

Encuentro CincoDías

# El reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral

La Fundación ONCE presenta la cuarta edición de Odismet, el observatorio de referencia sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, en la que se comprueba que solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene un empleo en España

CARLOS MOLINA  
MADRID

Las personas con discapacidad siguen siendo una excepción en el mercado laboral en España. Los datos de la cuarta edición de Odismet, el observatorio sobre discapacidad y empleo, refrendan que todavía hay mucho trabajo por hacer. De las 1,86 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar en España, solo 481.000 están ocupadas, lo que supone apenas un 25,9% del total, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Una tasa de empleo que representa prácticamente una tercera parte si se compara con la de las personas no discapacitadas y que ilustra las dificultades propias que tiene que afrontar este colectivo en su día a día. "Hay un elemento transversal que justifica por qué los problemas de las personas discapacitadas no se resuelven: porque son invisibles y no se conocen", recalzó Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de la Fundación ONCE, durante la presentación del informe en la sede del Grupo PRISA. Por ello, insistió en la idoneidad de este tipo de informes, con más de 100 indicadores "necesarios para generar políticas públicas".

Los responsables del observatorio quisieron hacer coincidir la presentación del informe con el Día del Trabajo (1 de mayo) y con la celebración de la Convención Internacional de Derechos de las Perso-

nas con Discapacidad (3 de mayo). El artículo 31 de la citada convención establece la obligación para los Estados que la suscriban de recopilar información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permitan formular y aplicar políticas a fin de dar efecto a la normativa.

"El problema no solo está en la baja tasa de empleo. Tenemos un stock de personas con discapacidad que no puede trabajar y también otro stock de personas con discapacidad que ni se lo han planteado. Creen que no pueden acceder al mercado laboral y que no se les va a dar la oportunidad", resaltó Luis Enrique Quílez, coordinador de Odismet. "No podemos permitir que la tasa de empleo de las personas con discapacidad sea tan solo del 25%. El informe es una foto inconformista", subrayó.

¿Por qué la importancia de demandar una integración más acelerada en el mercado laboral? Para Alberto Durán, esa reivindicación es importante por tres razones. "El empleo es vital porque sirve para elevar la autoestima de la persona con discapacidad, porque acaba con los prejuicios y porque mejora la percepción del entorno", aseguró el vicepresidente ejecutivo de la Fundación ONCE, cuya matriz es el cuarto mayor empleador en España. En concreto, el Grupo ONCE cuenta con una plantilla de 71.233 personas, de las que 41.138



Mesa redonda posterior a la presentación de la cuarta edición del informe Odismet. PABLO MONGE

(el 57,6% del total) tienen alguna discapacidad.

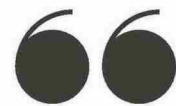
Puesto en contexto el problema de la integración laboral, el debate condujo a detectar otros posibles factores que bloqueen la entrada de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Algo que no debería ocurrir, toda vez que las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas por ley a contar con una cuota del 2% de empleados con discapacidad. La última edición de la estadística del Directorio Central de Empresas, que elabora el INE, concluye que de los 3,3 millones de empresas activas en España, cerca de 26.000 tienen más de 50 trabajadores. De ellas, 13.116 tienen entre 50 y 100 trabajadores; 7.033,

entre 100 y 200; 3.925, entre 200 y 500; 1.044, de 500 a 1.000; 750, de 1.000 a 5.000, y hay 119 con más de 5.000 empleados.

"No se sabe a ciencia cierta cuántas empresas cumplen con la cuota, pero el único dato fiable es que 7 de cada 10 asalariados no tiene en sus empresas personas con discapacidad. Y esa ausencia de trabajadores es muy importante, porque el empleo es el factor que más disminuye el riesgo de caer en riesgo de pobreza", denunció Sabina Lobato, directora de formación y empleo, operaciones y transformación de Fundación ONCE. Tener una fuente de ingresos alternativos a las subvenciones que reciben de entidades como la Fundación ONCE

**Tenemos un stock de personas con discapacidad que no puede trabajar y otro que ni se lo ha planteado**

LUIS ENRIQUE QUÍLEZ,  
COORDINADOR DE ODISMET



es determinante para impulsar su autonomía económica. "El 32,9% de las personas con discapacidad no recibe prestaciones y eso afecta a 613.000 personas", remarcó.

Una reivindicación con la que coincidió Juan Carlos Pérez, presidente de DCH, una organización que representa a mil directivos de capital humano. "Creemos que la diversidad debe formar parte de la gestión del talento de las compañías. El 49% de las empresas que integran nuestra organización sí ha desarrollado políticas de gestión de la diversidad, aunque la gran mayoría están orientadas al género", apuntó durante su intervención, en la que también hizo énfasis en la importancia del ejemplo de



**“Los problemas de las personas discapacitadas no se resuelven porque son invisibles y no se conocen”**

ALBERTO DURÁN,  
VICEPRESIDENTE EJECUTIVO  
DE LA FUNDACIÓN ONCE



**“Siete de cada diez asalariados no tienen en sus empresas personas con discapacidad”**

SABINA LOBATO,  
DIRECTORA DE FORMACIÓN  
Y EMPLEO, OPERACIONES  
Y TRANSFORMACIÓN  
DE LA FUNDACIÓN ONCE



**“No se están explotando los registros administrativos para hacer políticas adecuadas”**

MIGUEL ÁNGEL DE CASTRO,  
DIRECTOR GENERAL DE  
COORDINACIÓN ESTADÍSTICA Y  
DE ESTADÍSTICAS LABORALES  
Y DE PRECIOS DEL INE



**“La inclusión en el sistema educativo debe ser real para evitar concatenar titulaciones sin integrarse en el mercado laboral”**

NURIA GRANÉ,  
PRESIDENTA DEL GRUPO  
DE TRABAJO DE EMPLEO DE LA  
CRUE Y VICERRECTORA DE  
ESTUDIANTES Y EMPLEO DE LA  
UNIVERSIDAD DE ALICANTE



**“La diversidad debe formar parte de la gestión del talento de las grandes compañías”**

JUAN CARLOS PÉREZ,  
PRESIDENTE DE  
DCH-ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DE DIRECTIVOS  
DE CAPITAL HUMANO

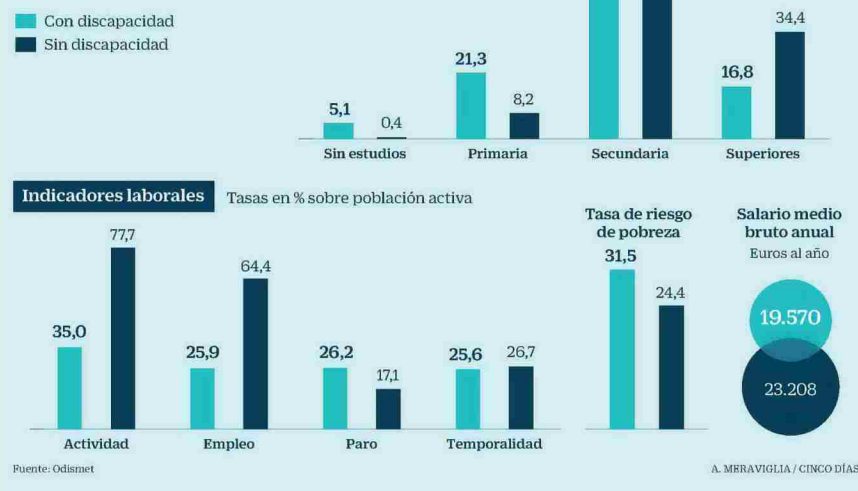


las grandes firmas. “Lo que hacen las multinacionales en materia de diversidad va a marcar lo que hagan los proveedores y las pymes”.

De hecho, Lobato inició a renglón seguido el turno de peticiones a las Administraciones públicas, toda vez que está a punto de conformarse un nuevo Gobierno estatal y que en menos de un mes se celebrarán elecciones autonómicas y municipales. “Estamos trabajando en un plan de trabajo para impulsar el empleo para personas con discapacidad en pymes de menos de 50 trabajadores, que no tienen obligación legal de hacerlo”, indicó.

A la falta de voluntad por parte de las empresas a la hora de contratar se une la lentitud por parte de las Administraciones para hacer cumplir el artículo 31 de la Convención Internacional de Derechos de Personas con Discapacidad. “No se están explotando los registros administrativos para hacer políticas adecuadas para las personas con discapacidad. La principal novedad que hemos incorporado es que cada dos años vamos a introducir módulos en la EPA con información sobre ese colectivo”, añadió Miguel Ángel de Castro, director general de coordinación estadística y de estadísticas laborales y de precios del Instituto Nacional de Estadística (INE). “El futuro de las estadísticas para las personas con discapacidad pasa por que las Administraciones confíen en el INE. La gestión de los registros

## Las personas con discapacidad en España y su integración en el mercado educativo y laboral, en cifras



tiene que ser más ágil y no hay que poner trabas a su utilización”, agregó.

### Formación y salario

Pero si el empleo es uno de los ejes de la integración de las personas con discapacidad, la educación pasa por ser el otro más importante. De los 481.000 que tienen un puesto de trabajo, solo el 29,4% tiene estudios superiores (frente al 42,9% de las personas no discapacitadas), mientras que el porcentaje que solo llega a primaria es del 11%, el doble que las personas no discapacitadas. “La inclusión en el sistema educativo debe

ser real para evitar que concatenen titulaciones sin integrarse en el mercado laboral. Es importante que siempre haya una discriminación positiva”, indicó Nuria Grané, presidenta del Grupo de Trabajo de Empleo de la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) y vicerrectora de Estudiantes y Empleo de la Universidad de Alicante.

“El 1,7% de los estudiantes universitarios es discapacitado [el porcentaje baja al 1,2% para los estudiantes de máster y al 0,7% para doctor] y es necesario estar atentos a sus rein-

dicaciones. Los estudiantes demandan más flexibilidad en las prácticas, más coordinación entre los servicios de empleo y los servicios de atención al estudiante y más facilidades para la movilidad internacional”, destacó Grané. En su opinión, la principal asignatura pendiente se produce entre aquellos estudiantes “que no manifiestan necesidad de ayuda para no ser estigmatizados”.

A más formación, más posibilidades de integrarse en el mercado laboral. “La tasa de empleo puede ser más alta si se amplían los estudios. Cuando las per-

sonas con discapacidad llegan a estudios superiores, la tasa de empleo escala del 25,9% al 45%”, concluyó Lobato.

La formación también marca un mayor salario. La remuneración media de una persona con discapacidad en España es de 19.570 euros brutos al año, lo que supone una diferencia del 17% frente a una sin discapacidad (23.208 euros). Además, el salario oscila en función del género, ya que el sueldo medio de las mujeres con discapacidad (17.365 euros) es muy inferior al de los hombres (20.614).

## Datos

- **Población.** En España hay 1,86 millones de personas con discapacidad. De ellas, el 44,8% tienen una discapacidad física, el 19,4% cuenta con algún tipo de incapacidad, el 16% ostenta una discapacidad mental, el 10,1% intelectual, el 5,0% visual y el 4,7% auditiva. La comunidad autónoma que más discapacitados registra entre su población es Andalucía, con 372.700, un 20% del total en España, seguida por Cataluña, con 306.700, un 16,5%, y Comunidad Valenciana y Madrid, con 191.800 y 191.300, respectivamente (un 10,3% en ambos casos).

- **Laboral.** La tasa de temporalidad de los contratos suscritos por personas con discapacidad es similar a la de las personas sin ella. 2017 se cerró con un 25,6%, un punto menos que los empleados capacitados (26,7%). El informe Odismet recalca que se aprecia una mayor estabilidad entre la población con discapacidad. “Lo que podría explicarse por el efecto de las bonificaciones a la contratación, que en años anteriores generó un importante efecto e incidencia”.