



CIRIEC-España, Revista de Economía
Pública, Social y Cooperativa

ISSN: 0213-8093

ciriec@uv.es

Centre International de Recherches et
d'Information sur l'Economie Publique,
Sociale et Coopérative

Santero Sánchez, Rosa; Castro Núñez, Belén; Martínez Martín, M^a Isabel; Guilló
Rodríguez, Nuria

Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores
y obstáculos detectados

CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 88, diciembre,
2016, pp. 28-59

Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et
Coopérative
Valencia, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17449696002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 88, Diciembre 2016, pp. 29-59

Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados

Rosa Santero Sánchez

Belén Castro Núñez

Universidad Rey Juan Carlos

M^a Isabel Martínez Martín

Nuria Guilló Rodríguez

Abay Analistas Económicos

Cómo citar este artículo / How to cite this article: SANTERO, R., CASTRO, B., MARTÍNEZ, I. & GUILLÓ, N. (2016): "Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados en la incorporación del colectivo", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 29-59.

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN edición impresa: 0213-8093. ISSN edición online: 1989-6816.

© 2016 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.ciriec-revistaeconomia.es

Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados

Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez, M^a Isabel Martínez Martín y Nuria Guilló Rodríguez

RESUMEN

La integración efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad pasa por su incorporación en el mercado laboral. Más allá de las ventajas y desventajas de las diferentes políticas laborales, es importante profundizar en el estudio de los factores que favorecen su integración, especialmente en el mercado laboral ordinario. La Economía social se caracteriza por una serie de principios diferenciales, entre los que cabe destacar la valorización del ser humano y la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros. El objetivo principal de este trabajo es analizar la contribución de la Economía social a la cohesión social en términos del empleo de trabajadores/as con discapacidad, y en particular, el cumplimiento de la cuota de reserva y, detectar tanto los elementos facilitadores como los principales obstáculos encontrados sobre los que trabajar en el diseño de políticas laborales para una mejor y mayor incorporación del colectivo. Para ello, se ha realizado una encuesta ad-hoc dirigida a empresas y entidades de la Economía social. Los resultados muestran que las entidades de la Economía social cumplen en su mayoría con la cuota de reserva, siendo este cumplimiento el principal facilitador de la integración de personas con discapacidad en sus plantillas, junto con la existencia de ayudas y/o desgravaciones fiscales. La mayoría de las entidades no encuentran dificultades en la integración del colectivo, aunque sí reconocen tener que enfrentarse a dificultades relacionadas con la adaptación de la persona al puesto y al entorno.

PALABRAS CLAVE: Empleo, Economía Social, Gestión discapacidad, Cuota de reserva.

CLAVES ECONLIT: A13, J14, J78, L31.

Cómo citar este artículo / How to cite this article: SANTERO, R., CASTRO, B., MARTÍNEZ, I. & GUILLÓ, N. (2016): "Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados en la incorporación del colectivo", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 29-59.

Correspondencia: Rosa Santero Sánchez, Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, e-mail: rosa.santero@urjc.es; Belén Castro Núñez, Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, belen.castro@urjc.es; M^a Isabel Martínez Martín, Abay Analistas Económicos, mmartinez@abayanalistas.net, y Nuria Guilló Rodríguez, Abay Analistas Económicos, nguillo@abayanalistas.net.

EXPANDED ABSTRACT

Social Economy and disability. Enablers and obstacles in the integration of workers with disabilities in the Social Economy entities

Effective and full integration of people with disability into society is deeply related to their integration into the labour market. The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities adopted in 2006 triggered a change in the conception of disability towards a social approach, especially in terms of their human rights and their integration in society. One of the key elements of this integration is the participation of persons with disabilities in the different spheres of society with equal opportunities. In particular, their integration in the labour market is a mayor challenge not only from the personal development perspective, but also in terms of their autonomy and independence.

Irrespective of the debate on the advantages and disadvantages of the different strategies aimed at integrating persons with disability into the labour market, further research is necessary on the factors that encourage that integration and highlight entry into an ordinary labour market, which should be the ultimate objective of integration policies for persons with a disability.

The values shared by Social Economy enterprises generate a differentiated behaviour in relation to their staff composition, the work conditions, their productive specialisation and their geographical location. This differentiated behaviour constitutes, at the same time, an important contribution to social and territorial cohesion. In particular, the contribution to social cohesion comprises the occupation of groups with difficulties of access to employment, employment quality, improvement in equal opportunities and the offer of social services.

The goal of this work is twofold. Firstly, to analyze the contribution of Social Economy to social cohesion in terms of the employment of people with disabilities and in particular the compliance with the quota requirement. Secondly, to detect the enablers and barriers to work in the design of labour policies for higher and better integration in workplaces. This paper contributes to the literature by analyzing the key aspects related to the perceptions, behaviour and culture of Social Economy entities in relation to the integration of workers with disabilities in their staffs, adding useful and relevant information for the design and implementation of active labour policies.

In order to achieve these objectives, an ad-hoc survey has been designed to analyze the compliance of quota legislation for people with disabilities and conducted among Medium and Large Social Economy entities (50 employees or more) in Spain. Quota legislation in Spain establishes an obli-

gation for companies with more than a certain number of employees (50 or more) to employ a minimum percentage of people with disabilities (2%). The technical characteristics of the survey are as follows:

- i. The Universe of the survey is composed of all Social Economy entities (except Special Employment Centres), located in Spain, from all economic sectors with 50 or more employees. Universe size (according to the National Statistics Institute of Spain and Social Economy statistics) is composed by, approximately, 3.000 entities.
- ii. Sampling used in this research is proportional, stratified by economic sector, region and company size. Selection of interviewee units is random. Sampling size is composed of 329 units, distributed to assure representativeness by geographical region, sector and business size. Sampling error is $\pm 5\%$. (Confidence level 95.5% and probability $p=q=0.5 - 2 \text{ sigma}$).
- iii. Content of the survey refers to several topics such as: identification data, business size, economic sector, employment size, annual turnover; data about presence and job position of workers with disabilities and information about integration process: how diversity, especially related to people with disabilities, is incorporated into the selection, hiring and promotion policies of the company.

Main results of the analyses show that the majority of Social Economy entities are in compliance with the quota requirement (84.1%). However, there are some remarkable differences attending companies' characteristics. Thus, the percentage of Social Economy entities complying with the quota requirement is higher among large companies, companies in social services and dependency sectors and, by geographical area, among companies located in Andalusia or Catalonia. On the other hand, medium-sized companies, industrial ones and Social Economy entities located in Navarra or Basque Country show lower percentages of compliance with the quota requirement.

This survey offers as well some qualitative information, divided into two different sections. Firstly, the analysis is focused on some aspects related to the perceptions, behaviour and culture of Social Economy entities in relation to the integration of workers with disabilities in their staffs. The aim of this section is to identify potential differences between companies who are in compliance with the quota requirement and those who do not. Some of the main results of this section are:

- i. Legal obligation and fiscal benefits are the main reason to hire people with disabilities for both, companies that do and do not comply with the quota requirement.
- ii. Companies who comply with the quota requirement recruit personnel by using employment agencies, acquaintances and relatives and online job portals more frequently than those who do not comply with the quota requirement.
- iii. Companies or entities who integrate inclusion and diversity (gender, cultural, racial, socio-economic, etc.) in their programmes, policies and regulations are those with a higher percentage of people with disabilities in their staff.

- iv. Previous experiences related to the presence of workers with disabilities seem to be the main and more important boost for Social Economy entities and companies.
- v. The appointment of a colleague as a support-buddy is the most important intervention to facilitate the integration of the worker with disability in the company
- vi. The majority of Social Economy entities do not find any difficulty related to the integration process. However, companies in compliance with the quota find more obstacles than those who do not. Among those who have faced any obstacle, main barriers are related to the adaptation to the job; emotional barriers and physical space/accommodations obstacles.

Secondly, the analysis focuses on the main reasons and obstacles found by those companies and entities that do not have any employees with disabilities in their staff, aiming to get to know their reasons to not hire this collective. The main two reasons why these companies declare that they do not have any person with disability in their staff are the lack of candidates with disabilities and the lack of matching between the candidates and job positions available.

Thus, results from this research highlight some key aspects that are important to bear in mind. Firstly, values shared by Social Economy entities do generate a differentiated behavior in relation to their staff composition that contributes to the social cohesion. Secondly, the implementation of instruments and active policies have a positive impact over the integration of persons with disabilities in the ordinary labour market; quota policies and fiscal incentives are named as the main facilitators. In this sense, compliance with quota legislation is not a dichotomous decision for Social Economy entities but a gradual and continuous process that starts when hiring the first worker with disability in their staffs. Thus, previous experiences related to the presence of workers with disabilities seem to be the main boost for Social Economy entities and companies. In third term, an inclusive business culture that appreciates and accepts diversity (not only related to disabilities) displays characteristics of general awareness and inclusion of workers with disabilities in Social Economy entities. The inclusion of specific measures related to disability in the diversity policies is a challenge that firms, including Social Economy ones, still has to confront.

Finally, the study and dissemination of best practices among employers is also important to surpass stereotypes and prejudices, contributing to the integration of people with disabilities into the ordinary labour market. As we have seen through this study, Social Economy companies and entities that have hired people with disabilities would recommend it to other ones. And this does not only have a positive effect in terms of equity and ethical reasons, but it can also have a great impact on the image connected to the Corporate Social Responsibility of the Social Economy, also in terms of benefits related to more diverse workplaces.

Further research is needed in terms of the design of policies to foster deeper integration of persons with disabilities into ordinary labour market. As observed in the results, the matching process between candidates and job positions shows some weaknesses and the existence of workers with

disabilities is one of the main facilitator to increase the number of these workers in firms. Besides design and implementation of active policies towards the integration of workers with disabilities, especial attention must be given to the business culture regarding disability. The study of enablers and obstacles in all kind of firms might show different results from the ones obtained in this paper as it would include small firms, which have no quota requirements, and entities outside Social Economy, in which social cohesion might not be among their principles.

KEYWORDS: Employment, Social Economy, disability management, quotas.

1.- Introducción¹

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, celebrada en 2006, supuso un punto de inflexión en la percepción social de la discapacidad y el paso de un modelo centrado en el ámbito médico-asistencial a otro más amplio, de carácter social, donde se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a vivir su vida de forma autónoma, lo que supone la eliminación de barreras a la participación plena y al desarrollo de sus capacidades físicas, mentales, sociales y profesionales (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012).

Este giro en la conceptualización de la discapacidad y, en consecuencia, en la filosofía adoptada para su integración en la sociedad, se ha traducido en un paulatino cambio en las políticas laborales. Sin embargo, en la práctica, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral continúa caracterizándose por una baja participación (Albarrán-Lozano y Alonso-González, 2010; Gannon y Nolan, 2004; Jones, 2006; Malo et al. 2009; Rodríguez, 2012) y peor calidad laboral que la de las personas sin discapacidad, con una mayor parcialidad y mayor dificultad en la entrada y permanencia en el mercado laboral. Asimismo, continúa la prevalencia del empleo protegido, con dificultades en el acceso al mercado laboral ordinario, y con puestos de menor salario ligados a baja cualificación y la existencia de una brecha salarial asociada a la discapacidad (Pagan, 2012; Zwinkels, 2001; Hotchkiss, 2004; Greeve, 2009; Jones, 2008; Verdugo y Jenaro, 2015).

Más allá de la discusión sobre las ventajas y desventajas de las diferentes estrategias de integración, es importante profundizar en el estudio de los factores que favorecen dicha integración en el mercado laboral, haciendo hincapié en la incorporación en el mercado laboral ordinario, ya que este

1.- Este artículo es parte de una investigación más amplia realizada por Abay Analistas y financiada por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo. La investigación contó también con la colaboración de la Confederación Empresarial Española De La Economía Social (CEPES).

debería ser el objetivo último de las políticas de integración de este colectivo. España está dentro del grupo de países europeos donde las personas con discapacidad tienen una mayor visibilidad (Greve, 2009), sin embargo, existe escasa evidencia empírica sobre la realidad de la aplicación y evaluación de políticas integradoras, siendo necesario un mayor esfuerzo investigador en este sentido (Organización Mundial de la Salud, 2011). La ratificación de la Convención de Naciones Unidas por parte de España en 2007, y la correspondiente adaptación de su normativa, pone el énfasis en una sociedad abierta e inclusiva, que modifique el entorno para acoger a las personas con discapacidad como elementos enriquecedores que aportan valor.

Las entidades que forman parte de la 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 conllevan un comportamiento singular en relación con el empleo, que se concreta en plantillas más diversas e integradoras y en mejores condiciones laborales. 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 (Castro et al, 2013).

El objetivo de este trabajo es analizar la contribución de la Economía social a la cohesión social en términos del empleo de trabajadores/as con discapacidad mediante la elaboración de un diagnóstico que permita evaluar la situación de la inserción laboral de este colectivo en la Economía social, así como detectar tanto los elementos facilitadores para la inserción real, como los principales obstáculos encontrados sobre los que trabajar en el diseño de políticas activas para una mejor y mayor incorporación en el mercado laboral regular. Para ello, se ha realizado una encuesta ad-hoc dirigida a empresas y entidades de Economía social, cuyo análisis supone una contribución doble al estudio de las citadas políticas ya que, en primer lugar, se aborda la presencia de las personas con discapacidad en estas entidades y el grado de cumplimiento de la cuota de reserva y, en segundo lugar, se profundiza en aspectos de carácter cualitativo, como los obstáculos, incentivos y elementos facilitadores para la incorporación del colectivo en el mercado laboral.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente forma: en primer lugar se profundiza en el papel de las políticas activas de empleo para la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad; seguidamente se describe el diseño de la investigación así como la metodología de análisis empleada. En el apartado cuarto se presentan y analizan los resultados obtenidos en la encuesta realizada. Finalmente, se discuten las principales conclusiones alcanzadas y las implicaciones en términos de políticas encaminadas a la integración del colectivo analizado en el mercado laboral.

2.- Las políticas activas de empleo para la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad

Las políticas desarrolladas para la mejora de la inclusión social de las personas con discapacidad pueden agruparse en dos tipos de medidas: medidas pasivas (beneficios, ayudas, prestaciones o pensiones), cuya finalidad es asegurar el nivel de renta mínimo; y medidas activas, que incluyen cambios normativos y legislativos, y medidas encaminadas a favorecer la integración efectiva de este colectivo en la sociedad, estando la mayoría de las acciones enfocadas al mercado laboral. Siguiendo la clasificación de Hernández y Millán (2015), las medidas de apoyo a la integración laboral en España pueden agruparse en tres categorías en función de si se dirigen a fomentar la integración en el sistema ordinario de trabajo, si su objetivo es mejorar la integración en el sistema protegido de trabajo y aquellas que favorecen el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Las acciones que fomentan la integración en el sistema ordinario de trabajo incluyen: (1) la *cuota de reserva* que obliga a las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores/as fijos/as a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% (que aumenta a un 5% para las convocatorias de la Administración pública²), salvo convenio colectivo o voluntad del empresariado, siempre que se apliquen medidas alternativas; (2) *subvenciones, incentivos, reducciones y bonificaciones de cuotas a las seguridad social*, tanto a la contratación como al empleo por cuenta propia; y (3) *acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo* para facilitar la adaptación laboral y social de aquellas personas con discapacidad que tienen especiales dificultades de inserción laboral. La evaluación de la cuota de reserva es complicada, puesto que las fuentes estadísticas oficiales no permiten detectar si las empresas están cumpliendo con esta, ni conocer otros detalles de interés para saber la efectividad de la política, como las características personales y laborales que tiene el colectivo frente al resto de la plantilla, qué efectos tiene la integración de las personas con discapacidad sobre la formación de equipos diversos, o los costes y beneficios económicos que puede conllevar la contratación de estas personas.

En la segunda categoría, iniciativas que mejoran la integración en el sistema protegido de trabajo, se agrupan los *Centros Especiales de Empleo* (CEE). En España, el empleo protegido ha experimentado un fuerte apoyo frente a la integración en el mercado ordinario. Así, durante el periodo de crisis actual, el empleo en los CEE ha seguido creciendo a través de la contratación temporal, mientras que los contratos en empresas ordinarias se han reducido (Rodríguez, 2012). Esta tendencia de crecimiento del empleo protegido parece ir en contra de la finalidad de los CEE, que deben considerarse como un paso intermedio hacia el mercado ordinario, y lo que se encuentra es que están actuando como “empleo refugio” (Malo y Rodríguez, 2004; Rodríguez, 2012).

2.- En el caso de la Administración Pública, y para permitir su diferenciación, la reserva de plazas para personas con discapacidad se denomina cupo de reserva y no cuota de reserva.

Por último, las políticas que favorecen el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario, incluyen los *enclaves laborales*, empresas colaboradoras que sirven de entorno de transición entre el empleo protegido y el empleo ordinario, con subvenciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social para la empresa colaboradora.

Por otra parte, existen ciertos aspectos que se tratan de forma transversal, entre los que cabe destacar la gestión de la diversidad en las empresas, cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales y la plena integración de las personas con discapacidad en sus entornos laborales, objetivo que incluye acciones encaminadas a la adaptación trabajador/a-puesto laboral, asesoramiento a empleadores/as o mejora de oportunidades y desarrollo profesional de los/as mismos/as. La gestión de la discapacidad es de gran relevancia a la hora de mejorar la tasa de entrada y permanencia en el mercado laboral, constituyendo en el caso de la Unión Europea un aspecto clave de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 (Comisión Europea, 2010).

En paralelo al aumento de la atención dada a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral con las políticas de empleo, los estudios empíricos sobre dicha integración han ido aumentando a medida que las estadísticas sociales, laborales y económicas han incluido información con un mayor grado de detalle sobre diferentes características laborales y personales. El debate teórico sobre la integración del colectivo en la sociedad se ha visto así complementado con estudios empíricos que han permitido avanzar en ámbitos como el jurídico, educativo, social o económico, al aportar argumentos cuantitativos a dicho debate. Sin embargo, aún persisten retos en el análisis empírico relacionados, principalmente, con la falta de información detallada y la dificultad en la comparativa internacional (Greve, 2009).

En España también los estudios sobre la evaluación e implicaciones de las políticas asociadas a la integración laboral de las personas con discapacidad están centrando el interés de la investigación en los últimos años. El Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos, inicia en España la legislación relativa a la integración de las personas con discapacidad en la sociedad y en el empleo. Posteriormente, el artículo 49 de la Constitución de 1978 reconoce la necesidad de que “los poderes públicos realicen una política de previsión, tratamiento e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestará la atención especializada que requieran y los amparará especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”. La Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aprobada en 1982, supone el desarrollo legislativo y el reconocimiento de los derechos reconocidos en el artículo 49 de la Constitución y sienta las actuales bases legislativas de la integración de las personas con discapacidad. En la actualidad, la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ha supuesto la refundición de las tres principales leyes marco dictadas en España desde el año 1982 (Ley 13/1982, Ley 51/2003 y Ley 49/2007) y representa el marco normativo actual que reconoce los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Asimismo, el instrumento que desarrolla las distintas acciones dirigidas a la consecución de ese objetivo es el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad (2014-2020), siendo uno de los ejes estratégicos el empleo, con el obje-

tivo de “Promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”.

A nivel internacional, las conclusiones sobre la efectividad de las distintas políticas activas de empleo no son unánimes. Greve (2009) analiza los informes nacionales enviados a la Academic Network of European Disability (ANED), concluyendo que las políticas activas de empleo para personas con discapacidad son menos efectivas que otros tipos de intervenciones en el mercado laboral; Verick (2004) evalúa el impacto de la Ley de la Personas con Discapacidad Severa en Alemania, concluyendo que la reforma redujo el desempleo del colectivo de forma temporal aunque el efecto no se mantuvo a largo plazo; en Austria, Lalive et al. (2009) encuentra que la Ley de cuotas para personas con discapacidad tiene un efecto positivo sobre el empleo del colectivo; para Reino Unido, Jones (2006) concluye que la aplicación de la Disability Discrimination Act reduce la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, pero Greve (2009) muestra que no existe evidencia concluyente sobre su efecto sobre la tasa de empleo de este colectivo; tampoco existe un claro resultado positivo en el caso de Dinamarca (Høgelund y Pedersen, 2002).

En España, el trabajo de Malo y Muñoz-Bullón (2006) revela que las políticas de fomento de la contratación de personas con discapacidad no favorecen la calidad de su empleo; Hernández y Millán (2015) analizan la efectividad de la cuota de reserva, concluyendo que en el año 2012 las personas con discapacidad en empresas públicas superaron el 3% y se alcanzó el 2% requerido en el sector privado, lo que determinan positivo para la inserción laboral. Cuando la desagregación de los datos del cumplimiento de la cuota desciende a sectores de actividad, regiones o tamaño de empresa, los resultados no son tan claros (Santero et al, 2014; Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y Universidad Carlos III, 2007), encontrando sectores especialmente favorables para el cumplimiento de la cuota, como las actividades sanitarias y de servicios sociales, que, al igual que las empresas de mayor tamaño, tienen un mayor grado de cumplimiento que las empresas medianas.

Así pues, continúa existiendo una clara necesidad de avanzar en el análisis del grado de efectividad de las políticas de empleo activas, cuya valoración resulta más compleja pero de vital importancia para avanzar en el diseño de las mismas con el objeto de mejorar la integración social de las personas con discapacidad en la sociedad.

3.- Diseño de la investigación y metodología de análisis

El objetivo de este trabajo es analizar la contribución de la Economía social a la integración de las personas con discapacidad en términos del empleo. Para ello, se ha realizado una encuesta ad-hoc, denominada "Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en las empresas de Economía social", dirigida a empresas y entidades de Economía social, cuyo análisis supone una contribución doble al estudio de las políticas activas. En primer lugar, se aborda la presencia de las personas con discapacidad en las entidades de la Economía social y el grado de cumplimiento de la cuota de reserva y, en segundo lugar, se profundiza en aspectos de carácter cualitativo como los obstáculos, incentivos y elementos facilitadores para la incorporación de este colectivo.

El trabajo de campo realizado ha constado de distintas fases y ha partido de la elaboración de un directorio de entidades de la Economía social con 50 y más trabajadores/as por familias; el diseño del cuestionario; el diseño muestral y la realización de las entrevistas telefónicas, siguiendo un cuestionario estructurado con una duración media de 15 a 20 minutos.

El universo objeto de estudio lo componen las entidades de Economía social de todos los sectores económicos, *excluidos los CEE*, de 50 y más empleados/as, al ser las obligadas a tener una cuota de reserva. El contenido de la encuesta se ha elaborado en base a las conclusiones extraídas en una fase previa, donde se realizaron varias entrevistas en profundidad a expertos/as relacionados/as con la inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario y/o con el ámbito de los recursos humanos. Las entrevistas revisaron temas de carácter cualitativo relacionados con los obstáculos, incentivos, elementos facilitadores, etc. de la integración de personas con discapacidad en las plantillas.

Atendiendo al DIRCE y a algunas estadísticas de la Economía social, el universo de entidades objeto de estudio se sitúa en torno a unas 3.000 entidades y empresas. 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/as) se ha realizado de manera aleatoria. El ámbito geográfico ha sido todo el territorio nacional. El tamaño final de muestra ha sido de 329 entrevistas, distribuidas adecuadamente para asegurar la representatividad por ámbito geográfico, sector de actividad y tamaño empresarial. El error muestral, en las condiciones habituales de muestreo (nivel de confianza del 95,5% y probabilidad de $p=q=0,5$ -2 sigma) es del $\pm 5\%$ para un universo de 3.000 entidades y empresas.

La comparativa de los resultados obtenidos para entidades que cumplen la cuota de reserva frente a aquellas que no lo hacen se ha llevado a cabo mediante el uso del contraste paramétrico de asociación Chi-cuadrado entre distribuciones, considerándose diferencias "estadísticamente significativas" aquellas cuyo estadístico rechaza la hipótesis nula de independencia con un nivel de

significatividad menor del 5% o del 1% (Greene, 1998). La hipótesis nula de partida es la independencia entre las variables analizadas, y la alternativa es la existencia de una relación entre dichas variables. Así pues, se analizará si el cumplimiento de cuota está relacionado con la distribución en las respuestas a cada una de las preguntas. En las tablas se presentan los resultados del test así como la probabilidad de rechazo de la hipótesis nula, siendo esta verdadera.

El análisis de los resultados se ha dividido en dos bloques. En primer lugar se abordan los elementos facilitadores y obstáculos que las entidades de Economía social tienen a la hora de integrar personas con discapacidad en sus plantillas, realizando un análisis comparativo entre aquellas entidades que cumplen la cuota de reserva y las que no la alcanzan. En segundo lugar, para el caso de las entidades que no cuentan con personas con discapacidad entre sus empleados/as, se analizan las principales razones aludidas.

4.- Resultados

La encuesta realizada a las entidades y empresas de la Economía social con un empleo igual o superior a 50 trabajadores/as, además de aportar datos de carácter numérico y cuantitativo recabó 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 del colectivo. En este sentido, el valor añadido de esta investigación se centra en analizar cuestiones cualitativas relativas a actuaciones concretas así como percepciones de estas entidades.

El 84,1% de las empresas de Economía social medianas y grandes tienen contratada alguna persona con discapacidad (PCD) y de ellas, casi el 80% están cumpliendo con la cuota legal de reserva (Tabla 1). En este sentido, es importante recordar que el incumplimiento de la cuota de reserva no significa que se esté incumpliendo con la Ley, puesto que las empresas pueden estar aplicando medidas alternativas. La posibilidad de aplicar dichas medidas es establecida por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero y su posterior derogación y modificación por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva, que establece una serie de supuestos a los que las empresas de 50 o más trabajadores/as pueden acogerse para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad³. Por tanto, la posibilidad que tienen las empresas de acogerse a estas medidas, podría explicar, al menos parcialmente, el bajo grado de cumplimiento observado en algunos sectores de actividad y en algunas comunidades autónomas (Tabla 2).

3.- La mencionada Ley contempla la posibilidad de aplicar las siguientes medidas alternativas: celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad como proveedor de bienes o servicios; la realización de donaciones y de acciones de patrocinio; la constitución de enclave laboral.

Tabla 1. Porcentaje de entidades y empresas de Economía social en función de si tienen PCD en sus plantillas

| | |
|--------------------------------------|------|
| • Con PCD en sus plantillas | 84,1 |
| Y cumplen con la cuota de reserva | 79,4 |
| Y no cumplen con la cuota de reserva | 20,6 |
| • Sin PCD en sus plantillas | 15,9 |

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Estos resultados globales difieren en función de algunas características de las empresas. Así, por ejemplo, las empresas grandes cumplen en mayor medida que las medianas (61,7% frente al 51,3%) y, a excepción de la industria, en todos los sectores cumplen mayoritariamente con la cuota, observándose importantes diferencias dentro del sector servicios, destacando el sector de los servicios sociales y de atención a la dependencia, donde casi el 75% de las empresas cumple con la cuota (Tabla 2). En relación a las comunidades autónomas, existen regiones donde el cumplimiento es más generalizado, como Andalucía o Cataluña, mientras que otras zonas como País Vasco y Navarra tiene amplio margen para mejorar su cuota.

Tabla 2. Distribución de la muestra de entidades y empresas según características y cumplimiento de la cuota. Porcentajes

| <i>Sectores de actividad</i> | Cumplen | No cumplen |
|--|---------|------------|
| Agricultura o ganadería | 55,6 | 44,4 |
| Construcción | 66,7 | 33,3 |
| Industria | 37,5 | 62,5 |
| Servicios | 54,7 | 45,3 |
| Comercio, hotelería, transporte, limpieza o jardinería | 72,7 | 27,3 |
| Servicios de alta cualificación | 33,3 | 66,7 |
| Servicios sociales y de atención a la dependencia | 74,8 | 25,2 |
| Otros Servicios | 37,7 | 62,3 |
| <i>Comunidades Autónomas</i> | | |
| Andalucía | 74,3 | 25,7 |
| Cataluña | 69,7 | 30,3 |
| Comunidad Valenciana y Murcia | 56,3 | 43,8 |
| Madrid | 51,0 | 49,0 |
| País Vasco y Navarra | 17,3 | 82,7 |
| Resto de CC.AA. | 57,9 | 42,1 |
| <i>Tamaño</i> | | |
| Mediana (entre 50 y 250 trabajadores/as) | 51,3 | 48,7 |
| Grande (250 o más trabajadores/as) | 61,7 | 38,3 |

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Los resultados de la Encuesta se dividen en dos bloques. 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 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 bloque se realiza un análisis comparado entre ambos grupos de entidades.

El segundo bloque 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 de Economía social.

4.1. Empresas de Economía social que emplean a personas con discapacidad

A partir de las entidades y empresas de Economía social que tienen experiencia en la contratación de personas con discapacidad, se analizan los posibles elementos diferenciadores en función del cumplimiento con la cuota de reserva, con el fin de identificar posibles actuaciones que estén contribuyendo a una mayor presencia de personas con discapacidad en dichas entidades.

Para llevar a cabo este objetivo, se ha considerado relevante atender a los diferentes momentos considerados clave en la incorporación de un/a trabajador/a en la plantilla: selección, contratación e integración.

4.1.1. Proceso de selección de personal con discapacidad

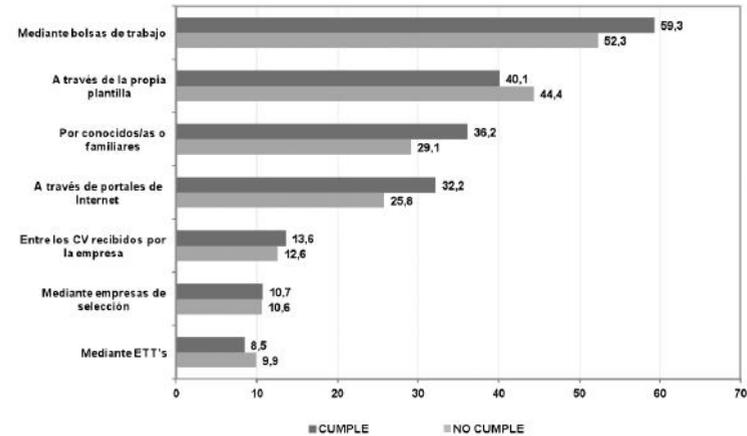
Los procesos de selección de personal son los mecanismos por los cuales las entidades y las empresas buscan y atraen a los/as candidatos/as que consideran más idóneos para ocupar los puestos vacantes en la entidad.

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. En este sentido, en la Encuesta realizada, se indagó sobre la posible existencia de formas y procesos de contratación de la plantilla que pudieran estar condicionando la contratación del colectivo, atendiendo al cumplimiento de la cuota de reserva.

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 25,8% en las que no lo hacen) (Gráfico 1). Por su parte, en las entidades que tie-

nen menos de un 2% de personas con discapacidad, resulta llamativo el mayor uso de la propia plantilla como forma de selección (44,4% frente al 40,1% en el caso de las que cumplen con la cuota), así como de Empresas de Trabajo Temporal (ETT'S).

Gráfico 1. 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 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 diferencias⁴ en el grado de utilización, que no son estadísticamente significativas.

Además, 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 3). 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.

4.- El estadístico Chi-cuadrado calculado para comparar la independencia de la variable "cumplimiento de la cuota" frente a las diferentes formas de selección de personal tiene p-valores asociados superiores en todos los casos a 0,11, lo que supone con un una probabilidad mayor del 90% se puede rechazar la hipótesis nula de independencia y, por lo tanto, aceptar que no existen diferencias entre las empresas en función del cumplimiento de la cuota.

Tabla 3. 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 | No cumplen |
|--|---------------|------------|
| Sí y, además, existen mecanismos de seguimiento y garantía de su ejecución | 59,3 | 54,2 |
| Sí, pero no se realiza seguimiento | 4,1 | 4,9 |
| Sí, pero no formalizado | 19,2 | 15,3 |
| No | 17,4 | 25,7 |
| Estadístico Chi-cuadrado (p-valor) | 4,020 (0,403) | |

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Es interesante 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), aunque estas diferencias no son estadísticamente significativas (p-valor asociado al estadístico Chi-cuadrado de 0,403).

4.1.2. Proceso de contratación de personal con discapacidad

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 su incorporación en el 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 de mayor influencia.

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 (62,6%). 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 (19,2% y 27,3% respectivamente) (Tabla 4).

Tabla 4. Principales motivaciones para la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo

| | Cumplen | No cumplen | Chi-cuadrado (p-valor) |
|--|---------|------------|---------------------------|
| Cumplimiento de la obligación legal | 46,9 | 62,6 | 6,303* (0,008) |
| Ayudas y/o desgravaciones | 19,2 | 27,3 | 2,398** (0,082) |
| Razones de índole personal | 19,2 | 11,1 | 3,051** (0,055) |
| Los equipos diversos mejoran la competitividad de la empresa | 16,4 | 11,2 | 1,351 (0,163) |
| Mejorar la imagen y la RSC de la empresa | 13,0 | 13,3 | 0,004 (0,544) |
| Los/as trabajadores/as con discapacidad tienen mayor motivación y/o compromiso | 12,4 | 8,2 | 1,181 (0,189) |

Nota: * diferencias estadísticamente significativas al 99% de probabilidad y ** al 95% de probabilidad.

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Por otro lado, también es importante ahondar en qué elementos son considerados como facilitadores a la hora de la contratación por parte de las entidades de Economía social 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%) y también es al que se otorga mayor importancia (Tabla 5). 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 5. Elementos facilitadores en la contratación de personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de cada grupo

| | Cumplen | No cumplen | Chi-cuadrado (p-valor) |
|---|---------|------------|------------------------|
| La discapacidad no ha sido tenida en cuenta | 33,3 | 41,4 | 1,794 (0,114) |
| En la plantilla ya había PCD y la experiencia era y es positiva | 39,0 | 21,2 | 9,124* (0,002) |
| El contacto con agentes de inserción | 24,9 | 26,5 | 0,093 (0,434) |
| La realización de prácticas en la empresa de PCD | 15,3 | 6,1 | 5,098**(0,016) |
| La experiencia positiva de otras empresas | 10,2 | 8,1 | 0,325 (0,367) |

Nota: * diferencias estadísticamente significativas al 99% de probabilidad y ** al 95% de probabilidad.

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Otros elementos facilitadores son el contacto con agentes de inserción, y el conocimiento de experiencias positivas en la contratación de este colectivo por parte de otras entidades del sector.

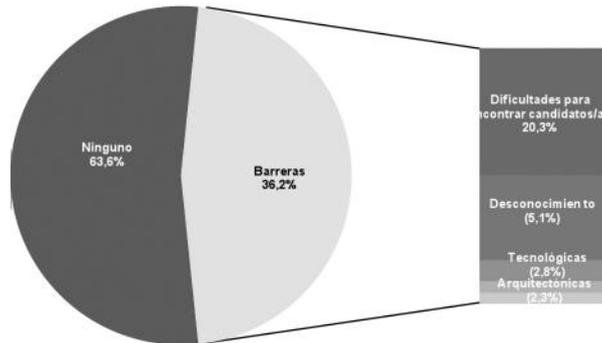
Merece la pena destacar que existen diferencias estadísticamente significativas en función del cumplimiento de la cuota a la hora de considerar experiencias previas de contratación y de prácticas de las PCD. En el caso de las empresas que cumplen, el 39% considera que es un elemento facilitador que haya experiencia previa en contratación (frente al 21,2% de las empresas que no cumplen), y el 15,3% incluye también la realización de prácticas en la empresa (frente al 6,1%).

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, las entidades que cumplen con la cuota han encontrado más obstáculos a la contratación de personas con discapacidad (36,2%) que las que no la cumplen (21,2%), siendo estas diferencias estadísticamente significativas al 90% de probabilidad (Chi-cuadrado: 2,773 con p-valor de 0,063) (Gráfico 2 y Gráfico 3). 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 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), siendo estas diferencias estadísticamente significativas al 95% de probabilidad (Chi-cuadrado: 3,698 con p-valor de 0,037).

Gráfico 2. Barreras encontradas en la contratación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de entidades que cumplen con la cuota

Empresas que cumplen con la cuota de reserva de empleo para PCD



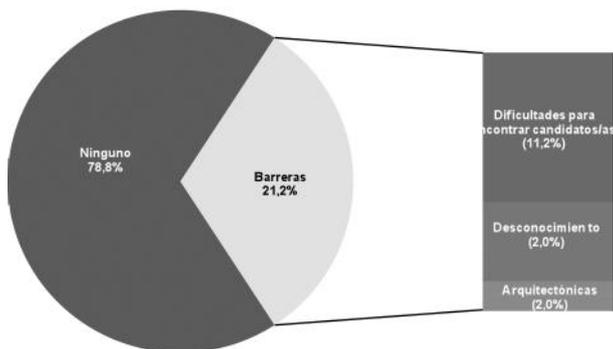
FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Le sigue en importancia, el 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; y la existencia de barreras tecnológicas y arquitectónicas, también señaladas como un obstáculo por el 4,9% de las entidades que cumplen, mientras que un 2% de las que no cumplen señalan las barreras arquitectónicas como un obstáculo pero ninguna identifica las barreras tecnológicas como tal. La valoración de estos obstáculos es independiente⁵ del cumplimiento de la cuota (se rechaza la hipótesis nula para valores inferiores al 90% de probabilidad).

5.- Los valores de los estadísticos chi-cuadrado y sus correspondientes p-valores son: 1,556 (0,178) para el obstáculo que valora el desconocimiento de las implicaciones de contratar a PCD, 2,848 (0,106) para las barreras tecnológicas y 0,017 (0,630) para las barreras arquitectónicas.

Gráfico 3. Barreras encontradas en la contratación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de entidades que no cumplen con la cuota

Empresas que no cumplen con la cuota de reserva de empleo para PCD



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. 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.

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 dónde 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 un número suficiente de currícula 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, aunque no parece ser uno de los principales obstáculos, en la encuesta 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 frente al 22% de las que no cumplen. Además, en cuanto al tipo de adaptaciones más frecuentes, la eliminación de barreras arquitectónicas (49,3% y 40,9%) y la adquisición de

equipos informáticos adaptados (46,4% y 31,8%) son las actuaciones más realizadas, tanto por las entidades que cumplen como por las que no lo hacen (Tabla 6). Las diferencias presentadas entre las empresas en función del cumplimiento de la cuota no son estadísticamente significativas.

Tabla 6. 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 | No cumplen | Chi-cuadrado (p-valor) |
|--|---------|------------|---------------------------|
| Eliminación de barreras arquitectónicas | 49,3 | 40,9 | 0,468 (0,331) |
| Adquisición de equipo informático adaptado | 46,4 | 31,8 | 1,444 (0,170) |
| Eliminación de barreras tecnológicas (adaptación de hardware o software) | 32,4 | 18,2 | 1,625 (0,158) |

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

4.1.3. Proceso de incorporación e integración de personal con discapacidad

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 análisis se centra en el proceso de incorporación y adaptación al puesto de trabajo.

En relación con los principales factores facilitadores en 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, no presentando diferencias estadísticamente significativas respecto a las que cumplen) (Tabla 7).

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 (frente al 14,1% 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 (48,5%), porcentaje que desciende al 27,1% en el caso de las que sí cumplen. Respecto a estos tres elementos

facilitadores de la incorporación e integración del colectivo, las diferencias que presentan las empresas en función del cumplimiento de la cuota son estadísticamente significativas como muestran los valores de los correspondientes estadísticos.

Tabla 7. Principales elementos facilitadores de la incorporación e integración de las personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades del grupo

| | Cumplen | No cumplen | Chi-cuadrado (p-valor) |
|---|---------|------------|------------------------|
| La designación de un compañero/a como figura de contacto o apoyo | 43,5 | 37,4 | 0,984 (0,194) |
| No han sido necesarias actuaciones especiales | 27,1 | 48,5 | 10,408* (0,001) |
| La existencia de servicios/personas de apoyo durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto | 36,7 | 14,1 | 15,847* (0,000) |
| La realización de acciones formativas sobre discapacidad | 24,3 | 4,1 | 18,185* (0,000) |

Nota: *diferencias estadísticamente significativas al 99% de probabilidad.

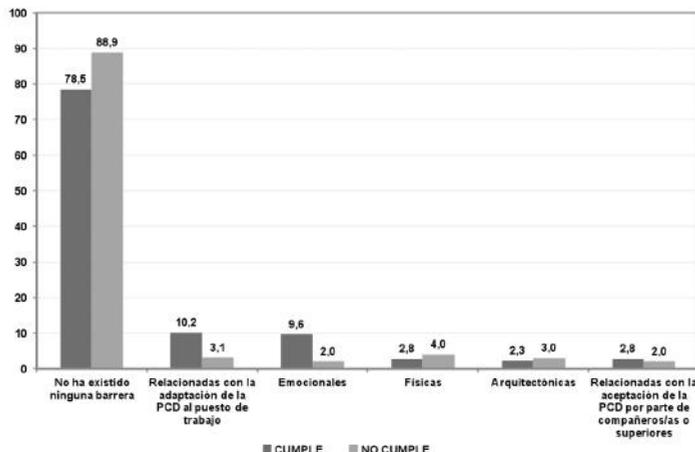
FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

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 y 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 4).

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 lo cumplen); un 6,9% ha encontrado barreras emocionales (el 9,6% de las empresas y entidades que cumplen y el 3,1% de las que no). En ambos tipos de obstáculos las diferencias entre empresas en función del cumplimiento de la cuota son estadísticamente significativas (chi-cuadrado 4,519 con p-valor de 0,025 para las dificultades asociadas a la adaptación al puesto de trabajo, y chi-cuadrado de 5,697 con p-valor de 0,012 para las barreras emocionales).

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) y 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% y las diferencias no estadísticamente significativas.

Gráfico 4. Obstáculos encontrados 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.

Por otra parte, 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 esta Encuesta (Gráficos 2 y 3).

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 este colectivo, 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.

A continuación, se ofrece información relativa al grado de realización de acciones formativas⁶ en esta materia por parte de las entidades de la Economía social que cumplen y no cumplen con la cuota. Así, alrededor de la mitad de las empresas de Economía social que cumplen con la cuota no realiza ningún tipo de formación específica sobre la discapacidad (56,5%); y, en el caso de las que no cum-

6.- No se presenta el contraste de independencia en función del cumplimiento de la cuota por un número bajo de respuestas en algunos ítems que invalida la fiabilidad estadística del mismo.

plen con la cuota, el porcentaje se eleva hasta el 75,8% (Tabla 8). 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 que sí cumplen con la cuota y en el 20,2% de las que no lo hacen.

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 estas, se tiene en cuenta específicamente la promoción⁷ de los/as trabajadores/as con discapacidad.

Tabla 8. Realización de acciones de formación sobre discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo

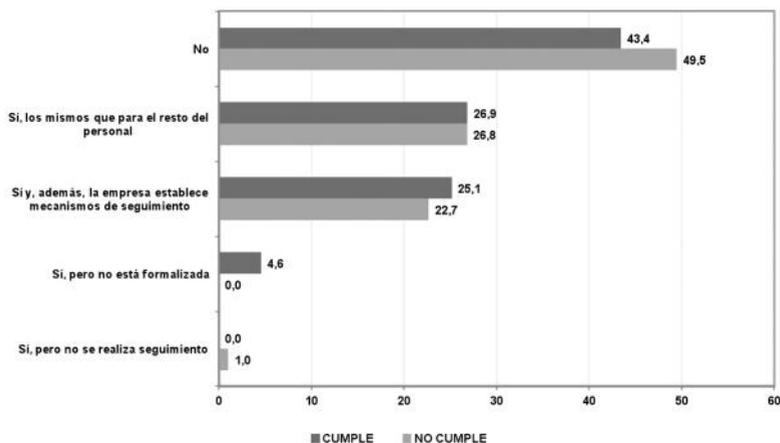
| | Cumplen | No cumplen |
|---|---------|------------|
| No lleva a cabo acciones de formación sobre discapacidad | 56,5 | 75,8 |
| Lleva a cabo programas de formación para empleados/as y directivos/as | 31,6 | 20,2 |
| Lleva a cabo programas de formación dirigidos sólo a empleados/as | 11,3 | 4,0 |
| Lleva a cabo programas de formación dirigidos sólo a directivos/as | 0,6 | 0,0 |

FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

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: 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 (Gráfico 5). Además, algunas establecen mecanismos de seguimiento de esas políticas para comprobar su correcto funcionamiento.

7.- No se presenta el contraste de independencia en función del cumplimiento de la cuota por un número bajo de respuestas en algunos ítems que invalida la fiabilidad estadística del mismo.

Gráfico 5. 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.

Aunque casi la mitad de las empresas no disponen de políticas específicas de promoción de los/as trabajadores/as con discapacidad, las empresas pueden disponer de políticas transversales, donde se defiende la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en sus estatutos, códigos éticos u otros, de forma genérica.

En este sentido, la mayoría de las empresas de la Economía social incluyen esta cuestión en sus estatutos o manuales 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, siendo estas diferencias estadísticamente significativas (Tabla 9). 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 la cumplen. 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).

Tabla 9. Inclusión de la igualdad de oportunidades y no discriminación en Estatutos, Código Ético u otros según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo

| | Cumplen | No cumplen |
|--|-----------------|------------|
| Sí. La empresa dispone de una estrategia escrita de inclusión y gestión de la discapacidad | 60,9 | 39,1 |
| Sí. Queda recogido en otras estrategias más amplias (RSC u otras) | 14,6 | 19,6 |
| No se contempla | 24,5 | 41,3 |
| Estadístico Chi-cuadrado (p-valor) | 16,089* (0,001) | |

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 relacionados con la mejora de la accesibilidad en la entidad que las que no cumplen, siendo las diferencias entre ambas estadísticamente significativas (Tabla 10). 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) y un 2,8% dispone de un Plan de actuación, aunque todavía no ha realizado todas las actuaciones en él previstas (frente al 6,0% de las que no cumplen).

Tabla 10. Existencia de planes de actuación para mejorar la accesibilidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo

| | Cumplen | No cumplen |
|--|-----------------|------------|
| Sí. Se han realizado todas las actuaciones del Plan | 44,3 | 27,3 |
| Sí, aunque aún no se han realizado todas las actuaciones | 2,8 | 6,0 |
| No | 52,8 | 66,7 |
| Estadístico Chi-cuadrado (p-valor) | 10,897* (0,004) | |

Nota: *diferencias estadísticamente significativas al 99% de probabilidad.

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

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).

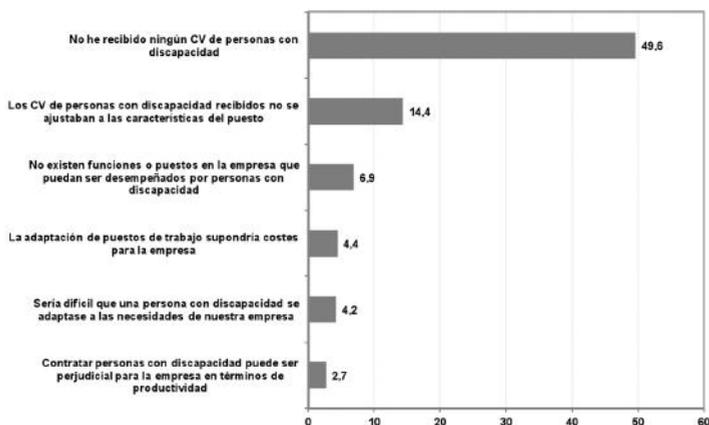
4.2. Empresas de Economía social que no emplean a personas con discapacidad

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 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 6).

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 necesidades 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 empresa en términos de productividad (2,7%).

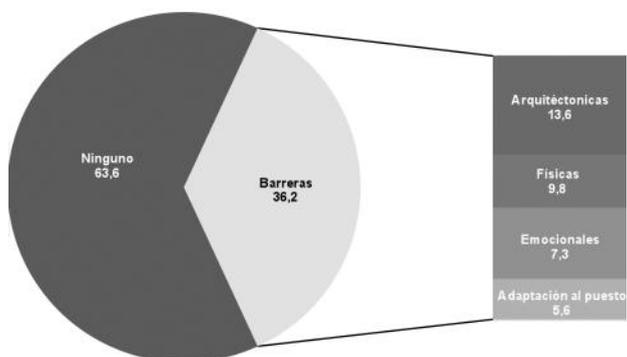
Gráfico 6. Principales motivos por los que no han contratado personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de empresas sin trabajadores/as con discapacidad



FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

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 7).

Gráfico 7. Principales obstáculos a la incorporación de personas con discapacidad. Porcentaje sobre el total de empresas sin trabajadores/as con discapacidad



FUENTE: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Entre las empresas 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.

5.- Conclusiones

Los resultados muestran que el 84,1% de las empresas de Economía social tiene personas con discapacidad en sus plantillas y, mayoritariamente, cumple con la cuota de reserva. Atendiendo a las características empresariales, el mayor cumplimiento se observa en las empresas de mayor tamaño (el 61,7% de las cuales cumple con la cuota de reserva), en el sector de servicios sociales (75%) y por comunidades autónomas en Andalucía (74%). Conviene señalar que las empresas que no alcanzan el 2% de su plantilla con personas con discapacidad, no está necesariamente incumpliendo la Ley, ya que pueden estar aplicando las medidas alternativas contempladas en la misma.

En relación con las formas y procesos de contratación de la plantilla, se constatan ligeras diferencias entre las entidades de la Economía social que cumplen la cuota y las que no la cumplen. Aunque el principal motivo para incorporar personas con discapacidad en sus plantillas es la obligación legal (46,9% y 62,6% respectivamente), así como las ayudas y/o desgravaciones fiscales (19,2% y 27,3% respectivamente), el elemento facilitador más importante es la presencia previa de personas con discapacidad trabajando en la empresa. Otros elementos también considerados relevantes por las entidades de la Economía social para facilitar la contratación de este colectivo 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 es el más importante (43,5% y 37,4% de las entidades que cumplen y que no cumplen respectivamente), siendo otro factor relevante la existencia de servicios de apoyo durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto.

Casi la totalidad de las entidades encuestadas no encuentra ningún tipo de dificultad en la integración de este colectivo en sus plantillas (88,9% y 78,5% de las entidades que cumplen y que no cumplen respectivamente), aunque sí reconocen tener que enfrentarse a dificultades relacionadas con la adaptación de la persona con el puesto.

Estos resultados pueden venir influidos por unos elementos diferenciadores de las entidades de Economía social que reflejan un mayor desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades a los colectivos más desfavorecidos en general, y que forman parte de los valores propios de estas empresas, que mayoritariamente incluye la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en sus estatutos o manuales, pero se observan notables diferencias en función del cumplimiento de la cuota. Las entidades que cumplen con la cuota, 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%). Aun así, existe margen para el avance hacia un mayor cumplimiento de la cuota de reserva, especialmente en ciertos sectores de actividad y en algunas comunidades autónomas.

Los resultados de esta investigación apuntan algunas cuestiones de interés a tener en cuenta de cara al diseño de políticas de integración de las personas con discapacidad. En primer lugar, hay que tener en cuenta que la integración en el mercado laboral tiene un doble efecto. Por un lado, es una vía para disminuir la presión existente en términos de la sostenibilidad del sistema de seguridad social, en un contexto donde, por ejemplo, en los países de la OCDE, las cifras del gasto público relacionado con la incapacidad se sitúan, por término medio, en un 2,2% del PIB, siendo en España un 2,6% (OECD, 2011). Por otro, permite avanzar en la integración social de las personas con discapacidad al mejorar su independencia y autonomía financiera y avanzar en la igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, parece claro que las políticas activas, tanto la cuota de reserva como las ayudas y desgravaciones, son determinantes en la integración laboral del colectivo en el mercado ordinario. La alusión a motivos sociales o éticos para su contratación es aún minoritaria, por lo que sería necesaria una importante labor de sensibilización en la sociedad en su conjunto.

Por último, los resultados indican que el cumplimiento con la cuota de reserva es fruto de un proceso gradual y continuo que se inicia con la incorporación de una primera persona con discapacidad a la plantilla, por lo que la presencia de personas con discapacidad parece ser el aspecto que cobra mayor peso. 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 elemento facilitador para movilizar posibles obstáculos generados por el desconocimiento o por la existencia de estereotipos negativos o prejuicios sobre el desempeño laboral del colectivo. Asimismo, se podrían llevar a cabo actuaciones específicas en las empresas y entidades que aún no cuentan con experiencia en la integración de personas con discapacidad en sus plantillas, dirigidas a ofrecerles una primera experiencia positiva de integración laboral.

Bibliografía

- ABAY ANALISTAS ECONÓMICOS & FUNDACIÓN ONCE (2015): *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*. Recuperado el 3 de marzo de 2016, de: <https://www.portaento.es/comunicacion/publicaciones/Paginas/Inicio.aspx?p=1&tam=12>.
- ALBARRÁN-LOZANO, I. & ALONSO, P. (2010): "Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia", *Papeles de Población*, 16, 64, 217-256.
- CASTRO, R., SANTERO, R., MARTÍNEZ, M.I. & GUILLÓ, N. (2013): "Impacto socioeconómico de las empresas de Economía Social en España. Una valoración cuantitativa de sus efectos sobre la cohesión social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 79, 35-58.
- COMISIÓN EUROPEA (2010): *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020*, Documento COM(2010) 636, Recuperado el 5 de junio de 2014, de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:es:PDF>

- GANNON, B. & NOLAN, B. (2004): *Disability and labour market participation*, Working Paper No. 4. Research Programme on "Health Services, Health Inequalities and Health and Social Gain", Recuperado el 5 de mayo de 2015, de: <https://www.esri.ie/pubs/OPEA035.pdf>
- GREENE, W. (1998): *Análisis Econométrico*, Prentice Hall.
- 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), University of Leeds. Recuperado el 5 de mayo de 2015, de: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf>
- HERNÁNDEZ, J. & MILLÁN, J.M. (2015): "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica", *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1), 29-56.
- HØGELUND, J. & PEDERSEN, G.J. (2002): *Active labour market Policies for Disabled People in Denmark Labour Market*, Working Paper 18:2002, København, The Danish National Institute of Social Research. Recuperado el 15 de mayo de 2016, de: <https://pure.sfi.dk/ws/files/292672/wp182002.pdf>
- HOTCHKISS, J.L. (2004): "Growing Part-Time Employment among Workers with Disabilities: Marginalization or Opportunity?", *Economic Review Federal Reserve Bank of Atlanta*, 89, 25-40.
- JONES, M.K. (2006): "Is there employment discrimination against the disabled?", *Economics Letters*, 92, 32-37.
- JONES, M.K. (2008): "Disability and labour market: a review of the empirical evidence", *Journal of Economic Studies*, 35, 5, 405-424.
- LALIVE, R., WUELLRICH, J. & ZWEIMULLER, J. (2009): "Do financial incentives for firms promote employment of disabled workers? A regression discontinuity approach", *CEPR Discussion Paper*, No. DP7373.
- MALO, M., CUETO, B., DÁVILA, D., PAGÁN, R. & 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. & RODRÍGUEZ, V. (2004): "¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999", *Cuadernos de Economía*, 27, 75-108.
- MALO, M.A. & MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006): "Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities", *Hacienda Pública Española, Revista de Economía Pública*, 179 (4), 79-111.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE & 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*. Recuperado el 17 de septiembre de 2014, de: http://sid.usal.es/docs/F8/FDO22137/cuotareserva_empleo_pcd.pdf
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2011): *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*. Recuperado el 5 de mayo de 2015, de: https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf
- OECD Data (2014): *Public spending on incapacity*. Recuperado el 5 de mayo de 2015, de: <https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-incapacity.htm>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2011): *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Organización Mundial de la Salud, Malta. Recuperado el 5 de mayo de 2015, de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- PAGÁN, R. (2012): "Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe", *Disability & Society*, 27 (1), 95-115.
- RODRÍGUEZ, V. (2012): "El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?", *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1), 237-259.
- RODRÍGUEZ, V. & CUETO, B. (2013). "El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis", *Revista Internacional de Organizaciones*, 11, 61-86.
- SANTERO, R., CASTRO, B. & MARTÍN, V. (2014): *Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Un análisis desde la perspectiva del nivel educativo*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- VERDUGO, M. & JENARO, C. (2015): *European Semester 2015/2016 country fiche on disability, Spain*, Academic Network of European Disability experts (ANED). Recuperado el 10 de noviembre de 2016 de http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ES%20-%20ANED%202015%20-%20Task%20-%20EU2020%20report_final%20version.doc
- VERICK, S. (2004): "Do financial incentives promote the employment of the disabled?", *IZA Discussion Paper*, No. 1256, Brussels.
- ZWINKELS, W. (2001): "The employment situation of people with disabilities in the European Union", *EIM Business and Policy Research*. Recuperado el 5 de junio, de: http://www.socialdialogue.net/docs/si_key/Employment_Disabled2_en.pdf