivo, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero, cuya gestión se desarrolla con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de sus socios, con el compromiso de contribuir al desarrollo local, la cohesión social y la sostenibilidad”*,

### **Las sociedades agrarias de transformación**

Según el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, las Sociedades Agrarias de Transformación (SAT) son<sup>36</sup>:

*“Sociedades civiles de finalidad económico-social en relación a la producción, transformación, y comercialización de productos agrícolas, ganaderos o forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios así como a la prestación de servicios comunes relacionados con dichos conceptos. Por tanto, poseen personalidad jurídica propia y su habilitación precisa en primer lugar de su constitución y en segundo lugar de su inscripción en el Registro correspondiente”.*

Además, las SAT pueden asociarse o integrarse entre sí para desarrollar las mismas actividades creando una agrupación de SAT también con personalidad jurídica y capacidad para obrar.

El origen de este tipo de sociedades se remonta a los Antiguos Grupos Sindicales de Colonización desde 1.941 y a los "Huertos Familiares.

Las principales diferencias con las cooperativas se derivan de que a las sociedades agrarias de transformación no les afectan como a las primeras los principios de «libre adhesión y baja voluntaria de los socios», «puertas abiertas» o «variabilidad del número de socios y del capital social», y en que los acuerdos económicos en los que los socios se comprometen estatutariamente puede utilizarse el voto proporcional a la participación individual de capital social suscrito por los mismos en lugar de la regla cooperativa de «un socio, un voto».

---

<sup>36</sup><http://www.magrama.gob.es/es/alimentacion/temas/industria-agroalimentaria/sociedades-agrarias-de-transformacion/>

## Las entidades singulares

Por último y para finalizar las familias incluidas dentro del concepto de Economía social, es importante resaltar que no se ha encontrado normativa que defina qué tipología de entidades conforman las entidades singulares, más allá de lo dispuesto en el propio artículo de la Ley 5/2011, de 29 de marzo que establece que serán parte de la Economía social “las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior” y su disposición adicional tercera que clarifica “*la naturaleza de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) como corporación de derecho público cuya normativa específica le confiere la consideración de entidad singular de Economía social*”. En este sentido, en su página web, la ONCE se define a sí misma como:

*“una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la calidad de vida de las personas ciegas y con discapacidad visual de toda España. Una Institución de carácter social y democrática; abierta a todos... solidaria con las personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera, igualitaria y participativa que trabaja, día a día, en democracia”.*

## 4. POSICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Por último y en línea con los objetivos del presente estudio, es también interesante conocer la situación de las personas con discapacidad en relación en las empresas de Economía social.

Los principios que rigen a las empresas y entidades de la Economía social, basados en la solidaridad, el compromiso y ciudadanía activa son, de por sí, un motor para la creación de empleo de colectivos especialmente vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad.

Además, la implicación de la Economía social en todas las áreas de la sociedad, sitúa a sus entidades en un lugar privilegiado para ejercer como promotoras de la plena integración de las personas con discapacidad en el conjunto de la sociedad.

En este sentido, cabe destacar que, en la actualidad, las entidades de Economía social absorben buena parte del empleo de personas con discapacidad en España. Sólo los centros especiales de empleo acogen aproximadamente el 20%. En total, las personas con discapacidad representan un 32% de los trabajadores de las organizaciones de Economía social (Cueto, B. et al., 2012)

Sin embargo, son escasos los estudios que profundizan en la relación entre empleo de personas con discapacidad y Economía social más allá de analizar la contribución que realizan los Centros Especiales de Empleo.

En el ámbito nacional, el estudio realizado por Barea y Monzón (2008) analiza el impacto de la Economía social en el empleo de personas con discapacidad en el País Vasco. Los autores observan mayores tasas de actividad en aquellas personas con

discapacidad integradas en alguna entidad de la Economía social con respecto a las del conjunto del colectivo (Tabla 44).

Los autores cifran la tasa de desempleo de las personas con discapacidad integradas en alguna entidad de la Economía social en un 24,6% (3,2 puntos inferior a la del conjunto de las personas con discapacidad) y su tasa de actividad es superior en casi 20 puntos porcentuales (tan sólo 5,5 puntos por debajo de la tasa de actividad del conjunto de la población en edad de trabajar). Además, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad vinculadas a la Economía social es del 50,1% (16 puntos porcentuales superior a la del conjunto de personas con discapacidad).

Tabla 44. Centros especiales de empleo (CEE): distribución geográfica y plantilla con discapacidad. España, 2001-2006

	2001		2006					
	centros	Plantilla con discapacidad	centros			plantilla		
Nº			Proporción respecto al total estatal (%)	Crecimiento 2001-2006 (%)	Plantilla con discapacidad	Plantilla a media	Tasa de personas con discapacidad en CEE (%)	
Andalucía	153	3.069	338	18,49	192,90	8.989	27	1,37
Aragón	46	1.329	59	3,18	16,25	1.545	26	1,41
Asturias	59	1.193	82	3,46	40,99	1.682	21	1,79
Baleares	17	340	23	1,19	69,71	577	25	0,68
Canarias	26	395	45	1,55	90,89	754	17	0,45
Cantabria	10	716	16	2,02	37,15	982	61	2,01
Castilla La Mancha	62	1.002	77	3,14	52,59	1.529	20	0,94
Castilla y León	88	1.730	141	5,80	62,95	2.819	20	1,31
Cataluña	183	7.845	198	20,80	29,90	10.112	51	1,69
Comunidad Valenciana	105	2.176	116	5,26	17,65	2.560	22	0,63
Euskadi	60	4.783	85	13,43	36,50	6.529	77	3,57
Extremadura	30	640	86	2,87	118,13	1.396	16	1,56
Galicia	75	1.126	102	3,06	32,33	1.490	15	0,63
Madrid	114	3.583	123	10,33	40,19	5.023	41	0,99
Murcia	36	450	45	1,68	82,00	819	18	0,73
Navarra	10	925	15	2,58	35,78	1.256	84	2,53
La Rioja	22	326	29	0,99	47,86	482	17	1,84
Ceuta	7	80	3	0,09	-46,25	43	14	0,77
Melilla	2	50	5	0,08	-22,00	39	8	0,76
<b>TOTAL</b>	<b>1.105</b>	<b>31.758</b>	<b>1.588</b>	<b>100,0</b>	<b>53,11</b>	<b>48.626</b>	<b>31</b>	<b>1,29</b>

Fuente. Tomado de Barea y Monzón, 2008

Más recientemente, el trabajo realizado por Abay Analistas para CEPES (Martínez, M.I. et al., 2012) “El impacto socioeconómico de las entidades de Economía social”, en el que se partía de la tesis de que los valores de las empresas de Economía social se traducen en un comportamiento diferencial en relación con las características de las personas que configuran sus plantillas y las condiciones de trabajo de sus empleados/as; su especialización productiva; y su ubicación geográfica, confirma empíricamente el rasgo diferencial de estas entidades frente a la empresa ordinaria. Más concretamente, en lo referido a la incorporación de personas con discapacidad, el estudio constata que el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad se sitúa en un

31,7%<sup>37</sup>(de los/as cuales un 35,2% son mujeres y un 21,9% tienen una discapacidad reconocida superior al 65%) en las entidades de la Economía social frente a tan sólo un 0,16% en las sociedades mercantiles tradicionales (de las cuales, tan sólo un 25,5% son mujeres y un 11,9% tienen una discapacidad superior al 65%) (Tabla 45). Según este estudio, la Economía social daría empleo a, aproximadamente, **84.403 trabajadores/as con discapacidad**.

Tabla 45. Presencia de trabajadores/as con discapacidad en las empresas de Economía social y en las empresas ordinarias

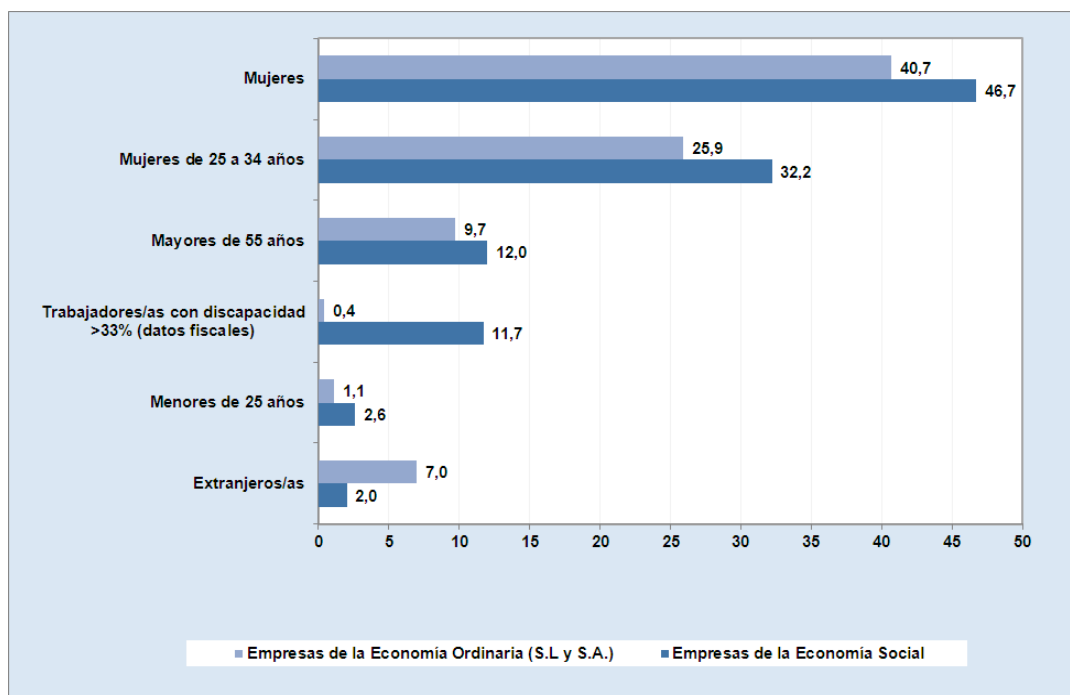
	<i>Empresas de la Economía Social</i>	<i>Empresas de la Economía ordinaria (S.L. y S.A.)</i>
<b>Trabajadores/as con discapacidad (grado superior al 33%).</b> Porcentaje medio sobre el total de empleo (n=13.339 empresas)	31,77%	0,16%
<b>Características de los/as trabajadores/as con discapacidad.</b> Porcentaje sobre el total (n=3.151 trabajadores/as con discapacidad)		
Hombres	64,8	74,5
Mujeres	35,2	25,5
Total	100,0	100,0
Entre el 33% y el 65%	78,1	88,1
Superior al 65%	21,9	11,9
Total	100,0	100,0

Fuente. El impacto socioeconómico de las empresas de Economía social, (Martínez, M.I. et al., 2012)

Otro aspecto de gran interés en el trabajo señalado es que se constata que en estas empresas hay también una mayor igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las empresas de Economía social son mucho más diversas en la dirección y en la alta cualificación y esta diversidad no sólo es de género sino también de edad y en relación con las personas con discapacidad. La presencia de trabajadores/as con discapacidad en los puestos de alta dirección y cualificación es notablemente mayor en las empresas de Economía social (11,7% frente a 0,4% en las empresas del grupo de control). (Gráfico 31).

<sup>37</sup> Este estudio incluye a los Centros Especiales de Empleo

**Gráfico 31. Diversidad en las ocupaciones de alta dirección y muy alta cualificación en las empresas de Economía social y del grupo de control. Porcentaje de distintos colectivos sobre el total del Grupo de cotización 01.**



Fuente. El impacto socioeconómico de las empresas de Economía social, (Martínez, M.I. et al., 2012)

En definitiva, cabe señalar que hay ya análisis empíricos previos que constatan que la Economía social incorpora un mayor número de personas con discapacidad en sus plantillas y existe una mayor igualdad de oportunidades dentro de este tipo de empresas para este y otros colectivos. Sin embargo, quedan por abordar otros aspectos de gran interés como es, precisamente, el cumplimiento de la cuota de reserva en este tipo de empresas y cómo varía ésta atendiendo a las distintas familias de la Economía social, a los distintos sectores de actividad o por ámbitos territoriales, cuestión que aborda en detalle el presente estudio.

## **ANEXO II. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN LA ECONOMÍA SOCIAL**

## 1. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA A TRAVÉS DE LA MCVL

Como ya ha quedado señalado en líneas anteriores del presente estudio, la información estadística sobre los trabajadores/as con discapacidad dista de ser la necesaria para un estudio en profundidad de este colectivo. De hecho, a día de hoy, no existe una única fuente estadística que recoja las variables clave de análisis y estudio con la necesaria representatividad para un colectivo específico como el objeto de análisis de este informe.

En este proyecto se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que aporta una perspectiva muy interesante al incluir información sobre las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as, además de información sobre el grado de discapacidad de los mismos/as, lo que posibilita su identificación y el análisis de sus condiciones laborales. Por otra parte, también contiene diversas variables que, de forma conjunta, posibilitan la identificación de las diferentes entidades que conforman la Economía social, permitiendo diseñar un estudio del grado de cumplimiento de la cuota de reserva de empleo en este tipo de entidades.

La MCVL es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de 1,1 millones de personas residentes en España y que constituye una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año. En concreto, la población de la que se extrae la muestra, a fecha de 30 de marzo de 2013, está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliado/a en alta o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia, sea cual sea el tiempo que hayan permanecido en esa situación. Esta base de datos se actualiza anualmente y reproduce el historial laboral de las personas seleccionadas para las variables procedentes de la Seguridad Social, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados.

En la MCVL utilizada se recogen datos para 1.118.328 personas que a lo largo de 2012 han tenido alguna relación con la Seguridad Social, de las cuales, una vez eliminadas aquellas con empleo por cuenta propia, 493.484 comenzaron a trabajar en 2012 y mantuvieron dicho empleo hasta el 1/1/2013, fecha de extracción de los datos. Si bien el sujeto de análisis en la muestra es el/la trabajador/a y no la empresa, existe diversa información sobre las mismas.

Para los/as 493.484 trabajadores/as activos en 2013, la correspondiente muestra de entidades es de 171.517. A partir de esta muestra, se identifican las entidades de Economía social y se diseña un grupo de control conformado por empresas que no pertenecen a la Economía social (SA y SL).



## 1.1. Identificación de las entidades pertenecientes a la Economía social en la MCVL

La delimitación de la Economía social para el caso español se ha realizado teniendo según la definición contenida en el artículo 5 de la Ley 5/2011, de Economía social, que establece que "Forman parte de la Economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior".

A efectos de identificar a las entidades pertenecientes a la Economía social dentro de los registros contenidos en la MCVL es importante, en primer lugar, mencionar que la MCVL está organizada en torno a la persona física (trabajadores/as), si bien gran parte de dicha información se refiere a situaciones (trabajar, cobrar prestaciones, etc.) de las cuales una misma persona normalmente habrá tenido varias situaciones a lo largo de su vida. Por tanto, la vida laboral de una persona está formada por una serie de situaciones que pueden ser acotadas de distintas formas.

Para identificar las empresas que pertenecen a la Economía social según la definición anterior, se utilizará la información contenida en los registros correspondientes a sus trabajadores/as. En concreto, se ha optado por un enfoque diferenciado a efectos de adecuarse a los rasgos específicos que presenta cada una de las familias de la Economía social.

En particular, se han considerado dos métodos de identificación:

1.- *Identificación directa*: Utilizada para aquellos colectivos que puedan ser identificables directamente a través de una determinada variable. Este es el caso de las **cooperativas**, que se han identificado mediante la letra CIF vinculada al tipo de entidad (en este caso, es la letra F) y las **Sociedades Laborales**, que se identifican a través del código de cotización 5180 en los/as trabajadores/as cuyos empleadores/as son sociedades anónimas laborales y sociedades limitadas laborales.

2.- *Identificación indirecta*: Hace referencia a la identificación de colectivos indirectamente mediante la utilización de variables relacionadas con su actividad y/o con las características de sus trabajadores/as. En este caso se encuentran las **empresas de inserción**, que se han identificado a través de los tipos de contrato que realizan y por el código de su actividad económica según la CNAE-2009 (código 889: servicios sociales sin alojamiento); las **fundaciones y asociaciones** con actividad económica, para las que se ha considerado la letra del CIF vinculada al tipo de entidad: G y, se han excluido las de los sectores de actividad con códigos 941 y 942 (CNAE-2009), actividades ligadas a asociaciones profesionales, de empresas y

sindicatos<sup>38</sup>; los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, identificados en base al porcentaje de trabajadores con grado de minusvalía declarada en el alta de afiliación de los trabajadores/as, siguiendo el trabajo de Martínez et al. (2013) se consideró como Centro Especial de Empleo aquella entidad jurídica cuya plantilla esté formada por al menos un 70% de trabajadores/as con una minusvalía superior al 70%; las **cofradías de pescadores**, identificadas considerando la letra CIF vinculada al tipo de entidad (letra G) y el régimen de cotización de los trabajadores (se han incluido los diferentes tipos de Régimen Especial de los Trabajadores del Mar); las **Sociedades Agrarias de Transformación**<sup>39</sup> (SAT), se han identificado cruzando la letra V del CIF junto con los sectores de actividad CNAE 01, 10 y 11; las **mutualidades**, a través de la letra CIF (letra V) y los códigos de actividad económica de la CNAE-2009 para las mutuas de previsión social (código 651, relativo a seguros); y **entidad singular**, identificada en base a la valoración conjunta de dos variables: código de actividad económica según la CNAE-2009 y número de empleados reflejados en la muestra, teniendo en cuenta el factor de elevación y realizando comparaciones con fuentes alternativas sobre el tamaño de dicha entidad singular.

De cara a seleccionar los/as trabajadores/as cuyas relaciones laborales dan lugar a la identificación de las empresas de la Economía social se han seleccionado a aquellos/as que están en situación de alta laboral, es decir que están trabajando, a 1/1/2013, de forma que se puedan identificar las empresas activas a finales de 2012, año de referencia del estudio. Seguidamente se ha depurado la muestra para eliminar a las personas adscritas a los regímenes de cotización correspondientes de autónomos/as, ya que sus registros no están vinculados con empresa alguna. No se incluyen las personas que están en situación de paro a 1/1/2013 ya que podrían estar vinculadas a empresas que han cerrado y por tanto no son de utilidad para identificar empresas activas. Por último, se han eliminado los registros para los cuales las variables relacionadas con la identificación de las empresas empleadoras presentaban algún valor nulo o carecían de dicho valor (la letra CIF, el código CNAE y sector económico).

La muestra de datos final centrada en entidades de Economía social, identificadas tal y como se ha especificado, contiene información relativa a 10.299 entidades.

Sobre la base de ese número de entidades, y puesto que la normativa sobre la cuota de reserva para personas con discapacidad afecta a las empresas de tamaño mediano y grande, la submuestra que es el objeto de estudio de este trabajo, incluye 1.670 entidades de 50 o más trabajadores en la Economía social. Con el objeto de realizar un análisis comparativo de la Economía social con entidades de economía ordinaria se diseñó un grupo de control formado por Sociedades Anónimas y Sociedades Limitadas

<sup>38</sup>No se ha podido excluir el sector 949 ya que incluye algunas asociaciones que interesa tener en cuenta para el análisis de la Economía social, si bien es en este subsector donde están los partidos políticos y entidades religiosas, que se podrían haber excluido si se tuviese desagregada la CNAE a 4 dígitos.

<sup>39</sup>Algunas SAT son cooperativas y ya quedan recogidas con el grupo de cooperativas identificado. Como SAT aparecen aquellas que no son cooperativas.

con una estructura equivalente en términos de sector económico y tamaño de empresa. El grupo de control incluye 1.673 empresas, que junto con la submuestra de entidades de Economía social, completan la muestra de empresas medianas y grandes que se analizan en función del cumplimiento o no de la cuota de reserva.

## 1.2. Identificación de los/as trabajadores/as

Una vez determinadas las entidades y empresas de Economía social y del grupo de control que van a formar parte del análisis, se diseña la muestra de trabajadores/as, que incluye a los/as trabajadores/as que han estado empleados durante el año 2012 por dichas empresas.

En primer lugar se identifican aquellos/as trabajadores/as que están vinculados a las empresas en la MCVL 2013. A fecha de 1/1/2013 se obtienen datos para 27.218 trabajadores/as. Si bien a lo largo de 2012-13 todas estas personas han trabajado en alguna de las empresas de Economía social o del grupo de control, a fecha de 1/1/2013, de los 27.218 trabajadores, 2.558 lo hacían **como actividad principal** en otras empresas fuera de la muestra. Así pues esas personas se han eliminado, reduciéndose la muestra a 24.660 de trabajadores/as.

Por otro lado, para poder contrastar un comportamiento diferenciado entre las empresas de Economía social y del grupo de control utilizando como unidad de análisis a sus trabajadores/as ha sido necesario trabajar con coeficientes de ponderación para igualar las estructuras sectoriales de ambos grupos.

Para el análisis de los **salarios** de los/as trabajadores/as se han utilizado los datos recogidos en los registros contenidos en el “Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos de trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta” (modelo 190) que obligatoriamente deben entregar los retenedores (empleadores/as) a la Agencia Tributaria. Se debe tener en cuenta que la MCVL recoge la información correspondiente al régimen fiscal común, por lo que no hay información para el País Vasco y Navarra. Por lo que la submuestra final para el análisis de salarios es de 22.423 personas, para las cuales se han agregado todos los ingresos recogidos en los registros fiscales de 2012, sumándose tanto las percepciones dinerarias como las percepciones en especie, obteniéndose una variable aproximada del salario bruto percibido en 2012.

En cuanto a la retribución de los/as trabajadores/as, se han definido tres posibles medidas:

- Salario anual: cantidad anual bruta, que incluye percepciones dinerarias y en especie, recibida por los/as trabajadores/as en el año 2012.
- Salario diario: salario anual dividido por el número de días trabajados durante el año 2012.

- Salario diario equivalente a jornada completa: salario diario ponderado por el coeficiente de parcialidad de los/as trabajadores/as.

Por último, dentro de la identificación de los/as trabajadores/as, es necesario hacer mención a las submuestras utilizadas para el análisis de las **trayectorias laborales** analizadas para las personas con discapacidad. La vida laboral de las personas incluidas en la muestra se ha analizado desde una doble perspectiva. En primer lugar, se caracteriza el conjunto de su vida laboral, desde su entrada en el mercado laboral hasta la última relación laboral registrada. Posteriormente, de cara a un estudio más detallado de las características de los empleos incluidos en las trayectorias, el análisis se centra en los empleos registrados a partir de 1997 (lo que supone 15 años de vida laboral, desde 1997 hasta 2012 inclusive), de cara a evitar el problema de registros incompletos que afecta en mayor medida a las relaciones previas a los años noventa. En este sentido, es necesario aclarar que no se han eliminado las relaciones que empezaron antes de 1997, siempre que estuviesen activas en dicho año y que contasen con información en todas las variables relevantes. Para el colectivo de trabajadores/as pertenecientes a la Economía social se ha tenido en cuenta únicamente el recorrido laboral realizado dentro de la empresa a la que está vinculado en el empleo activo el 1/1/2013. Por tanto, empezando por la última relación laboral se han considerado las anteriores siempre que se tratase del mismo empleador/a. Este criterio obedece al objetivo del análisis de las trayectorias laborales, centrado en comparar la estabilidad laboral y condiciones de empleo de la Economía social frente al grupo de control, para lo cual dentro de la Economía social nos centramos en estudiar la estabilidad que proveen las entidades incluidas en la misma como característica diferencial.

Las trayectorias laborales de las personas con discapacidad han generado una nueva submuestra, para Economía social y grupo de control, correspondiente a las 917 personas identificadas, y dada la importancia del sector en las condiciones de trabajo, se han calculado nuevos coeficientes de ponderación para igualar las estructuras sectoriales de ambos grupos.

### 1.3. Limitaciones del uso de la MCVL

La filosofía y forma de publicación de la MCVL entraña una serie de ventajas pero también ciertas cuestiones que deben tenerse en cuenta a la hora de utilizarla (Martínez et al., 2013). Como ventaja para este trabajo se puede destacar que posibilita tanto el análisis de corte transversal como de carácter temporal y se obtiene información detallada sobre cada relación laboral correspondiente a los/as trabajadores/as. Sin embargo, una desventaja es la excesiva dependencia de términos jurídicos y administrativos relacionados con cada registro administrativo de la Seguridad Social, que se ve afectada por los cambios jurídicos en la contratación, y que a su vez determinan la tipología de contratos existentes en la muestra y la posibilidad de analizar la trayectoria de esa variable para un trabajador/a.

En particular, el uso de la MCVL para estudios de colectivos específicos presenta una limitación derivada de la metodología empleada en su construcción. La MCVL es una muestra obtenida de los registros de la Seguridad Social para cuya obtención se extrae, aleatoriamente y sin estratificación, un 4% del total de personas para las que se dispone de información en los registros de la Seguridad Social. Al tratarse de una muestra con casi 1,2 millones de observaciones, su representatividad sobre el conjunto de la población resulta adecuada, incluyendo la distribución por sector económico y otras desagregaciones básicas de análisis de la actividad económica.

En el caso de la muestra analizada en este informe, de 24.660 personas, ésta supone el 5% del total de trabajadores/as por cuenta ajena (en activo el 1/1/2013) incluido en la MCVL. Así pues, se trata de un colectivo muy específico, cuyo análisis en la MCVL puede adolecer de ciertos sesgos derivados del proceso de extracción original y el tamaño de la submuestra.

En particular, la MCVL presenta dos sesgos cuando se plantea una explotación con la empresa como sujeto de análisis. En primer lugar, existe **un sesgo en el tamaño de las empresas**, ya que para identificar una empresa basta con que haya un trabajador/a de la misma en la muestra, y por tanto existe una probabilidad mayor de identificar grandes empresas que otras de menor tamaño. Esto hará que en el grupo de empresas de 50 a 249 trabajadores/as pueda adolecer de un sesgo hacia empresas de mayor tamaño.

En segundo lugar, existe un **claro sesgo a la baja en la proporción de trabajadores/as con discapacidad por empresa**, que se acentúa a medida que el tamaño de las empresas disminuye. En el caso extremo, para empresas de 50 trabajadores el número medio de observaciones en la muestra es de 3,5 trabajadores/as y la mediana 3, por lo que aplicando la cuota mínima de reserva de un 2% debería haber como mínimo 1 trabajador/a con discapacidad. Teniendo en cuenta que en la mayor parte de los casos la contratación no excede la cuota mínima, la probabilidad de que de los 3,5 trabajadores/as de la muestra 1 tenga una discapacidad reconocida es muy baja. Este sesgo se intensifica dado que en la muestra no existe una variable específica del tamaño de empresa, el cual es estimado a través del número de trabajadores/as de las diferentes cuentas de cotización. Como la propia metodología de la MCVL informa, la mayoría de las empresas sólo tienen una cuenta de cotización, pero en el caso de las más grandes existe un sesgo a la baja en la estimación de su tamaño ya que no siempre se recoge información sobre todas las cuentas de cotización existentes.

Por otra parte, la identificación de personas con discapacidad en la muestra está sesgada a la baja debido a la metodología utilizada. Cabe recordar que se utilizan dos fuentes de información, en primer lugar se utiliza la información que los trabajadores/as facilitan a las empresas de cara a retenciones a cuenta en el IRPF. Dicha información es voluntaria ya que el trabajador/a puede realizar alternativamente un ajuste en su declaración de la renta, por lo que de elegir esta segunda opción el trabajador/a no figurará como persona con discapacidad en los registros utilizados. En segundo lugar, se utiliza información sobre los contratos laborales. En este caso,

cuando existe un tipo de contrato o medida alternativa aplicable a contratos laborales que supone reducción en las cotizaciones a la seguridad social, los/as empleadores/as deben recoger información sobre el grado de discapacidad que queda reflejada en la MCVL. Por tanto, si no existe ninguna circunstancia que afecte a las cotizaciones a la Seguridad Social, no hay obligación de recoger en la información sobre contrato laboral el grado de discapacidad del trabajador/a.

Las limitaciones descritas tienen dos implicaciones. En primer lugar la identificación de entidades de Economía social que contratan a personas con discapacidad está sesgada en términos del tamaño de empresa, principalmente en el tramo de 50 a 249 trabajadores/as, hacia empresas de mayor dimensión. Es decir, seguramente existan más empresas cercanas al límite inferior de este grupo que contratan a personas con discapacidad pero que no han podido ser identificadas como tales ya que los 3 o 4 trabajadores/as incluidos en la MCVL no registran discapacidad. Derivado de esto el porcentaje de personas con discapacidad en términos del total de la plantilla tiene un sesgo a la baja cuanto menor es el tamaño de las empresas, lo que se ha intentado, en la medida de lo posible, mediante la aplicación de factores de elevación. En su conjunto la MCVL tiene un factor de elevación de 25, pero dicho factor pierde aplicabilidad si se utiliza en submuestras pequeñas. Esto hace que no sea posible estimar de forma directa el cumplimiento de la cuota empresa a empresa, ya que en este caso disponemos de una estimación del número de trabajadores reales de la empresa, pero no así del número de trabajadores/as con discapacidad. Sí disponemos de los trabajadores/as de cada empresa que hay en la muestra, pero en la mayoría de los casos se trata de 1 a 3 trabajadores/as por empresa y no resulta muy apropiado aplicar directamente un factor de elevación pensado para una muestra de más de 1 millón de observaciones a una submuestra de 1 a 3 observaciones. Así pues, para reducir los posibles errores derivados se han estimado porcentajes de contratación para grupos de empresas donde existe un mayor número de observaciones.

En segundo lugar, el colectivo de trabajadores/as con discapacidad es relativamente pequeño por lo que es conveniente tomar ciertas precauciones al elaborar conclusiones basadas en desagregaciones ya que pueden existir cruces con baja representatividad. De ahí que se haya optado por un enfoque basado en trabajadores/as y no en empresas, cuando sea posible, para incrementar el número de observaciones por cruce a la hora de presentar resultados. Por último, el tamaño de la submuestra de trabajadores/as con discapacidad es relativamente pequeño debido a las limitaciones existentes en la identificación del colectivo.

Aun así, es importante resaltar que la MCVL es la única fuente de datos que permite el estudio global de las entidades de Economía social, más allá del análisis de ciertos tipos de entidades para las que se dispone de mayor cantidad de información y de más calidad como es el caso de las cooperativas o sociedades laborales y las respectivas condiciones laborales y trayectorias del colectivo de trabajadores/as con discapacidad.



## 1.4. Tamaños muestrales de las entidades de Economía social en la MCVL

Como se ha indicado en líneas anteriores, el diagnóstico de situación del empleo de las personas con discapacidad en las empresas de Economía social y solidaria parte de la identificación de las entidades incluidas en la fuente principal de información, la Muestra Continua de Vidas Laborales.

La distribución de las entidades de Economía social en la MCVL, tal y como se extrae de su identificación según la definición en la ley, muestra que más del 40% son Asociaciones y Fundaciones, el 25,3% son cooperativas y otro 25,3% son Centros Especiales de Empleo. El resto se distribuye entre Sociedades Laborales (Anónimas y Limitadas) con un 3,7%, Sociedades de Transformación Agraria, con un 1,2% y Cofradías de Pescadores y Mutualidades, ambas con un 0,3%. Así mismo, la Muestra contiene información sobre una empresa de inserción laboral y una entidad singular (Tabla 46).

**Tabla 46. Total de entidades de Economía social en la MCVL. Número y porcentajes.**

	Nº	%
<b>Cooperativa</b>	2.608	25,3
<b>Sociedad anónima laboral y sociedad laboral limitada</b>	381	3,7
<b>Empresa de inserción</b>	1	0,0
<b>Asociaciones y fundaciones</b>	4.527	44,0
<b>Cofradía de pescadores</b>	27	0,3
<b>Mutualidades</b>	28	0,3
<b>Sociedades de transformación agraria</b>	124	1,2
<b>Entidad singular</b>	1	0,0
<b>Centros especiales de empleo</b>	2.602	25,5
<b>Total</b>	<b>10.299</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013

Sin tener en cuenta los CEE, puesto que la propia naturaleza de los mismos cumplen con la legislación de la cuota de reserva. Así, las Asociaciones y Fundaciones representarían casi el 60% y las cooperativas el 34% del total de entidades sin CEE. Las Sociedades Laborales constituyen aproximadamente el 5%, las Sociedades de Transformación Agraria el 1,6% y las Cofradías de pescadores y Mutualidades, ambas, el 0,4% (Tabla 47).

**Tabla 47. Distribución de entidades de Economía social sin Centros Especiales de Empleo en la MCVL. Porcentajes.**

	Nº	%
<b>Cooperativa</b>	2.608	33,9
<b>Sociedad anónima laboral y sociedad laboral limitada</b>	381	4,9
<b>Empresa de inserción</b>	1	0,0
<b>Asociaciones y fundaciones</b>	4.527	58,8
<b>Cofradía de pescadores</b>	27	0,4
<b>Mutualidades</b>	28	0,4
<b>Sociedades de transformación agraria</b>	124	1,6
<b>Entidad singular</b>	1	0,0
<b>Total</b>	<b>7.697</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013

La Economía social está formada mayoritariamente por empresas de pequeño tamaño, con menos de 50 trabajadores/as. En particular, estas empresas constituyen el 82,1% del total y el 78,3% del total, excluyendo a los CEE. El tamaño empresarial es una variable fundamental en este estudio, puesto que la regulación sobre la cuota de reserva para personas con discapacidad en las empresas obliga a aquellas que tienen 50 trabajadores/as o más (empresas medianas y grandes). Teniendo en cuenta a las entidades de tamaño mediano, de 50 a 249 trabajadores/as, que representan el 14,7% (17,7% sin CEE), y a las grandes empresas, de 250 o más trabajadores/as, que representan el 3,2% (4% sin CEE), que son a las que afecta la ley de la cuota de reserva, la submuestra objeto de análisis representa el 21,7% de las empresas de Economía social identificadas en la MCVL (sin tener en cuenta CEE<sup>40</sup>) (Tabla 48).

**Tabla 48. Distribución en la MCVL de las entidades de Economía social en función del número de trabajadores. Porcentajes.**

	<i>Pequeñas</i>	<i>Medianas</i>	<i>Grandes</i>
<i>Cooperativa</i>	79,6	16,2	4,2
<i>Sociedad anónima laboral y sociedad laboral limitada</i>	96,6	2,9	0,5
<i>Empresa de inserción</i>	100,0	0,0	0,0
<i>Asociaciones y fundaciones</i>	76,1	19,7	4,2
<i>Cofradía de pescadores</i>	92,6	7,4	0,0
<i>Mutualidades</i>	53,6	32,1	14,3
<i>Sociedades de transformación agraria</i>	79,8	17,7	2,4
<i>Entidad singular</i>	0,0	0,0	100,0
<i>Centros Especiales de Empleo</i>	93,4	5,7	0,9
<b>Total</b>	<b>82,1</b>	<b>14,7</b>	<b>3,2</b>
<b>Total sin Centros Especiales de Empleo</b>	<b>78,3</b>	<b>17,7</b>	<b>4,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, marzo 2013

En este sentido, en el presente estudio se han analizado las entidades de la Economía social y sus plantillas de trabajadores/as, diseñándose una muestra que centrada en **entidades de más de 50 trabajadores y que excluye a los centros especiales de empleo**, ya que por su naturaleza no tiene sentido analizar el cumplimiento de la cuota de reserva de personas con discapacidad.

## 2. LA ENCUESTA SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA PARA PCD EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Una segunda fuente de información utilizada en el proyecto ha consistido en una encuesta “*ad hoc*” dirigida a las empresas de ES, denominada “Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad (PCD) en las empresas de Economía social”. El trabajo de campo realizado ha conestado de distintas fases y ha exigido:

<sup>40</sup>En el análisis tampoco se incorporan empresas de inserción, puesto que la única empresa que recoge la MCVL es de tamaño pequeño.



- a.- la elaboración del Directorio de entidades de la Economía social con 50 y más trabajadores/as por familias;
- b.-el diseño del cuestionario;
- c.-el diseño muestral;
- d.-la realización de las entrevistas telefónicas y
- e.- el análisis de la información obtenida.

La Encuesta se ha centrado en la medición del grado de cumplimiento de la cuota de reserva en las entidades y empresas de la Economía social y en temas de carácter cualitativo, difíciles de analizar en fuentes de información secundaria, como los que se señalan a continuación:

- Obstáculos al cumplimiento de la cuota de reserva.
- Incentivos y elementos facilitadores en la incorporación de personas con discapacidad a las plantillas.
- Esquemas facilitadores o de integración en políticas de igualdad de oportunidades o políticas de diversidad.
- Acogimiento a las medidas alternativas; etc.

Dada la importancia de que el cuestionario focalizase adecuadamente todos los elementos claves y los distintos puntos de interés, con anterioridad a su diseño definitivo, se realizaron varias entrevistas en profundidad a expertos/as relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario y/o con el ámbito de los recursos humanos. Las principales características de la Encuesta realizada se resumen en (Tabla 49):

- El universo objeto de estudio lo componen las entidades de ES, excluidos los CEE, de 50 y más empleados/as. Atendiendo al DIRCE y a algunas estadísticas de la Economía Social ) éste se sitúa en torno a unas 3.000 entidades y empresas
- El tamaño de muestra ha sido de 329 entrevistas distribuidas adecuadamente para asegurar la representatividad por ámbito geográfico, sector de actividad y tamaño empresarial y el error muestral, es del  $\pm 5\%$  para un universo de 3.000 entidades y empresas.

**Tabla 49. Ficha técnica de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social**

<b>Universo</b>	<p>El universo objeto de estudio lo componen las entidades de ES, excluidos los CEE, de 50 y más empleados/as, pertenecientes a cualquier sector de actividad (agricultura, industria, construcción o servicios).</p> <p>El tamaño del universo atendiendo al DIRCE (INE) y a algunas estadísticas de la Economía social se sitúa en torno a unas 3.000 entidades y empresas.</p>
<b>Tamaño muestral</b>	<p>La muestra diseñada para esta investigación es de tipo proporcional, estratificada por sectores, comunidades autónomas y tamaño empresarial. La selección de las últimas unidades muestrales (entrevistados) se ha realizado de manera aleatoria.</p> <p>El ámbito geográfico ha sido todo el territorio nacional.</p> <p>El tamaño de muestra ha sido de 329 entrevistas distribuidas adecuadamente para asegurar la representatividad por ámbito geográfico, sector de actividad y tamaño empresarial.</p> <p>El error muestral, en las condiciones habituales de muestreo (nivel de confianza del 95,5% y probabilidad de <math>p=q=0,5 -2 \sigma</math>) es del <math>\pm 5\%</math> para un universo de 3.000 entidades y empresas.</p>
<b>Contenido del cuestionario</b>	Datos identificativos, datos referidos al tamaño empresarial, a la actividad (facturación, empleo, CNAE), a la presencia y posición de las personas con discapacidad en las plantillas, a los procesos de integración en las plantillas, a la aplicación de medidas alternativas, a la existencia de políticas de diversidad en la empresa, etc.
<b>Método de encuestación</b>	La entrevista se ha realizado por teléfono siguiendo un cuestionario estructurado y por una empresa de encuestación profesional.
<b>Duración de la entrevista.</b>	Entre 15 y 20 minutos

Fuente: Elaboración propia

### 3. ESTIMACIONES DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO

Las cifras referidas al porcentaje de personas con discapacidad que están ocupadas en las distintas categorías de la Economía social se presentan como una primera aproximación al cumplimiento de la cuota de reserva en el conjunto de cada una de ellas.

Sin embargo, el cumplimiento de la cuota de reserva es una exigencia legal que debe cumplirse a nivel individual de cada empresa con más de 50 trabajadores/as y, por tanto, el grado de cumplimiento de la cuota de reserva alude al porcentaje de empresas que, estando obligadas a ello, cuentan con al menos un 2% de trabajadores/as con discapacidad en su plantilla.

La MCVL presenta una importante limitación en la medición del porcentaje de trabajadores/as con discapacidad que tiene cada empresa. Para determinar si las empresas están cumpliendo o no la cuota de reserva para personas con discapacidad,

se identifican en la Muestra las personas con discapacidad de la empresa y se les aplica el factor de elevación y, posteriormente, se calcula el porcentaje que representan sobre el total de trabajadores/as de la empresa (no de las personas de la empresa que están representadas en la muestra). Así, se identifican aquellas empresas que cumplen con la cuota de reserva. Sin embargo, este método infra estima de forma muy importante el número de empresas que cumple con la cuota. Y ello es así porque, dado que no se cuenta con una estratificación adecuada para esta medición, en las empresas de tamaño mediano que cuentan con trabajadores/as con discapacidad, pero en un número pequeño, la probabilidad de que alguno/a de ellos/as esté en la muestra es muy pequeña. Por tanto, en el método de cálculo antes señalado, estas empresas se clasifican como empresas sin trabajadores/as con discapacidad aunque en realidad sí los tienen. Es decir, la medición realizada con la MCVL infra estima ampliamente el grado de cumplimiento con la cuota de reserva, especialmente en las empresas medianas (de 50 a 249 trabajadores/as) de menor tamaño.

Sin embargo, en este proyecto, como se ha mencionado anteriormente, se ha contado con la posibilidad de realizar una encuesta *“ad hoc”*, denominada *“Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social”*, que ha permitido tanto realizar una medición del grado de cumplimiento de la cuota como profundizar en aspectos de carácter más cualitativo de la misma (recogido en el Anexo de aproximación metodológica). La comparación de los resultados obtenidos en la Encuesta permite valorar la infraestimación que se comete en el cálculo realizado con la MCVL.

Asimismo, se han observado correlaciones de orden positivas y elevadas entre los resultados de ambas fuentes para familias de la Economía social, tramos de tamaño empresarial, ramas de actividad y, en menor medida, comunidades autónomas. Estas correlaciones han permitido elaborar estimaciones propias del grado de cumplimiento mediante la combinación de los resultados de ambas fuentes.

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de trabajadores/as en función del tamaño empresarial. Economía social y Grupo de control. Número y porcentaje.....	12
Tabla 2. Distribución de trabajadores/as en función del sector de actividad. Número y porcentaje. Economía social y Grupo de control .....	13
Tabla 3. Presencia de trabajadores/as con discapacidad en las entidades de Economía social. Detalle por comunidades autónomas. Porcentaje sobre el total de trabajadores/as .....	14
Tabla 4. Clasificación de las comunidades autónomas en función de la diferencia en porcentaje de la plantilla con discapacidad entre Economía social y Grupo de Control. ....	15
Tabla 5. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social. Detalle por Comunidades Autónomas. Porcentaje que cumple sobre el total de entidades.....	21
Tabla 6. Comparación entre el grado de cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social y la economía ordinaria. Detalle por Comunidades Autónomas. ....	21
Tabla 7. Submuestras seleccionadas para el análisis de la composición de las plantillas y las condiciones laborales en la Economía social y el Grupo de Control. Número de trabajadores/a y porcentajes.....	24
Tabla 8. Características personales de los trabajadores en empresas medianas Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva. ....	27
Tabla 9. Características personales de los trabajadores/as en empresas grandes Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva .....	28
Tabla 10. Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control en empresas de tamaño mediano según sus características laborales. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva. ....	32
Tabla 11. Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y Grupo de Control en grandes empresas según sus características laborales. Detalle en función del cumplimiento de la cuota de reserva. ....	32
Tabla 12. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) para los/as trabajadores/as de las empresas de tamaño mediano en función del cumplimiento de la cuota y sus características personales. Economía social y Grupo de control. Euros. ....	34
Tabla 13. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) para los/as trabajadores/as de las grandes empresas en función del cumplimiento de la cuota y sus características personales. Economía social y Grupo de control. Euros.....	35

Tabla 14. Características personales de los trabajadores/as con discapacidad en las empresas que cumplen con la cuota de reserva. Detalle para la Economía social y Grupo de control.....	38
Tabla 15. Condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad en la Economía social y Grupo de control. Porcentaje sobre el total de cada categoría.....	39
Tabla 16. Salarios medios (valor de la mediana) de los/as trabajadores/as con discapacidad en la Economía social y Grupo de control. Empresas que cumplen con la cuota de reserva. Euros. ....	39
Tabla 17. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) de los/las trabajadores/as con discapacidad en función de sus características personales en la Economía social y el Grupo de control. Empresas que cumplen con la cuota de reserva. Euros.....	41
Tabla 18. Salario diario equivalente a jornada completa (valor de la mediana) de trabajadores/as con discapacidad en función de características laborales. Economía social y Grupo de control. Empresas que cumplen con la cuota de reserva. Euros.....	42
Tabla 19. Salario diario equivalente a jornada completa estandarizado de trabajadores/as con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales. Grupo de control y Economía social.....	43
Tabla 20. Trabajadores/as con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota de reserva. Detalle por sexo y características personales. Economía social y Grupo de control. .	45
Tabla 21. Distribución porcentual de trabajadores/as con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota de reserva. Detalle por sexo y características laborales. Economía social y Grupo de control.....	46
Tabla 22. Salario diario equivalente a jornada completa normalizado para trabajadores y trabajadoras con discapacidad en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales. Economía social y Grupo de control. ....	47
Tabla 23. Trayectorias laborales de las personas con discapacidad con su empresa principal (1997-2012, en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales. Economía social y Grupo de Control. ....	49
Tabla 24. Trayectorias laborales de las personas con discapacidad con su empresa principal (1997-2012) en empresas que cumplen con la cuota en función de características personales y laborales y sexo de los/as trabajadores/as. Economía social y Grupo de Control .....	51
Tabla 25. Existencia de políticas de selección y contratación que favorezcan la igualdad de oportunidades según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo.....	57
Tabla 26. Elementos facilitadores en la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo. ....	60
Tabla 27. Realización de adaptaciones vinculadas a la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.....	65
Tabla 28. Principales elementos facilitadores de la incorporación e integración de las personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo .....	66
Tabla 29. Realización de acciones de formación sobre discapacidad según cumplimiento de la cuota Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.....	68
Tabla 30. Motivos por los que recomendaría la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	70

Tabla 31. Inclusión de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal en Estatutos, Código Ético o Manuales según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	71
Tabla 32. Existencia de planes de actuación para mejora de la accesibilidad (% sobre el total de entidades de la Economía social, según cumplimiento de la cuota) .....	71
Tabla 33. Información adicional de utilidad para las entidades a la hora de contratar personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	75
Tabla 34. Otras actuaciones o ayudas adicionales para fomentar la contratación de PCD según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	76
Tabla 35. Tipo de medidas alternativas realizadas por las entidades de la Economía social según cumplimiento de la cuota de reserva (% sobre total de entidades, según cumplimiento de la cuota) .....	80
Tabla 36. Elementos diferenciales de las empresas y entidades de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva frente a las que no cumplen. Características y condiciones laborales del conjunto de trabajadores/as .....	85
Tabla 37. Elementos diferenciales de las empresas y entidades de la Economía social que cumplen con la cuota de reserva frente a un grupo de control (empresas de la economía ordinaria que cumplen con la cuota) Características y condiciones laborales de los/as trabajadores/as con discapacidad .....	86
Tabla 38. Población con discapacidad ocupada, parada y activa. 1999, 2008 y tasa de variación .....	101
Tabla 39. Tasas de actividad, empleo y paro. Personas con y sin discapacidad .....	102
Tabla 40. Tasas de empleo de personas con discapacidad. Detalle por grado de discapacidad .....	103
Tabla 41. Tasas de actividad, empleo y paro. Detalle por razón de sexo .....	103
Tabla 42. Evolución de la contratación de personas con discapacidad por sexo y tipo de empleo .....	103
Tabla 43. Entidades que conforman la Economía social, atendiendo a los distintos países de la UE-15 .....	113
Tabla 44. Centros especiales de empleo (CEE): distribución geográfica y plantilla con discapacidad. España, 2001-2006 .....	124
Tabla 45. Presencia de trabajadores/as con discapacidad en las empresas de Economía social y en las empresas ordinarias .....	125
Tabla 46. Total de entidades de Economía social en la MCVL. Número y porcentajes. ....	135
Tabla 47. Distribución de entidades de Economía social sin Centros Especiales de Empleo en la MCVL. Porcentajes. ....	135
Tabla 48. Distribución en la MCVL de las entidades de Economía social en función del número de trabajadores. Porcentajes. ....	136
Tabla 49. Ficha técnica de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía social .....	138

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad en España.....	10
Gráfico 2. Evolución de las tasas de empleo. Detalle por tipo de discapacidad. Período 2009-2013. ....	10
Gráfico 3. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social. Detalle por familias. Porcentaje que cumple sobre el total de entidades .....	17
Gráfico 4. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social y la Economía Ordinaria. Detalle por tramos de tamaño empresarial. Porcentaje que cumple sobre el total de entidades .....	18
Gráfico 5. Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía social y la Economía Ordinara. Detalle por ramas de actividad. Porcentaje que cumple sobre el total de entidades .....	19
Gráfico 6. Trabajadores/as en Economía social y grupo de control en empresas de tamaño mediano según su grupo de cotización. Porcentaje sobre el total.....	30
Gráfico 7. Distribución porcentual de trabajadores/as en Economía social y grupo de control en grandes empresas mediano según su grupo de cotización.....	30
Gráfico 8. Formas más habituales de selección de personal según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo. ....	55
Gráfico 9. Procesos más habituales de selección de personal según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo. ....	56
Gráfico 10. Principales motivaciones para la contratación de PCD según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo. ....	58
Gráfico 11. Principales motivaciones para la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades que cumplen con la cuota .....	59
Gráfico 12. Principales motivaciones para la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumplen con la cuota. ....	59
Gráfico 13. Principales elementos facilitadores en la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades que cumple con la cuota.....	61
Gráfico 14. Principales elementos facilitadores en la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota. ....	61
Gráfico 15. Barreras encontradas en la contratación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de entidades que cumple con la cuota.....	62
Gráfico 16. Barreras encontradas en la contratación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota. ....	63
Gráfico 17. Principales obstáculos a la contratación de PCD. Selección del motivo más importante. Porcentaje sobre el total de entidades que cumple con la cuota .....	64
Gráfico 18. Principales obstáculos a la contratación de PCD. Selección del motivo más importante. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota.....	64

Gráfico 19. Realización de adaptaciones al puesto de trabajo vinculadas a la contratación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de Entidades que cumple con la cuota..	64
Gráfico 20. Realización de adaptaciones al puesto de trabajo vinculadas a la contratación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumple con la cuota .....	64
Gráfico 21. Obstáculos o barreras encontradas en el proceso de incorporación e integración de las personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	67
Gráfico 22. Realización de políticas o procedimientos de promoción de los/as trabajadores/as con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	69
Gráfico 23. Realización de actuaciones de mejora de la accesibilidad universal y protocolos para proveedores que cumplen con el imperativo legal (LISMI) según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo.....	72
Gráfico 24. Entidades que consideran que la información sobre contratación de personas con discapacidad existente es suficiente según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo. ....	74
Gráfico 25. Ayudas económicas ofrecidas por la Administración para la contratación de PCD (% sobre el total de entidades que cumple cuota) .....	75
Gráfico 26. Ayudas económicas ofrecidas por la Administración para la contratación de PCD (% sobre el total de entidades que no cumple cuota) .....	75
Gráfico 27. Principales motivos por los que no han contratado personas con discapacidad. Porcentaje sobre total de entidades sin trabajadores/as con discapacidad) .....	77
Gráfico 28. Principales obstáculos a la incorporación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre total de entidades sin trabajadores/as con discapacidad .....	78
Gráfico 29. Realización de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad. (% sobre el total de entidades que cumple cuota).....	79
Gráfico 30. Realización de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad. (% sobre el total de entidades que no cumple cuota).....	79
Gráfico 31. Diversidad en las ocupaciones de alta dirección y muy alta cualificación en las empresas de Economía social y del grupo de control. Porcentaje de distintos colectivos sobre el total del Grupo de cotización 01. ....	126