



**FALTA DE INFORMACIÓN Y FALLOS DEL MERCADO EN LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN
ESPAÑA. ALGUNAS REFLEXIONES**

Por Isabel Vidal

CIES

Un trabajador puede ser clasificado como de “difícil empleabilidad” en el mercado laboral ordinario en virtud de alguna de las características que, dados los normales requerimientos de los empleadores, lo considera con desventaja con respecto a la mayoría de los otros trabajadores. La principal desventaja es algún tipo de discapacidad; esto es, cualquier tipo de restricción o falta de habilidad para realizar una actividad que se considera normal, como consecuencia de enfermedades físicas, mentales, psíquicas, sensoriales o haber vivido en un entorno social que no le ha facilitado el desarrollo de comportamientos estandarizados.

Este artículo centra su atención en el primer colectivo enunciado: las personas con discapacidad reconocida.

En España la principal política activa de fomento del empleo ordinario de las personas con discapacidad reconocida es la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) (Ley 13/1982 del 7 de abril). Su artículo 38.1 dice “Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligados a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”. Si por razones técnicas y objetivas, no es posible el cumplimiento, el Real Decreto 364/2005 en su artículo 2.d) prevé la constitución de un enclave laboral. El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, define el enclave laboral como “ contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

La ley 13/1982 también prevé la posibilidad del trabajo protegido mediante la figura de los centros especiales de empleo (CEE). Los CEE son empresas orientadas al mercado con una plantilla mínimo del 70 por 100 de personas con discapacidad reconocida y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado , la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores con discapacidad y, muy importante, la propia Ley LISMI indica que, en la medida de lo posible, Los CEE han de servir como mecanismo de transito a la persona con discapacidad desde su situación de desempleo a integrarse en el mercado de trabajo ordinario. Se desea recordar que aquellas empresas que cumplen con la Ley 13/1982 así como los CEE’s disfrutan de bonificaciones, exenciones fiscales y subvenciones por puesto de trabajo creado y ocupado por una persona con discapacidad. Es decir, la Ley LISMI va acompañada de incentivos económicos.

En resumen, desde hace más de un cuarto de siglo en España existe una ley que obliga a las empresas a contratar personas con discapacidades reconocidas y regula los centros especiales de empleo como instrumento de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. La pregunta que se plantea es ¿Cuál es el balance que se puede

realizar de la existencia de esta ley desde la perspectiva de la integración social por el trabajo de la persona con discapacidad reconocida? Durante este periodo de tiempo se han realizado avances, progresivamente las empresas van cumpliendo la normativa, los CEE se han consolidado y son importantes operadores de creación de empleo sin embargo las dificultades para la integración social por el trabajo de las personas con discapacidad persisten y son elevadas.

Para aproximarse a disponer de un cierto conocimiento del estado actual de la inserción social por el trabajo de las personas con discapacidad reconocida tanto en el mercado de trabajo ordinario como en el protegido, este artículo va a comentar algunos de los resultados principales de dos estudios realizados recientemente que con metodología muy distinta abordan el tema de la inserción social por el trabajo de la persona con discapacidad reconocida. El primero de ellos lleva el título de *“Discapitados y Empresa: un Análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido”*, realizado por el Grupo de Investigación Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz en el curso del año 2007 por encargo de la Fundación Mapfre. Lo importante de este estudio es el trabajo empírico realizado a una muestra de 350 empresas ubicadas en toda la geografía española que recoge la opinión que comunican los responsables del cumplimiento de la encuesta en relación a la contratación de personas con discapacidad en las plantillas de sus organizaciones. El lector puede acceder al documento en formato pdf que contiene el estudio completo en la página web: www.fundacionmapfre.com. El segundo estudio, *“Mapa Socio-Económico de los Centros Especiales de Empleo en Cataluña”* ha sido realizado por CIES por encargo de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades de la Consejería de Trabajo del Gobierno de la Generalitat de Catalunya durante el año 2008 y limita su atención al trabajo protegido y al ámbito territorial de Cataluña; pero las informaciones que recogen ambos estudios se complementa con bastante sintonía.

Una de las primeras conclusiones que se obtiene de la lectura de ambos estudios es que viviendo en una sociedad de la información y del conocimiento no es fácil disponer de una fotografía general actualizada en cada momento de la situación laboral de las personas con discapacidad reconocida. Por las razones que sean, en las estadísticas que contienen información sobre la evolución del mercado de trabajo hay serias lagunas de información para el colectivo de personas con discapacidad reconocida. Aún así, el estudio *Mapa Socio-Económico de los CEE's en Cataluña* permite deducir, a partir de un análisis indirecto, que en Cataluña el sector privado es el principal empleador de personas con discapacidad reconocida, ofreciendo cerca del 45 por 100 del empleo ordinario a las personas con discapacidad. Los CEE's serían el segundo gran empleador con una importancia relativa cercana al 38 por 100 y las administraciones públicas ocuparían el tercer puesto como empleador entre las personas con discapacidad reconocida. Se considera que este orden de importancia es válido para todo el territorio español. Además, los dos estudios coinciden en señalar

que aún siendo el sector privado el principal empleador también es el que tienen más potencialidad para contratar a personas con discapacidad. Si las organizaciones con una plantilla superior a 50 personas se plantearán como política de empresa el cumplimiento del artículo 38.1 de la Ley 13/1982 que obliga destinar un 2 por 100 de la plantilla a personas con discapacidad reconocida, el número de puestos de trabajo destinado a personas con discapacidad en el sector privado podría ser superior al número de personas que hoy constituye la población activa con discapacidad reconocida. Se debe señalar, asimismo, que si la persona con discapacidad y en edad de trabajar tuviera expectativas reales de encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario, aumentaría la población activa ya que el diferencial entre población en edad de trabajar y población activa es muy acusado. Otra explicación de este fuerte diferencial es el peso de la vigente política pasiva de empleo que fomenta que la persona con discapacidad y en edad de trabajar prefiera excluirse del mercado de trabajo.

“Discapacitados y Empresa: un Análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido”,

Lo interesante de la lectura del estudio realizado por el grupo de investigación Ciencias del Trabajo (2007) de la Universidad de Cádiz son los resultados del trabajo empírico y leer la opinión de las personas que respondieron a la encuesta. Como ya se ha señalado, participaron un total de 350 organizaciones distribuidas por todo el territorio español. Por su naturaleza jurídica, el 34,7 por 100 eran empresas o administraciones públicas, es decir, sector público. El resto sector privado. Dentro del sector privado, servicios representaba el 43,6 por 100, industria el 9 por 100 y construcción el 9,2 por 100 de las empresas de la muestra. De este conjunto de organizaciones no todas tienen la obligación de cumplir el artículo 38.1 de la Ley 13/1982.

Veamos algunos de los resultados del trabajo empírico. Del conjunto de la muestra de 350 organizaciones, el 24,3 por 100 señala que el 2 por 100 de su plantilla son personas con discapacidad y el porcentaje aumenta al 58,2 por 100 cuando se responde que hay alguna persona con discapacidad empleada en la organización. (Grupo de Investigación Ciencias del Trabajo, 2007: pp. 41 y 42).

Si ahora se centra la atención sólo en el total de empresas de la muestra con más de 50 empleados, los resultados facilitan la información que se transcribe a continuación. A la pregunta: ¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad? La respuesta fue la siguiente (Idem, pp.51):

- El 68,5 por 100 tiene contratada al menos a una persona con discapacidad
- El 34,6 por 100 tiene contratados al menos a un 2 por 100 del personal con discapacidad reconocida

El 85,4% de las empresas encuestadas con más de 50 empleados y que no tenían contratado ninguna persona con discapacidad reconocida aseguraron no tener motivo alguno para no estar cumpliendo con el 2 por 100 al que obliga la Ley (Idem, pp.53).

A la pregunta. ¿Por qué no tienen contratadas a personas con discapacidad? El 49,4 por 100 de las empresas respondió por no recibir curriculum vitae de personas con discapacidad interesada en formar parte de la empresa. En el caso de las administraciones públicas, un 35,4 por 100 manifestaron como causa la no presentación de las personas con discapacidad a las convocatorias de oposición para cubrir las plazas reservadas por ley para este colectivo (Idem pp. 54) . El 87,8 por 100 de las empresas encuestadas con más de 50 empleados y que no tenían en plantilla a personas con discapacidad reconocida, expresaron que creían tener puestos de trabajo que podían ser desempeñados por personas con estas características (Idem, pp. 54). La principal tarea que tendría la empresa en el supuesto de contratar personas con discapacidad sería hacer desaparecer las barreras arquitectónicas y adecuar el espacio de trabajo a la movilidad de las personas con discapacidad contratadas (Idem, pp. 55). El 63,4 por 100 de las empresa encuestadas con más de 50 empleados y que no tienen contratados a personas con discapacidad también expresaron la opinión que en el supuesto que un puesto de trabajo fuera ocupado por una persona con discapacidad reconocida, la productividad de este puesto de trabajo no se vería afectada.

¿Cuál es el perfil de persona con discapacidad que ocupa un puesto de trabajo ordinario?

Otra información que se considera relevante es el tipo de discapacidad que preferentemente contratan las organizaciones que forman parte de la muestra del estudio realizado por encargo de la Fundación Mapfre (Grupo de Investigación Ciencias del Trabajo, 2007). La lectura de la páginas 46 de este informe comunica que el 75,9 por 100 de las personas discapacitadas contratadas por las empresas de la muestra son personas con discapacidad física. En segundo lugar, aparecen las personas con discapacidad psíquica, (8,4%) y en tercer lugar discapacidad sensorial (4,7%). El 65,5 por 100 dispone de estudios distribuidos de la forma siguiente: 34,7 por 100 bachillerato o equivalente, 12,9 por100 nivel de formación profesional y 12 por 100 estudios primarios y 9.09% nivel universitarios (Idem, pp. 47).

Este perfil del trabajador con discapacidad contrasta con el perfil del trabajador que se ha detectado en el caso del trabajo protegido. En el estudio realizado por CIES (2008) para los CEE en Catalunya se obtiene que de un total de 10.517 personas discapacitadas que prestan sus servicios laborales en un CEE, el 58 por 100 son personas con discapacidad psíquica, el 11 por 100 personas con enfermedades

mentales, el 26 por 100 personas con discapacidad física y el 5 por 100 personas con discapacidad sensorial.

Del análisis de estos dos estudios, se deduce una distribución por tipología de persona con discapacidad entre el empleo ordinario y el empleo protegido.

¿Cuál es la tendencia? CIES (2008) detectó que la tendencia es un aumento progresivo de las tipologías de discapacidad física y enfermedad mental y un retroceso de las personas con enfermedad psíquica en edad de trabajo. Esta tendencia permite predecir una mayor facilidad de las empresas por ofrecer trabajo ordinario y una menor necesidad de trabajo protegido. Se debe tener en cuenta que una persona con enfermedad mental pero bajo supervisión médica, es una persona que desarrolla un comportamiento normal.

Consideraciones finales

Podemos diferenciar dos tipos de trabajadores de difícil empleabilidad:

- Aquellas personas cuya productividad cae sistemáticamente por debajo del nivel medio de cualquier empleo, independientemente de cualquier formación ocupacional o adaptación del empleo, y
- Aquellas personas (la gran mayoría) que tienen un nivel de productividad más bajo que la del promedio de los otros trabajadores, pero no en todos los trabajos y/o no de forma indefinida.

Excepto para aquellas personas que forman parte del primer grupo, que serán excluidos del mercado de trabajo ordinario, aunque exista información perfecta (excepto en el supuesto hipotético de perfecta flexibilidad salarial), los empleos de la mayoría de los otros trabajadores con desventajas (segundo grupo) son principalmente consecuencia de la información imperfecta y asimétrica en relación a la existencia de estas personas, a los incentivos económicos que facilita la normativa vigente, a sus capacidades reales, a su efectiva productividad y a las condiciones que se requieren para la completa integración en la organización. De hecho, una de las principales carencias que impiden su satisfactoria integración en el mercado de trabajo ordinario son la identificación de un posible puesto de trabajo donde estas personas estén en condiciones de utilizar sus capacidades profesionales de la forma más ventajosa. La solución pasa por un proceso de selección de recursos humanos que centre su atención en la búsqueda de personas con discapacidad aptas para el puesto de trabajo que se desea cubrir. Esta selección requiere algo más de recursos tanto en forma de tiempo, humanos como monetarios que la empresa, hoy por hoy, no destina. El diseño de puestos de trabajo y de plantillas requiere menos recursos en el caso de una empresa que no contrata personas con discapacidades. La empresa que contrata

personas con discapacidades debe definir y adaptar continuamente sus puestos de trabajo al perfil que presentan tales personas con discapacidad. Asimismo, en los procesos de selección de personal, los recursos que debe destinar una empresa que contrata personas con discapacidades reconocidas son mayores que los que destina una empresa que contrata trabajadores sin discapacidad, puesto que el análisis de actitudes y aptitudes constituye un proceso más complejo. Para reducir los costes de selección, las empresas generalmente se orientan por señales como, por ejemplo, las características visibles del trabajador, sin profundizar en otras señales que requieren un análisis más complejo. Comportamientos discriminatorios contra categorías de personas con desventajas es bastante frecuente.

En resumen, y en ello coinciden los dos estudios que hemos comentado en este artículo, una de las razones importantes de la falta de oferta de trabajo ordinario destinado a las personas con discapacidad reconocida es la falta de información por parte del demandante de empleo. Esta falta de información está provocando importantes fallos de mercado y es aquí donde podrían intervenir varias medidas de política de empleo que intentaran, por diferentes medios, compensar los fallos del mercado responsables de la difícil integración de las personas con discapacidad reconocida en el mercado de trabajo ordinario. Los estudios del Grupo de Investigación Ciencias del Trabajo (2007) de la Universidad de Cádiz como del CIES(2008) coinciden en proponer que las administraciones públicas diseñen campañas de información y de formación a los responsables de recursos humanos de las organizaciones con el objetivo de sensibilizar a estas personas de la existencia de un colectivo de personas en edad de trabajar que, por falta de información en el momento que la empresa realiza la selección de recursos humanos, quedan excluidas, sistemáticamente, del mercado de trabajo ordinario.

Si las opiniones vertidas en el trabajo empírico del Grupo de Investigación de Ciencias del Trabajo (2007) son verdaderamente ciertas; es decir, si no son sólo amables respuestas que se vierten en una encuesta, pensando que no va a suponer la asunción de nuevas responsabilidades o, al menos, de nuevas actitudes en el momento de la selección de personal por parte de quien responde, teniendo en cuenta la tendencia en el perfil de la persona discapacitada,- física o enfermo mental-, y teniendo en cuenta el potencial de creación de empleo por parte de las organizaciones con más de 50 personas empleadas, aparentemente parecería fácil que ya las organizaciones cumplieran la normativa de oferta de trabajo ordinario que recoge la Ley LISMI de 1982 y permitir que los CEE's perdieran protagonismo, reduciendo su importancia relativa como empleador de personas con discapacidad reconocida. Se considera que siempre debe haber trabajo protegido. La función de los CEE es clave en una política de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos de un territorio determinado. Pero se considera que los CEE han acumulado demasiada responsabilidad como creadores de empleo sin la complicidad suficiente por parte de las administraciones

públicas y del sector privado convencional. Da la sensación que el sector privado piensa que con el pago de impuestos ya cumple con su compromiso de buen ciudadano. La administración reparte estos impuestos mediante bonificaciones y subvenciones a los CEE y de esta manera también cumple con su labor de gestor público y los CEE son los que realmente deben crear capacidad productiva y generar recursos para garantizar la sostenibilidad de los puestos de trabajo. Muchas veces lo consiguen y otras esta misión supera la propia capacidad de los promotores de los CEE. Sería interesante que Fundación Mapfre volviera a contratar un nuevo informe cuyo objetivo fuera evaluar si el optimismo en las respuestas del trabajo empírico realizado en el último semestre del año 2007 por el grupo de investigación Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz se ha concretado en mayores recursos en forma de tiempo, humanos y monetarios para poder realizar una selección de personal que esté permitiendo constatar el mayor aumento de multidiferencialidad entre los trabajadores de algunas de las organizaciones que formaron parte del trabajo empírico. En definitiva, evaluar si las opiniones vertidas en las encuestas, se están concretando en políticas de selección de personal que ya empiezan a dar resultados concretos.

Bibliografía utilizada

- CIES (2008), Mapa Socio-Econòmic dels centres Especials de Treball a Catalunya, estudi hecho por encargo de la Direcció General de Igualdad de Oportunitats de la Consejería de Trabajo del Gobierno de la Generalidad de Catalunya, (mimeo), Barcelona.
- Grupo de Investigación Ciencias del Trabajo (2007), Discapacitados y Empresas: un análisis de la productividad. El Coste de oportunidad desconocido, estudio realizado por encargo de la Fundación Mapfre. Disponible en soporte pdf en la dirección electrónica: www.fundacionmapfre.com