Información sobre discapacidad y mercado laboral a través de la integración de registros administrativos y encuestas

Amelia Fresneda Pacheco
Marina Pérez Julián
Subdirección General de Estadísticas de Mercado Laboral. INE

La participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos en el nivel y la calidad de vida de la población, no obstante, las personas con discapacidad se distinguen por su baja actividad laboral. Es por ello que la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad se ha identificado como eje de actuación prioritario en políticas sociolaborales.

"La Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012", y "La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020", ponen de manifiesto que se precisa información actualizada para poder evaluar la evolución de la situación laboral en este ámbito. Aunque la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD2008) es, hasta la fecha, la fuente de información más completa y proporciona una amplia variedad de datos en materia de discapacidad; solo se refiere al año 2008, por lo que no permite realizar un seguimiento continuo de la oferta y demanda de empleo ni de las condiciones y la calidad de los puestos de trabajo.

Con el fin de disponer de un sistema de información continuo sobre discapacidad y mercado laboral, el INE, el CERMI, la Fundación ONCE, el IMSERSO y la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad firman, en 2009, un convenio de colaboración y crean un grupo técnico que trabaja en la consecución de información relevante y consistente.

En este contexto, el INE instaura dos operaciones estadísticas anuales sobre discapacidad y mercado laboral: *"El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)"*, que proporciona información sobre personas con discapacidad en edad laboral y su situación de actividad; y *"El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)"*, que obtiene resultados sobre la ganancia de los trabajadores con discapacidad en términos comparativos con los trabajadores sin discapacidad.

El INE instaura un sistema continuo de información en materia de discapacidad y mercado laboral, basado en la utilización de encuestas y registros administrativos, que contribuye a valorar los efectos de las políticas y estrategias de empleo dirigidas al colectivo de personas con discapacidad.

A través de la información periódica y actualizada que proporcionan las operaciones EPD y SPD sobre empleo y salario, respectivamente, se posibilita el diagnóstico y la evaluación de las acciones emprendidas para mejorar la empleabilidad y la integración laboral de las personas con discapacidad.

UTILIZACIÓN CONJUNTA DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS CON ENCUESTAS DEL INE SOBRE MERCADO LABORAL

Estas nuevas estadísticas incorporan como novedad técnica la integración de registros administrativos sobre discapacidad con encuestas ya existentes. La principal ventaja de este modo de actuación es que evita la sobrecarga estadística que supondría la realización de nuevas encuestas.

Para su elaboración se utiliza la *"Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD)"*, proporcionada por el IMSERSO. En el caso de EPD, se cruza con la *"Encuesta de Población Activa (EPA)", y en el caso de SPD, con la "Encuesta de Estructura Salarial (EES)"*. La información se completa con datos sobre medidas de fomento al empleo de la Tesorería General

de la Seguridad Social (TGSS); con información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), y con datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Es importante destacar que, por el hecho de estar constituidas sobre datos administrativos, ambas operaciones consideran la variable discapacidad desde su marco legal, es decir, referida a las personas con discapacidad con reconocimiento de grado[1]. La información disponible permite estructurar la variable discapacidad-legal en función de su tipología e intensidad. Además, posibilita hacer un análisis según sexo y grupos de edad, respondiendo así a los requerimientos marcados por las estrategias que reclaman especial atención para mujeres, jóvenes y personas con dificultades severas.

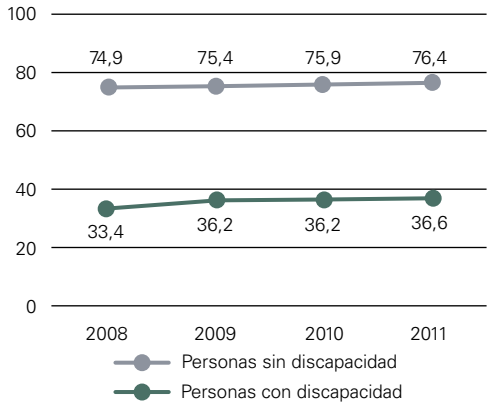
PRINCIPALES RESULTADOS

Según los últimos resultados de EPD y SPD disponibles, un 4,1% del total de la población en edad laboral y residente en hogares tiene certificado de discapacidad. Este colectivo se caracteriza por presentar elevados índices de inactividad y una alta tasa de paro, especialmente en los grupos con mayor exclusión del mercado laboral como las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad con particulares dificultades de inserción.

Su tasa de actividad resulta casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad y apenas ha variado a lo largo del periodo 2009-2011. En 2011, su tasa de paro superó en 5 puntos la de las personas sin discapacidad.

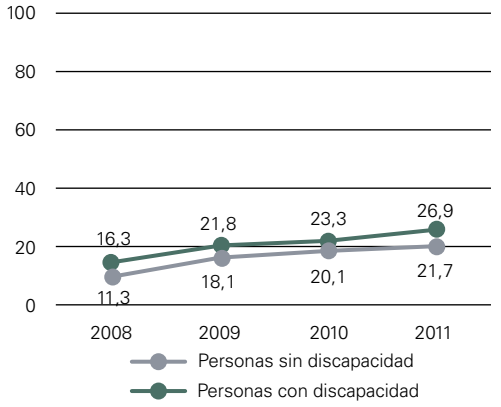
En cuanto al perfil laboral de los ocupados con discapacidad, la mayoría de ellos son asalariados, tienen contrato indefinido, a tiempo completo, desempeñan su actividad en el sector servicios y perciben, en términos medios, un salario bruto un 10% inferior al de los trabajadores sin discapacidad.

Gráfico 1. Tasa de actividad. EPD 2008-2010



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. (EPD 2008-2010).

Gráfico 2. Tasa de paro. EPD 2008-2010



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad. (EPD 2008-2010).

[1] *Procedimiento de valoración* establecido por *RD 1971/1999* y modificado por *RD 1364/2012*.

Con el fin de estimular la inclusión, favorecer la contratación y permanencia en el puesto de trabajo, mejorar las condiciones laborales y paliar la discriminación, se estipulan una serie de medidas de fomento del empleo y de protección social cuyos efectos también pueden evaluarse a través de los datos obtenidos.

En primer lugar, las ventajas fiscales establecidas para el colectivo con discapacidad reducen hasta la mitad las diferencias salariales respecto al total sin discapacidad cuando se evalúan en términos netos.

En segundo lugar, la reducción de costes laborales para los empresarios repercute en más del 25% en las personas con discapacidad empleadas en centros ordinarios, a través de deducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y subvenciones por contratación específica de personas con discapacidad.

En cuanto a protección social, más de la mitad de las personas con discapacidad en edad de trabajar percibe una prestación, y 16 de cada 100 se encuentra en situación de dependencia legalmente reconocida. Aún así, un 20% de los perceptores de prestaciones y casi un 8% de dependientes permanecen laboralmente activos.

Las ventajas fiscales establecidas para el colectivo con discapacidad reducen hasta la mitad las diferencias salariales respecto al total sin discapacidad cuando se evalúan en términos netos

MENORES DESIGUALDADES DE GÉNERO

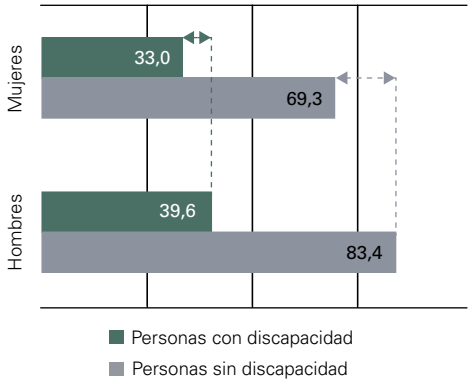
Las mujeres con discapacidad tienen menor presencia activa en el mercado de trabajo y perciben un salario inferior al de los hombres. Sin embargo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres con discapacidad resultan ser la mitad que las existentes entre el resto de hombres y mujeres. Al mismo tiempo, los salarios medios de las mujeres con y sin discapacidad prácticamente se equiparan, siendo los hombres quienes determinan las desigualdades salariales entre ambos colectivos.

Tabla 1. Salario medio por trabajador según tenga o no discapacidad

	Personas sin discapacidad (1)	Personas con discapacidad (2)	"Diferencias salariales ((2)-(1), %)"
Salario anual bruto	22.842,6	20.553,3	-10,0
Salario mensual bruto	1.705,5	1.534,8	-10,0
Salario mensual neto	1.347,0	1.278,3	-5,1

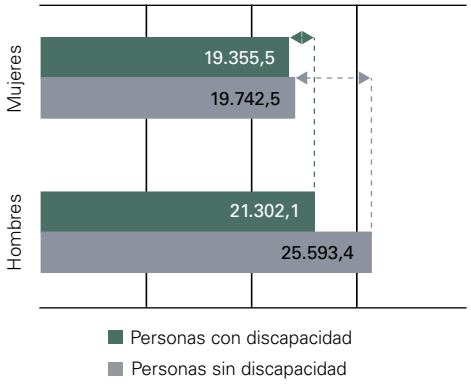
Fuente: El Salario de las personas con discapacidad (SPD-2010).

Gráfico 3. Tasas de actividad según discapacidad y sexo



Fuente: El Empleo de las personas con discapacidad (EPD-2011).

Gráfico 4. Salario anual bruto según discapacidad y sexo



Fuente: El Salario de las personas con discapacidad (SPD-2010).

DIFERENTES SITUACIONES LABORALES EN FUNCIÓN DE LA TIPOLOGÍA E INTENSIDAD DE LA DISCAPACIDAD

La participación laboral y el nivel salarial están muy determinados por el tipo e intensidad de la discapacidad.

Según el tipo de discapacidad, la asociada a deficiencias sensoriales (auditivas y visuales) es la que presenta mayores tasas de actividad y prácticamente duplica a la de las personas con discapacidad intelectual y mental, que tienen las menores tasas. Por otra parte, a mayor intensidad de la discapacidad resulta menor la tasa de actividad.

En términos generales, puede decirse que entre las personas con discapacidad, los salarios más bajos corresponden a personas con especiales dificultades de inserción (discapacidad intelectual y grado de discapacidad grave, de 65% a 74%, aunque sin necesidad de ayuda de tercera persona), mientras que los salarios más altos corresponden a personas con deficiencias físicas, sensoriales o grado de discapacidad muy grave (igual o superior al 75% y entre las que se encuentran personas con discapacidad sobrevenida e invidentes).

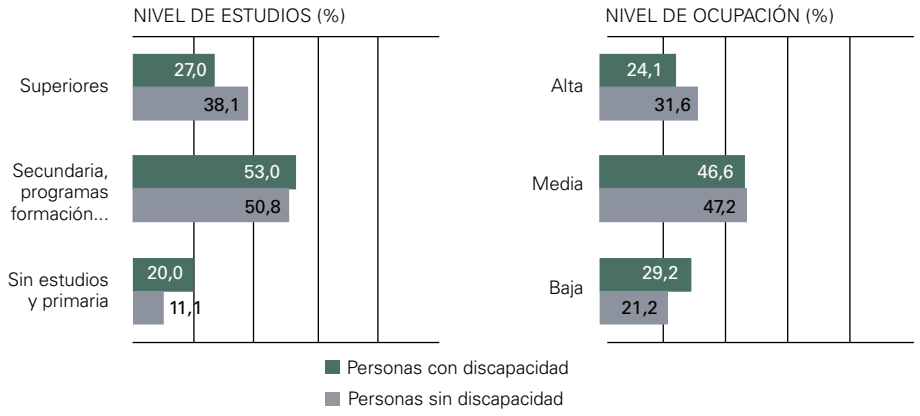
EL NIVEL DE ESTUDIOS Y LA OCUPACIÓN TAMBIÉN DELIMITAN LA SITUACIÓN LABORAL

La importancia que tiene la formación como variable integradora se manifiesta en un incremento de la actividad, que en el caso de los titulados universitarios con discapacidad supera en más de 20 puntos a la media del colectivo con discapacidad. Además, el salario de este grupo supera en un 4,1% al de titulados superiores sin discapacidad.

Tabla 2. Tasas de actividad y salario según tipo y grado de discapacidad

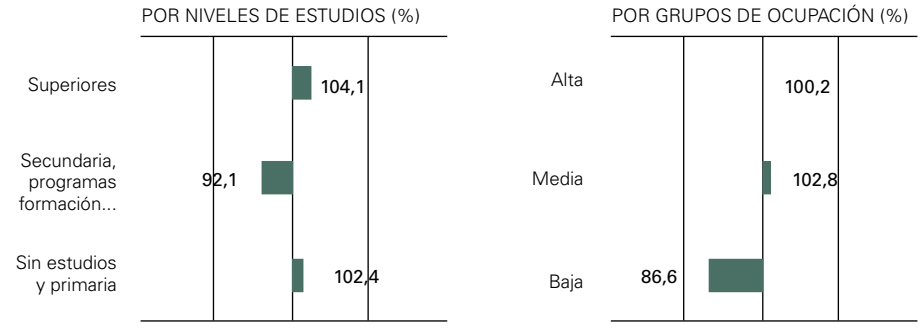
	Tasa de actividad (%)	Salario (euros/ trabajador y año)
Total personas con discapacidad	36,6	20.553,3
Tipo de discapacidad		
Sensorial	50,2	21.204,0
Física y otras	39,3	21.559,7
Intelectual	27,8	12.716,5
Mental	25,5	17.016,9
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	54,1	21.071,1
De 45% a 64%	40,0	19.600,1
De 65% a 74%	21,4	18.591,8
75% y más	14,4	22.635,9
	Fuente: EPD-2011.	*Fuente: SPD-2010.*

Gráfico 5. Porcentaje de ocupados según discapacidad



Fuente: EPD-2011.

Gráfico 6. Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad



Ratio salarial = Salario de las personas con discapacidad entre el de las personas sin discapacidad. El valor 100 indica igualdad salarial entre ambos colectivos

Fuente: SPD-2010.

La educación también interviene en la categoría profesional, pues generalmente los grupos de mayor cualificación corresponden a personas con niveles de estudios avanzados. En puestos de ocupación altos (directores, gerentes, técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) ambos colectivos equiparan sus salarios y en puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) el salario de los trabajadores con discapacidad supera al de los trabajadores sin discapacidad en un 2,8%.

No obstante, en comparación con las personas sin discapacidad, hay menos personas con discapacidad que tienen niveles de estudios superiores y más con estudios de primaria o sin estudios, al tiempo que hay más personas con discapacidad en puestos de ocupaciones bajas (operadores y trabajadores no cualificados) y menos en puestos de ocupaciones altas que entre el resto de trabajadores.

Para saber más...

- Estadísticas sobre discapacidad: **www.ine.es**
- Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (IMSERSO): **http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm**
- Estrategias sobre discapacidad: **http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf**
  http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf
- Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad:
- R.D. 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
- R.D. 1856/2009, de 4 de diciembre, por el que se modifica el R.D. 1971/1999 de 23 de diciembre.