

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



EL PERFIL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

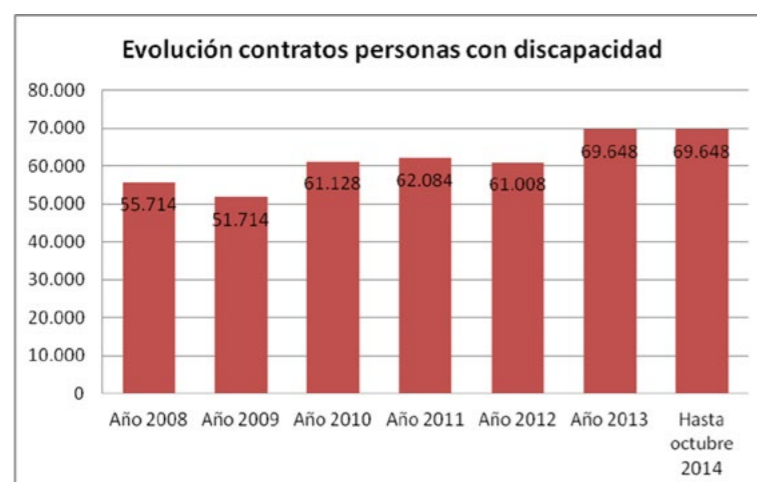
Miguel Ángel de Pedro Jiménez
Responsable Andalucía Oriental
Fundación Adecco

Este informe, patrocinado por la empresa Cap Gemini, basa sus conclusiones en los datos de contratación de la Fundación Adecco, complementados con las estadísticas del SEPE y los principales datos de personas con discapacidad proporcionados por el INE. Además, se ha realizado una encuesta complementaria a 300 trabajadores con discapacidad que han encontrado empleo en 2014 a través de la Fundación Adecco.

1. Aumento de contratos vs baja participación

En esta ocasión, el informe ha identificado una aparente contradicción. Por un lado, la contratación a personas con discapacidad ha seguido una tendencia alcista en los últimos años y 2014 podría terminar con un máximo histórico en el número de contratos, tal y como apuntan los datos del SEPE. Sin embargo, la participación de las personas con discapacidad en el empleo está aún lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización: un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.

Así, entre enero y octubre de 2014 se han contabilizado 69.648 contratos, exactamente la misma cifra que se registró en todo 2013. En otras palabras, en 10 meses de este año se han logrado igualar las cifras del año anterior. Ello nos lleva a la certeza de que este año terminaremos con un nuevo máximo histórico que supere el del año pasado. Hemos de recordar que 2013 finalizó con el valor máximo de contratos del último lustro: 69.648 contratos, un 25% más que en 2008, cuando se registraron 55.714.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

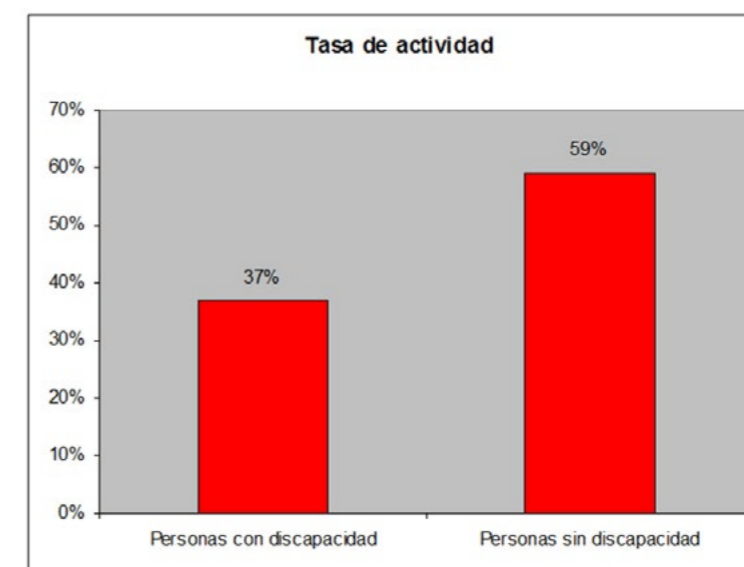
Esta evolución favorable choca con el descenso del número de contratos a nivel general, que han sufrido un descenso en los últimos años. Si en 2008 se firmaron en España 16.606.423 contratos, en 2013 la cifra descendía hasta 14.802.381, lo que supone una caída del 12% en los últimos 5 años.

La pregunta a formularse es, pues, ¿por qué los contratos a personas con discapacidad crecen en un contexto de crisis, en el que el resto de las contrataciones descienden? Hemos identificado las siguientes razones:

1. Un paulatino cambio de mentalidad en la cultura corporativa de las empresas, que comienzan a entender que la contratación de personas con discapacidad aporta valor, no sólo desde el punto de vista de las bonificaciones fiscales, sino también desde la óptica social y de la productividad.
2. Un progresivo cambio de mentalidad en las propias personas con discapacidad. Las nuevas generaciones se plantean un futuro profesional en el que puedan trabajar, rompiendo la anacrónica tradición que relaciona a la persona con discapacidad con la inactividad y la dependencia.
3. Una nueva legislación más eficiente, que unifica toda la normativa existente en materia de discapacidad, actualizando las leyes vigentes y armonizándolas siguiendo la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. La actual Ley General de la Discapacidad (LGD) recoge y regula las leyes anteriores en torno a este ámbito.

4. El refuerzo de algunas medidas llevadas a cabo para evitar el doble riesgo de exclusión social de las personas con discapacidad, por ejemplo, según apunta el Ministerio de Empleo en una reciente entrevista: "en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y en el ámbito de la puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, también se han tenido en cuenta las circunstancias específicas de las personas con discapacidad, para quienes se ha ampliado en cinco años la edad para entrar a formar parte del Sistema y, por tanto, ser beneficiarias del catálogo de medidas de la Garantía Juvenil. Es decir, las personas con una discapacidad igual o superior al 33% podrán entrar en el Sistema hasta los 30 años mientras que para el resto de jóvenes la edad máxima son 25.

Sin embargo, hemos de tomar esta realidad con precaución, ya que, como hemos señalado, un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca, un porcentaje que a nivel general se reduce hasta el 41%.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

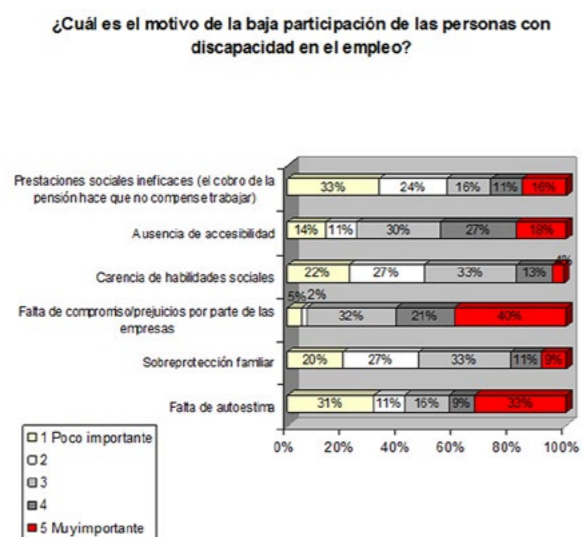
La experiencia de la Fundación Adecco en programas de integración laboral ha podido identificar las siguientes razones que justifican la baja actividad de las personas con discapacidad:

- Falta de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad.
- Carencia de recursos para la búsqueda de empleo. En muchos casos, las personas con discapacidad encuentran barreras adicionales en su búsqueda de trabajo: desconocimiento, dificultades de comunicación, comprensión, etc. Necesitan apoyos adicionales para enfrentarse al proceso de buscar trabajo y encontrarlos no siempre resulta sencillo.
- Un sistema de pensiones que, si bien garantiza unos ingresos mínimos, en muchos casos promueve la inactividad y supone una barrera para el acceso al empleo.
- Barreras en la propia persona con discapacidad, heredadas de clichés sociales y culturales, que presuponen que una persona con certificado de discapacidad no debe aspirar a trabajar.
- Barreras en las empresas en forma de temor a contratar a personas con discapacidad, en la mayor parte de los casos por desconocimiento, falta de experiencias previas o estereotipos obsoletos que asocian a la persona con discapacidad con menor productividad. Estas barreras en el tejido empresarial, muchas veces se trasladan a la propia persona con discapacidad, repercutiendo negativamente en su autoestima y, por tanto, mermando su intención de trabajar.

Sin embargo, también hemos querido dar voz a las propias personas con discapacidad, para conocer cuál es su percepción al respecto. Para ello, hemos solicitado que evalúen, en una escala del 1 al 5, las diferentes razones que pueden encontrarse detrás de esta inactividad. (1= poco importante y 5 muy importante).

Como se observa en el siguiente gráfico, los encuestados opinan que la razón de más peso reside en la falta de compromiso por parte de las empresas, que aún albergan prejuicios y estereotipos. Así lo asegura un 40%, que asocia este hecho con una merma directa en la intención de la persona con discapacidad de buscar trabajo. Por otra parte, las personas con discapacidad creen que la principal causa subyacente a la baja participación es la falta de autoestima (33%). Asimismo, un 18% responsabiliza a la ausencia de accesibilidad de la mayoritaria inactividad

del colectivo, seguido de un 16% que opina que el sistema de prestaciones sociales es el causante de que las personas con discapacidad opten por no buscar trabajo.



Fuente: Datos internos Fundación Adecco

2. Radiografía del trabajador con discapacidad

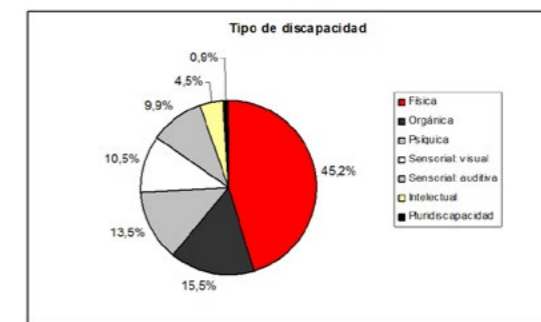
Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, las personas con discapacidad han firmado, entre enero y octubre de 2014, 69.648 contratos en toda España.

Como viene siendo habitual, por Comunidades Autónomas, Andalucía es la que ha registrado un mayor número de contratos en lo que llevamos de año (11.566), seguida de Madrid (9.702) y Cataluña (9.494). La Rioja, Navarra y Cantabria, por el contrario, son las que han contabilizado un menor número de contrataciones.

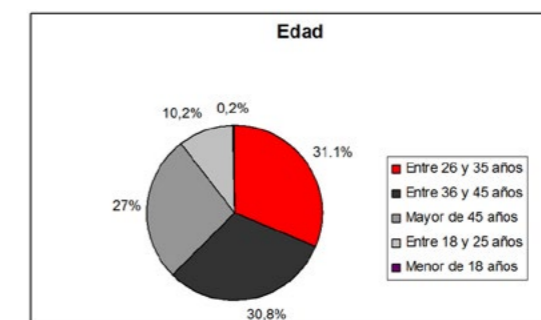


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

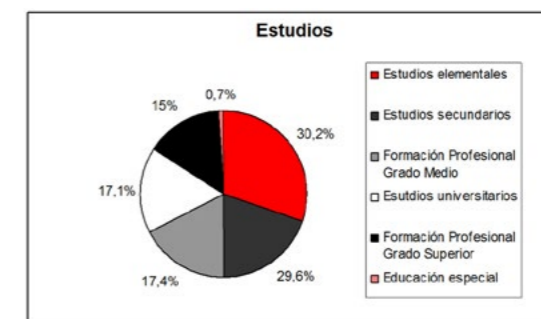
Por su parte, entre enero y octubre de 2014, la Fundación Adecco ha incorporado en el mercado laboral a 1.270 personas con discapacidad, que han respondido al siguiente perfil: un hombre (55%), con discapacidad física (45,2%), con una edad predominante entre 26 y 45 años, estudios elementales (30,2%), con un contrato temporal como operario de producción, limpieza, textil, etc (30,7%). El segundo puesto más demandado es el de dependiente (13,7%), seguido del de teleoperador (7,7%).



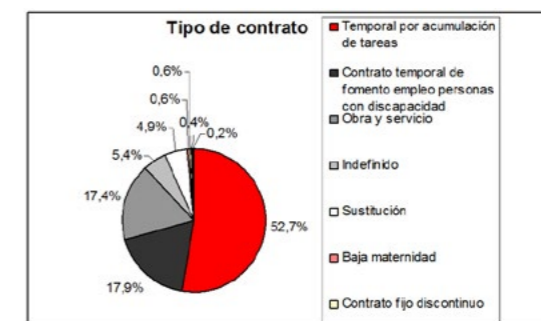
Fuente: Datos internos Fundación Adecco



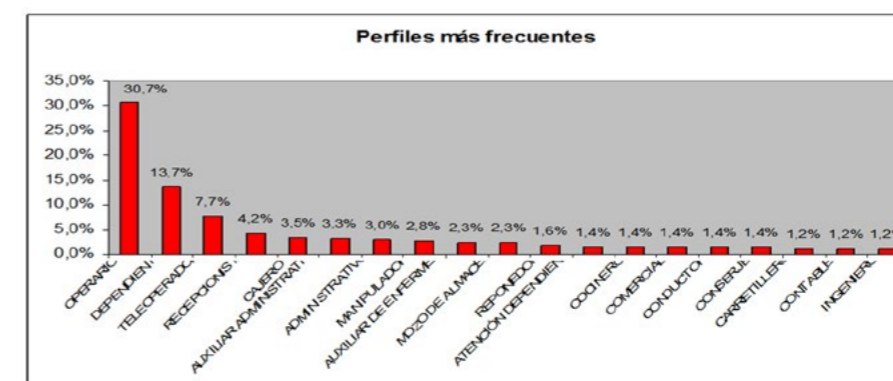
Fuente: Datos internos Fundación Adecco



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



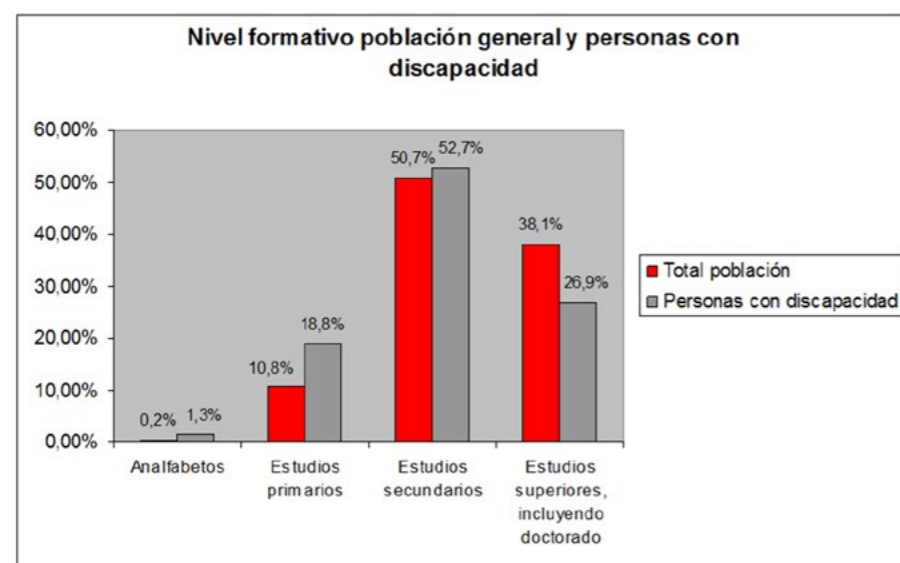
Fuente: Datos internos Fundación Adecco

Atendiendo al perfil predominante, parece que la mayoría de los puestos de trabajo desempeñados se ubican en el sector servicios, que es el que presenta un mayor dinamismo. La presencia del colectivo en puestos de alta cualificación aún es baja y, por ello, es urgente implementar mecanismos que garanticen el acceso de las personas con discapacidad a la educación sin restricciones, principalmente a la Universidad, donde hoy sólo representan el 1% del total del alumnado.

La siguiente tabla del informe El Empleo de las Personas con Discapacidad *Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*, del INE 2011, realiza una comparativa entre el nivel de estudios de la población general con la que tiene discapacidad. Es llamativo cómo el porcentaje de personas con estudios primarios representa casi el doble en el caso de las personas con discapacidad (18,8% frente al 10,8% del total general). También las personas con estudios superiores constituyen un porcentaje considerablemente inferior, del 26,9%, frente al 38,1% de media española.

	Total población	Personas con discapacidad
Analfabetos	44.100	4.400
Estudios primarios	1.907.700	61.400
Estudios secundarios	8.946.500	171.500
Estudios superiores, incluyendo doctorado	6.717.800	87.600

Fuente: INE. 2011



Fuente: INE. 2011

3. Elevados niveles de satisfacción laboral

Los datos de la encuesta realizada a 300 personas con discapacidad arrojan unos índices de satisfacción muy elevados de estos trabajadores. Así, la mayor parte de los aspectos analizados han alcanzado un volumen de respuestas mayoritarias en las puntuaciones 4 y 5 (alta satisfacción).

	Grado de Satisfacción				
	1	2	3	4	5
Horario	16%	3%	25%	25%	31%
Conciliación	19%	10%	21%	22%	28%
Salario	15%	23%	29%	20%	13%
Posibilidades de promoción	20%	17%	31%	21%	11%
Clima laboral	4%	6%	15%	38%	37%

Relaciones con superiores	8%	1%	18%	37%	36%
Relaciones con compañeros	1%	2%	13%	36%	48%
Beneficios sociales	17%	19%	28%	26%	10%

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

El aspecto que ha obtenido una mayor valoración ha sido la relación con los compañeros: un 84% de los encuestados la ha valorado con una puntuación del 4 ó 5. Asimismo, un 75% ha calificado muy positivamente el clima laboral y un 74% así lo ha hecho con la relación con sus superiores. Por detrás se sitúa el horario: un 56% de los encuestados lo ha evaluado muy positivamente.

En el tema de la conciliación hay respuestas para todos los gustos: un 50% la ha valorado positivamente (puntuación del 4 ó 5). Sin embargo, sólo un 29% la ha valorado negativamente, con un 1 ó 2, mientras que un 21% se mantiene en una posición más neutral (puntuación del 3). Por el contrario, los ítems peor valorados han sido las **posibilidades de promoción** (un 37% la valora negativamente, frente a un 32% que lo hace de manera positiva); seguida del salario (un 33% lo puntúa con un 1 ó 2 mientras que un 33% lo hace con un 4 ó 5).

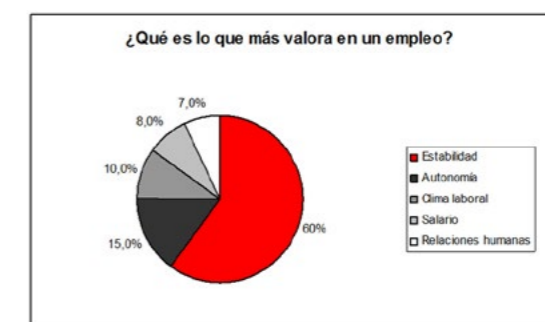
ASPECTOS MEJOR VALORADOS	ASPECTOS PEOR VALORADOS
Relación con compañeros	Posibilidades de promoción
Clima laboral	Salario
Relación con superiores	Beneficios sociales
Horario	

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Parece que el grado de satisfacción de las personas con discapacidad suele estar por encima del general, pues son conscientes de que el empleo es la herramienta para normalizar su vida y desarrollan un alto compromiso y fidelidad al proyecto. Sin duda son fichajes estrella para cualquier compañía.

Por último, las personas con discapacidad tienen claras sus prioridades cuando se les pregunta por los aspectos a los que otorgan más importancia: 6 de cada 10 sitúa en primer lugar la estabilidad y la normalización, seguidos de un 10% que opina que lo más importante es lograr autonomía e independencia.

Por su parte, un 10% destaca el clima laboral, mientras que un 8% prioriza en el salario. Por último, un 7% destaca que lo más relevante en el empleo es tener la oportunidad de entablar relaciones sociales e integrarse en un equipo de trabajo.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco