

2014



Grupo SIFU

Observatorio

Empresa y Discapacidad 2014

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.2. La discapacidad en España	3
1.3. El colectivo en cifras.....	4
1.4. El cumplimiento de la Ley	5
1.5. Sanciones.....	6
2. OBSERVATORIO EMPRESA Y DISCAPACIDAD	7
3. DATOS DEL ESTUDIO	8
3.1. Conocimiento de la Ley de Integración del Minusválido.....	8
3.2. Conocimiento de ayudas para la contratación de personas con discapacidad	8
3.3. Conocimiento de las Medidas Alternativas.....	9
3.4. Cumplimiento de la Ley	10
3.5. Cumplimiento de la Ley a través de Medidas Alternativas	11
3.6. Razones para cumplir la LGD.....	11
3.7. Dificultades para cumplir con la Ley	12
3.8. Propuestas para mejorar el cumplimiento	12
3.9. Perfil de los empleos para personas con discapacidad.....	12
3.10. Satisfacción del rendimiento de las personas con discapacidad.....	13
3.11. Adaptaciones en el lugar de trabajo.....	14
3.12. Contratación de Servicios o Productos con CEE	14
4. RESUMEN	16
5. CONCLUSIONES	17
6. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS	20

I. Introducción

I.2. La discapacidad en España

El pasado 2013 fue un año ciertamente complicado para las personas con diversidad funcional, ya que este sector de la población no sólo ha sufrido las consecuencias comunes de la crisis y el desempleo, sino que se ha visto doblemente afectado por el hecho de tener discapacidad.

Uno de los últimos informes publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en España, revelaba que la **tasa de paro del colectivo** ha crecido en un 100% desde que comenzó la recesión económica en 2008. Además, la cifra de personas en el paro con estas características ascendió a 131.514 en el mes de septiembre, lo que supone casi un 3% del total de desempleados en nuestro país. Ésta, sin duda, es una pésima noticia que, entre otros motivos, puede deberse a que las empresas todavía se muestran reticentes a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

Aun así, el pasado año conocimos algunas cifras que contrarrestan mínimamente los datos negativos, y es que en 2013 la **inserción laboral** de personas con discapacidad a través de **Centros Especiales de Empleo** subió en un 7,6% respecto al 2012, según el acumulado de contrataciones y fuentes de la Federación empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). Esto refleja que a pesar de las dificultades económicas, se sigue luchando para crear puestos de trabajo entre el colectivo y para que las empresas pierdan el miedo, sean más responsables y cumplan con la Ley.

Otro de los aspectos positivos que nos dejaba el 2013 era la aprobación de la nueva **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (RDL 1/2013 de 29 noviembre), que adaptándose a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad refunde y armoniza, en una sola ley, la antigua **LISMI** (*Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad*) así como la **LIONDAU** (*Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*) y la **Ley de Infracciones y Sanciones** (*Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*). Esta norma introduce algunos cambios positivos como la sustitución de la palabra Inserción por la de Inclusión social y laboral. Además dedica un apartado a los derechos de las personas con discapacidad que reconoce expresamente su libertad en la toma de decisiones y se muestra sensiblemente más inclusiva, así como más estricta en el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de las personas con discapacidad por parte de las empresas.

Finalmente, cabe destacar algunas buenas prácticas por parte de la **Administración pública** para generar empleo entre las personas con discapacidad. El pasado mes de diciembre, el Ayuntamiento de Barcelona aprobaba un Decreto de Alcaldía para la

contratación pública responsable con criterios sociales y ambientales. Éste obligará a que todas las empresas públicas o colaboradoras del consistorio, subcontraten un 5% del presupuesto de la adjudicación a Centros Especiales de Empleo o a empresas de inclusión social. Además, para participar en las licitaciones, las empresas con 50 o más trabajadores en plantilla deberán acreditar que cumplen la reserva del 2% para personal con discapacidad.

La iniciativa, pionera en España y en Europa, puede verse replicada en los próximos años en otras alcaldías o CCAA, con el propósito de comprometerse socialmente y exigir también una responsabilidad social a las empresas privadas.

1.3. El colectivo en cifras

- Cerca de **1.000 millones de personas en el mundo** viven con algún tipo de discapacidad, lo que supone el 15 % de la población del planeta, según los resultados de una encuesta reciente realizada por la Organización de las Naciones Unidas.
- En España, según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, existen 1.450.800 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años con certificado de discapacidad. Esta cifra representa **el 4,8% de la población española** en edad laboral.
- La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud (EDDES) refleja que más de **la mitad de las personas con discapacidad son mujeres** (58,25%) y las regiones con mayor número discapacitados entre 6 y 64 años son Andalucía, Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana, que acumulan el 58,31% sobre el total.
- En cuanto a los estudios superiores, tan sólo un 8,73% ha podido acceder a ellos, un dato que contrasta con el 23,70% que ha cursado estudios universitarios en el resto de la población.
- La **tasa de paro del colectivo en nuestro país es del 33,1%**, más de 8 puntos por encima de la cifra de desempleo en la población sin discapacidad.
- La tasa de empleo se sitúa en el 24,5% y una de cada cuatro personas que poseen un trabajo tiene un contrato específico de discapacidad.
- El Programa Operativo Plurirregional del Fondo Social Europeo para la Lucha contra la Discriminación establece el siguiente DAFO ante la situación de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad en nuestro país.

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de integración en el empleo ordinario, debido a factores como la ausencia de apoyos tutelados, la falta de accesibilidad o el incumplimiento de la normativa sobre cuotas de reserva de empleo. ▶ Falta de información y sensibilización del entorno, origen de la pervivencia de muchos estereotipos que inciden negativamente en la inserción laboral de personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Experiencia acumulada en programas específicos de inserción laboral y en Centros Especiales de Empleo. ▶ Cambios positivos en la población más joven y en el acceso a todos los niveles educativos, incluida la Universidad.
Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proteccionismo familiar y resistencias del medio empresarial a la contratación de personas con discapacidad. ▶ Ausencia de coordinación entre los distintos interlocutores institucionales, públicos y privados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Impulso de las políticas europeas y mejora de la legislación y planes dirigidos a la inserción laboral de personas con discapacidad. ▶ Creación de empleo vinculado al uso de las NTIC

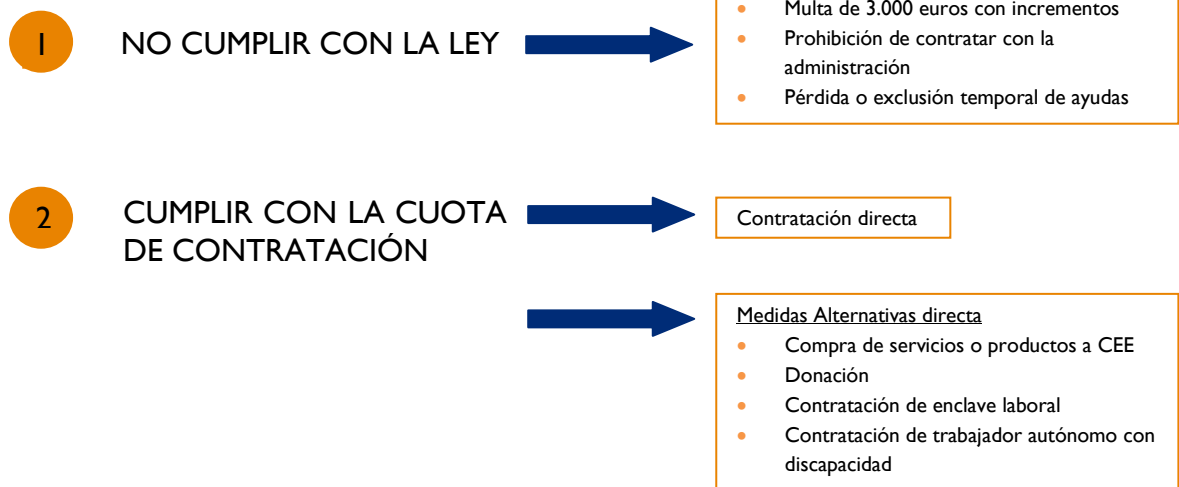
1.4. El cumplimiento de la Ley

La antigua Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (LISMI), hoy integrada en la nueva **Ley General de derechos de las personas con discapacidad** y de su inclusión social (RDL 1/2013 de 29 noviembre), se inspira en los derechos que el artículo 49 de la Constitución Española reconoce al colectivo y establece entre otras medidas, que toda empresas pública o privada con más de 50 trabajadores debe reservar el 2% de la plantilla a personas con una discapacidad igual o mayor al 33%.

También existen opciones de cumplimiento alternativo. Éstas se ven reflejadas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, ahora derogado e integrad en la nueva Ley, que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Para poder cumplir con la normativa, es indispensable obtener el preceptivo Certificado de Excepcionalidad.

Opciones para la empresa



1.5. Sanciones

Tal y como queda registrado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el pasado mes de abril el ministerio de Trabajo afirmaba haber incrementado en un 54% las multas a las empresas que incumplen con la cuota de reserva para personal con discapacidad.

Según los últimos datos públicos, en 2013 las sanciones impuestas por la **Inspección de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social** se aproximaron a los 600.000 euros frente a los 387.287 euros del 2012. Asimismo las infracciones detectadas crecieron un 63% respecto al año anterior, hasta situarse en 265.

Cabe recordar que desde 2010 la Administración realiza visitas periódicas planificadas para verificar el cumplimiento de la antigua LISMI en las empresas españolas. Tal y como explica el Gobierno, durante el pasado curso se realizaron 3.666 actuaciones y se formularon 653 requerimientos a las empresas.

2. Observatorio Empresa y Discapacidad

Debido a la situación actual de este colectivo, Grupo SIFU ha considerado que era el momento idóneo para publicar un nuevo estudio que analice la inserción de las personas con discapacidad en nuestro país, como lleva haciendo desde 2005. Por este motivo, presenta ahora el **Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2014**, una actualización del último informe que realizó el Centro Especial de Empleo en 2011.

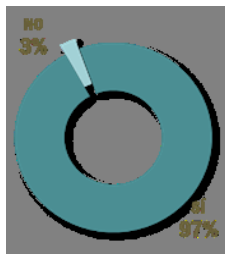
Para su realización, se ha contactado con responsables de Recursos Humanos de empresas españolas de más de 50 trabajadores. El objetivo era determinar el grado de conocimiento y cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ahora LGD), así como conocer aquellos aspectos que dificultan su cumplimiento y las medidas que lo favorecen. Por otra parte, además de conocer el grado de adaptación y satisfacción generado por los trabajadores con discapacidad, se pretende determinar el conocimiento y la notoriedad de los principales Centros Especiales de Empleo (CEE) y medir la satisfacción de las empresas con los servicios prestados por éstos.

Ficha técnica del estudio

- Universo: empresas españolas con más de 50 trabajadores
- Muestra: 791 entrevistas a responsables de RRHH
- Error de la muestra: 3,44%
- Técnica de trabajo de campo: entrevista telefónica asistida por ordenador (CATI)
- Estructura de la muestra: configurada siguiendo criterios geográficos, número de empleados y actividad económica que marca el Instituto Nacional de Estadística.

3. Datos del estudio

3.1. Conocimiento de la Ley de Integración del Minusválido



- Las empresas españolas demuestran que casi en su totalidad conocen la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI ahora LGD), puesto que un 97% de las encuestadas afirma saber que es obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores, reservar un 2% de su plantilla a la contratación de personas con discapacidad.

- Tanto las medianas como las grandes empresas de 200 a 1.000 empleados dicen conocer la normativa.
- Todos los sectores afirman cumplir con la ley: Agricultura y alimentación, construcción, industria, comercio y servicios.

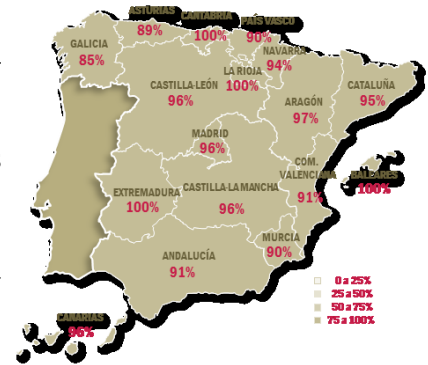


- Además, el conocimiento de la LISMI se constata en casi la totalidad de las CCAA.

3.2. Conocimiento de ayudas para la contratación de personas con discapacidad

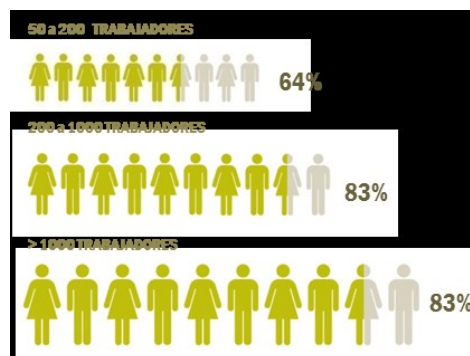
- El 94% de las empresas admite estar informado sobre las bonificaciones y subvenciones que pueden recibir por contratar personas con algún tipo de discapacidad.
- El conocimiento de las subvenciones es alto en todos los segmentos, aunque es algo más bajo en las empresas de entre 50 y 200 trabajadores (93%). En las que tienen más empleados, más de 1.000, el conocimiento es del 100%.

- El sector de los servicios (91%) y el comercio (93%) son los que menos conocimiento tienen de la existencia de subvenciones y bonificaciones.
- Galicia (85%) es la Comunidad Autónoma donde las empresas tienden a estar menos informadas sobre las ayudas económicas a la contratación de colectivos en riesgo de exclusión social frente a Cantabria, La Rioja, Baleares o Extremadura que afirman conocerlas al 100%.



3.3. Conocimiento de las Medidas Alternativas

- El 70% de las empresas dice estar al corriente de la existencia de medidas alternativas para cumplir la Ley LISMI.
- Este conocimiento es superior en las grandes empresas con más de 1.000 trabajadores (83%), mientras que en las que tienen una plantilla inferior sólo un 64% conoce estas medidas.



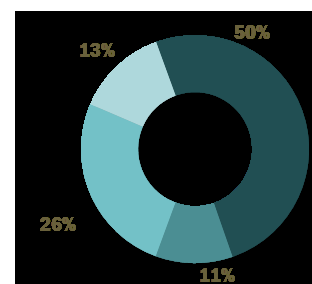
- Por sectores de actividad, los servicios (74%) es el que tiene mayor conocimiento de las medidas alternativas, mientras que la construcción es el sector menos informado (63%).
- Las comunidades con mayor porcentaje de conocimiento sobre las medidas alternativas son Asturias (89%), Canarias (83%) y Castilla-León (78%).
- Además, entre las empresas que aseguran conocer las medidas alternativas, el 88% está familiarizado con la compra de productos o servicios a Centros Especiales de Empleo. Mientras, el 59% sabe que puede cumplirla mediante la donación, el 44% conoce lo que es un enclave laboral y tan sólo el 20% afirma saber que entre las

medidas alternativas está la contratación de trabajadores autónomos con discapacidad.

- Según los datos, la mayoría de las empresas españolas tienen conocimiento de la compra de productos y/o servicios a Centros Especiales de Empleo, tanto en las diferentes Comunidades Autónomas como en distintos sectores de actividad, siendo el del comercio (91%) el que más dice conocerlo.

3.4. Cumplimiento de la Ley

- Un 50% de las empresas que cumplen la LGD lo hace por vía de contratación directa. Por otra parte, un 11% acata la Ley recurriendo a medidas alternativas, mientras que el 26% opta por ambas modalidades. Por lo que casi un 33% de las empresas encuestadas opta por las medidas alternativas para cumplir con la Ley.



Contratación directa

- Las empresas pequeñas son las que más contratan directamente personas con discapacidad (56%), mientras que las de más de 1.000 trabajadores son las que menos utilizan esta práctica (25%). El ratio del segmento intermedio es del 37%.

Medidas Alternativas

- Las Comunidades Autónomas que recurren a los CEE, donaciones, enclaves laborales y contratación de autónomos con discapacidad para cumplir la ley son Castilla y León (23%), Asturias (22%), Navarra (20%) y Madrid (20%). El sector que menos apuesta por este tipo de fórmulas es el de la construcción frente al de la industria que es el que más utiliza este tipo de fórmulas y son, en su mayoría, las empresas de más de 1.000 trabajadores las que más optan también por las Medidas alternativas de forma exclusiva.

Ambas opciones

- La práctica combinada de contratación directa y uso de medidas alternativas adquiere más popularidad en Canarias (45%), Cataluña (34%), Extremadura (33%) o Baleares (33%). Asimismo, se da sobre todo en grandes empresas y mayoritariamente del sector servicios.

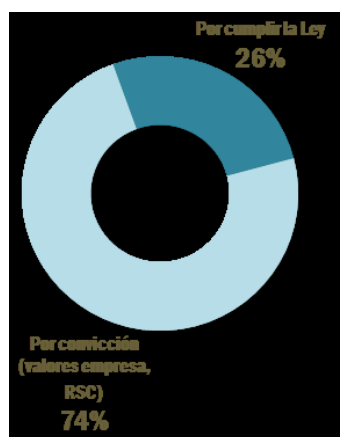
3.5. Cumplimiento de la Ley a través de Medidas Alternativas

- El 75% de las empresas que cumplen la LGD a través de medidas alternativas lo hace mediante la compra de productos o servicios a un CEE, el 21% a través de enclaves laborales, el 15% mediante donaciones y tan sólo el 2% contratando a un empleado autónomo con discapacidad.



- Las comunidades que presentan una mayor tendencia a la contratación de CEE para cumplir con la LGD son Asturias, Murcia y Baleares (todas en un 100%)
- Las empresas con una dimensión superior a 1.000 trabajadores son las que más recurren a la compra de productos o servicios de un CEE como medida alternativa (84%).

3.6. Razones para cumplir la LGD



- A diferencia de anteriores ediciones del estudio, en dos años la cultura empresarial ha evolucionado hasta tal punto que hoy la mayoría de las empresas (74%) cumple con la Ley por convicción con sus valores y por políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), mientras que el 26% sólo lo hace por imperativo legal.
- Las regiones que tienen más tendencia a cumplir la LGD por convicción son Murcia (100%), Navarra (92%) y Cataluña (80%).
- El 91% de las empresas de más de 1.000 trabajadores cumple la ley por convicción mientras que las empresas de menor tamaño el ratio no llega al 75%.

3.7. Dificultades para cumplir con la Ley

- El 50% de las empresas no encuentra ninguna dificultad a la hora de cumplir con la antigua LISMI. Sin embargo, la dificultad más comentada hace referencia a la propia actividad de la empresa (35%) ya que puede suponer un impedimento y la que da lugar a la externalización de otro tipo de servicios complementarios.
- El 21% de las compañías encuestadas percibe una falta de personal con cualificación y experiencia laboral.



3.8. Propuestas para mejorar el cumplimiento

- Un 31% opina que falta información sobre las ayudas estatales a la contratación y otro 28% que es necesario conocer más sobre la propia Ley.

3.9. Perfil de los empleos para personas con discapacidad

- En mayoría de los casos (76%) las personas con discapacidad a las que se les ofrece un puesto de trabajo se incorporan a la empresa con un cargo de operario o personal de servicio. Un 45% suelen ser puestos administrativos, quedando los mandos intermedios en un 18%.



*** En tan sólo un 3% de los casos las personas con discapacidad ocupan puestos directivos.**

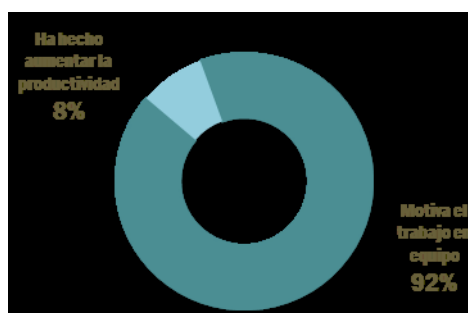
- Las grandes empresas son las que más contratan empleados con discapacidad para desempeñar un puesto de operario (79%) y son el sector Agrícola-Alimentario (83%) y la Construcción (81%) donde se suelen dar más casos con este perfil.

3.10. Satisfacción del rendimiento de las personas con discapacidad

- Ante la aportación de las personas con discapacidad a las empresas, el 94% de las empresas están muy o bastante satisfechas con el rendimiento de las personas con discapacidad contratadas.



- Ninguna de las empresas encuestadas se ha mostrado poco convencida del rendimiento de estos trabajadores.
- Un 34% de las empresas considera que contar con un empleado con discapacidad tiene efectos positivos en el rendimiento colectivo de la plantilla, mientras que un 61% creen en su plena normalización ya que los consideran un trabajador como cualquier otro.
- El 92% de las empresas que han observado efectos positivos opina que su incorporación ha generado una clara mejora en el trabajo en equipo y un 8% que ha visto aumentada su productividad.



- Solamente un 5% valora negativamente esta experiencia.

- Las empresas con una plantilla menor de 1.000 empleados, son las que más atribuyen efectos positivos en el trabajo colectivo gracias a la incorporación de trabajadores con discapacidad a la empresa.

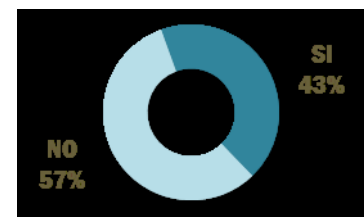
3.11. Adaptaciones en el lugar de trabajo

- En contra de lo que muchos puedan pensar, sólo un 15% de las empresas objeto de estudio, han realizado alguna adaptación en su empresa para atender las necesidades de las personas con discapacidad.
- La gran mayoría de adaptaciones han sido ergonómicas (54%) y arquitectónicas (46%) frente a las tecnológicas que han sido menores (26%).
- Las empresas de Baleares son las que más han realizado adaptaciones para atender las necesidades de personas con discapacidad (31%), seguidas de las vascas (28%) y las andaluzas (21%).
- El 39% de las empresas con plantilla mayor a 1.000 trabajadores han realizado adaptaciones para atender las necesidades de los discapacitados. Por lo que a menor tamaño de la empresa, menor es la inversión que se hace en adaptaciones.



3.12. Contratación de Servicios o Productos con CEE

- Según las respuestas de las empresas entrevistadas, GRUPO SIFU es el CEE con mayor notoriedad (5%), seguido de la ONCE (4%) y ADECCO (4%), mientras que un 58% dice no recordar el nombre de un CEE.
- El 43% de las empresas entrevistadas han contratado alguna vez servicios o productos a un CEE. En este caso, GRUPO SIFU (6%) es el CEE que más recuerdan haber contratado, seguido de FUNDOSA (5%) e INTEGRA o Fundación Juan XXIII (3%). Otro importante segmento no recuerda el nombre del CEE contratado (40%).
- A mayor tamaño de la empresa, más se han contratado los servicios de un CEE. Destacan las empresas de más de 1000 trabajadores, con un ratio del 77%.



- Las Comunidades Autónomas que más contratan a CEE para cumplir con la Ley son Canarias (58%), Asturias (57%), Cataluña (51%) y Madrid (51%).
- Los sectores que más han recurrido a un Centro Especial de Empleo son los de agricultura y alimentación, con un 47%. Muy cerca queda el sector de la construcción (46%) y, por detrás, el de la industria y los servicios (44%). Cierra la lista, el sector comercio, con un 36% de las empresas que se inclinan por los CEE.
- La experiencia con los CEE ha sido positiva, puesto que el 98% de las empresas entrevistadas repetirían y recomendarían el hecho de contratar servicios o comprar productos a este tipo de entidades.



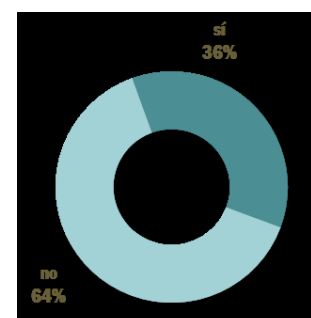
*** El principal motivo de contratación a un CEE es la oferta de un servicio de calidad y a un precio competitivo (73%)**

- Prácticamente la totalidad de empresas de todas las CCAA repetiría y recomendaría la contratación de servicios o compra de productos a un CEE.
- En la totalidad de los sectores, las empresas mayoritariamente repetirían y recomendarían contratar servicios o comprar productos a un CEE.
- Prácticamente la totalidad de las empresas de todas las franjas repetirían y recomendarían la contratación de servicios a un CEE



Ahorro de costes al contratar servicios a un CEE

- Las empresas de más de 1.000 trabajadores son aquellas que menos asocian la contratación de un CEE con el ahorro de costes (26%).



4. Resumen

- El 97% de las empresas de más de 50 trabajadores afirma conocer el contenido de la Ley LISMI (ahora LGD), mientras que el 94% dice que está al corriente las bonificaciones y subvenciones para la contratación de personas con certificado de discapacidad.
- El 70% de las empresas afirma conocer las medidas alternativas a la contratación directa. La compra de productos/servicios a los CEE es la medida más conocida (88%), seguida de la donación (59%).
- La mitad de las empresas dice cumplir la Ley exclusivamente mediante la contratación directa de personas con discapacidad, mientras que el 37% recurre sólo a las medidas alternativas o de forma combinada con la contratación directa. La medida alternativa más utilizada es la compra de productos/servicios a los CEE (75%).
- El 74% de los entrevistados que cumple la Ley LISMI dice que lo hace por convicción, de acuerdo con los valores de su empresa y su programa de RSC.
- La gran mayoría de las personas discapacitadas (76%) se incorporan a las empresas como operarios o personal de servicios. El 94% de las empresas están muy o bastante satisfechos con estos trabajadores, si bien el 61% considera que su efecto en el trabajo colectivo es neutro: son trabajadores normales como los demás.
- El 50% de las empresas no encuentran dificultades para cumplir la Ley, mientras que el 35% señala que la actividad de la empresa dificulta la contratación. Como medidas para mejorar su cumplimiento, un 31% que pide más información sobre las mismas.
- GRUPO SIFU (5%), seguido de ONCE (4%), ADECCO (4%) y FUNDOSA (3%) son los CEE con mayor notoriedad. Destaca que el 58% de las empresas entrevistadas no recuerda el nombre de un CEE.
- El 43% de las empresas afirma que alguna vez ha contratado los servicios/productos de un CEE. El 98% repetiría la compra y la aconsejaría, si bien sólo el 36% considera que la contratación a un CEE comporta ahorro de costes a la empresa.
- Sólo el 15% de las empresas afirma haber realizado alguna adaptación en su empresa para atender las necesidades de las personas con discapacidad. La mayoría ha invertido más de 1.000€ (78%) y las reformas son ergonómicas (54%) y arquitectónicas (46%).

5. Conclusiones

Conocimiento y cumplimiento de la Ley

El conocimiento de la LISMI (ahora LGD) ya no es una asignatura pendiente, puesto que la mayor parte de las empresas afirma conocer su concepto básico (97%). Sin embargo, sólo el 70% de las empresas tiene conocimiento de la existencia de las medidas alternativas para cumplir la Ley.

En referencia a la modalidad de contratación, un **50% de las empresas realiza la contratación directa de personas con discapacidad;** sin embargo, un tercio de éstas (15%) no alcanza la cuota mínima para cumplir la ley. El resto se reparten entre las medidas alternativas (13%) o bien una fórmula mixta de contratación directa y medidas alternativas (26%).

La mitad de las empresas encuestadas (50%) manifiestan tener dificultades para contratar personas con discapacidad: las dificultades propias de la actividad desarrollada (35%), falta de personas cualificadas y experimentadas (21%), no saber dónde contratarlas (5%) y el desconocimiento de la Ley y del colectivo (5%) son las principales causas aducidas. Las acciones de información sobre las posibilidades existentes se convierten de este modo en elementos clave para aumentar las contrataciones, además del esfuerzo de los Centros Especiales de Empleo y las empresas por formar y cualificar a este tipo de trabajadores.

En relación al nivel de satisfacción con el rendimiento del colectivo discapacitado, **casi la totalidad de las empresas (94%) manifiestan estar muy o bastante satisfechas,** y en un porcentaje elevado consideran que la incorporación de estas personas ha tenido efectos positivos en la organización (34%) o se han llegado a la plena normalización por estar considerados un trabajador como cualquier otro (61%). Estos datos invitan a reflexionar sobre el hecho de que aún haya empresas que no lo hacen, y un 20% no ha contratado nunca a un trabajador con Certificado de Discapacidad.

Los motivos para el cumplimiento de la LISMI, a diferencia de anteriores ediciones, han cambiado positivamente, así **la mayoría de las empresas (74%) cumple con la Ley por convicción con sus valores y por políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC),** mientras que el 26% sólo lo hace por imperativo legal, algo que prevalecía en años anteriores.

Conocimiento y uso de los Centros Especiales de Empleo

La contratación de servicios a un CEE es la medida alternativa más conocida (88%), puesto que facilitan la tarea a los departamentos de Recursos Humanos a la hora de encontrar al personal más adecuado a sus necesidades.

Por tamaño de empresa, **las grandes son las que más se inclinan por la opción de contratar los servicios de un CEE (84%),** seguidas de las medianas (74%) y las pequeñas empresas (73%), por lo que existe una gran confianza en este tipo de compañías para cumplir la ley y convertirse en una empresa socialmente responsable.

Teniendo en cuenta la ampliación de servicios y productos que han realizado los CEE en los últimos años, todos los sectores apuestan por esta fórmula en más de un 70%.

La experiencia de las empresas con los servicios de los centros ha sido positiva, puesto que el **98% de las empresas entrevistadas repetirían y recomendarían la contratación** de los servicios de los CEE. Un 73% manifiesta que lo haría porque ofrecen un servicio de calidad a un precio competitivo, y el 35% porque suponen una garantía de que el personal está cualificado para el puesto que ocupa.

Situación general de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad

La tasa de paro en el colectivo de personas con discapacidad, es ciertamente alarmante, ya que se sitúa por encima de los datos de desempleo generales hasta alcanzar el 33%. Esto puede deberse a que las discapacidades físicas están más aceptadas socialmente, pero los índices de inserción respecto a las discapacidades mentales o psíquicas todavía son muy bajos, ya que todavía existe miedo por parte de las empresas a emplear a esta parte del colectivo.

Aunque la mayoría de personas con discapacidad son mujeres (60%), los datos del último informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la inserción laboral del colectivo, refleja que son **los hombres con discapacidad los que padecen en mayor medida el desempleo (55%).**

Actualmente, resulta básico que las empresas entiendan que una persona con discapacidad puede desempeñar un trabajo, por eso cerca del 80% han decidido apostar por la contratación de este tipo de trabajadores, con una satisfacción del 98%. De este modo las empresas no sólo obtienen un beneficio económico sino que añaden un valor intangible a su labor productiva.

Aun así, es necesario potenciar el conocimiento de la ley, de los costes y beneficios sociales que conlleva el cumplimiento de la misma, y concienciar a los empleadores sobre las capacidades del discapacitado, ya que un porcentaje alto de las empresas no es consciente de

que la contratación de servicios o la compra de productos a un CEE le puede aportar ciertas ventajas.

En relación a los puestos de trabajo que desempeñan, cabe destacar que **tan sólo en el 3% de los casos las personas con discapacidad ocupan puestos directivos** y que ni el 10% ha podido acceder a estudios superiores. Además, ocupan en su mayoría puestos de operario en diferentes sectores. Por lo tanto, se deduce una correlación entre el nivel de estudios y la situación de empleo de las personas con discapacidad.

Sin embargo, se trata de un colectivo muy motivado a la hora de trabajar, que cada vez está más formado para desempeñar un puesto concreto de trabajo. Asimismo, existen muchos estudios que destacan un grado elevado de vinculación con la empresa que les ha dado una oportunidad. De este punto se deduce que la Formación es un factor clave en la integración laboral del colectivo.

Finalmente cabe hacer especial mención al esfuerzo de las instituciones públicas, así como asociaciones y ONG's que han contribuido a avanzar en la legislación y en las ayudas para la integración laboral del colectivo.

EVOLUCIÓN INTERANUAL (2011-2013)

Las diferencias más destacables hacen referencia a:

- a) Crecimiento en el conocimiento de las medidas alternativas (de 63% a 70%).
- b) El incremento en la contratación a CEE (de 39% a 43%).
- c) El descenso de empresas que no encuentran dificultades para cumplir la LISMI (de 55% a 50%).
- d) Aumento de la notoriedad de GRUPO SIFU (de 3% a 5%)

6. Bibliografía y fuentes consultadas

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA; Encuesta trimestral de Coste Laboral. INE 2012 /2013.
- ACEMNA; Análisis del retorno económico directo de la inversión pública en CEE. Abril 2013
- FEACEM; Informe anual sobre la contratación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y empresa ordinaria. Marzo 2013.
- SEPE; Informe del Mercado de Trabajo de las PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Estatal. Septiembre 2013.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; Informe sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en España. Septiembre 2013.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y EVALUACIÓN DEL IMSERSO; Base Estatal de datos de personas con discapacidad; 27 de marzo de 2013.
- EDDES; Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. 1999.
- FONDO SOCIAL EUROPEO; Programa operativo para la lucha contra la discriminación, 2007-2013.
- BOE; Constitución Española. Congreso de los Diputados, Madrid, 1978.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE número 103 de 30/4/1982, páginas 11.106 a 11.112
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE número 299 de 15/12/2006, páginas 44.142 a 44.156.
- Decreto de Alcaldía del AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, del 4 de diciembre, sobre contratación responsable con criterios sociales y ambientales.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS; Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Encuesta de la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR) sobre discapacidad y desastres.