

**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

Realizado en 2007 en virtud de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad- y la Universidad Carlos III de Madrid

ÍNDICE

<u>I. INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>II. BASES DE DATOS Y METODOLOGÍA</u>	6
<u>III. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEGÚN DIVERSAS CARACTERÍSTICAS</u>	8
<u>1. Todas las cuentas de cotización</u>	9
<u>2. Cuentas de cotización de más de 50 trabajadores</u>	14
<u>3. Cuentas de cotización de 50 trabajadores o menos</u>	18
<u>IV. UN ANÁLISIS MÁS DESAGREGADO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</u>	22
<u>V. ESTIMACIÓN DEL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%</u>	30
<u>VI. LA CUOTA DE RESERVA, LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS Y LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</u>	40
<u>1. La tasa de ocupación de las personas con discapacidad</u>	41
<u>2. Distribución de las personas con discapacidad según una serie de características del empleo</u>	43
<u>VII. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	47
<u>ANEXO A. EMPLEO Y PORCENTAJES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LA MCVL DE 2004</u>	57
<u>ANEXO B. EMPLEO Y PORCENTAJES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LA MCVL DE 2005</u>	81
<u>ANEXO C. EMPLEO Y PORCENTAJES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LA MCVL DE 2006</u>	108
<u>ANEXO D. CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL EMPLEO SEGÚN LA MCVL 2004, 2005 Y 2006</u>	132
<u>ANEXO E. FORMULARIOS RELACIONADOS CON EL CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD</u>	273

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio se construye una base de datos para estimar el grado de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% del empleo para personas con discapacidad en empresa con más de 50 empleados. Asimismo, se presentan los primeros resultados del esfuerzo realizado para obtener dicha estimación.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores estarán obligadas a que al menos el dos por ciento del empleo sean trabajadores con discapacidad, e incluye, asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva puedan quedar exentos de esta obligación, cuando así se recoja en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

El Real Decreto 27/2000 estableció las medidas alternativas y la Orden de 24 de julio de 2000 reguló el procedimiento administrativo de su aplicación. Estas disposiciones fueron derogadas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que contiene una nueva regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Por su parte, cabe mencionar también que el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

En este contexto institucional, el objetivo fundamental del presente estudio consiste en la estimación del grado de cumplimiento de la cuota de reserva en España. Para ello se construye una base de datos que resulta de la combinación de otras dos existentes. Se parte de la Muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social (MCVL). Esta muestra tiene grandes ventajas para analizar la

estructura y dinámica del empleo en España. En especial, permite identificar el inicio y la terminación de las diferentes relaciones laborales de cada uno de los trabajadores de la muestra.

Sin embargo, la MCVL no contiene información precisa sobre la posesión de discapacidades por parte de los trabajadores. En particular, para llevar a cabo el objetivo del estudio se precisa saber si el trabajador tiene reconocido un grado de minusvalía del 33% o más. Desde el punto de vista legal, este hecho acredita que el trabajador es persona con discapacidad a los efectos de la cuota de reserva.

Así pues, la segunda base de datos que sí contiene esa información sobre discapacidad procede del modelo 190 que deben cumplimentar empresas y otros organismos, tanto públicos como privados, a los efectos de las retenciones anuales del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Las ventajas e inconvenientes de esta base de datos resultante se describirán en el siguiente capítulo.

Una vez que a la MCVL se han incorporado los datos fiscales y, en particular, la información sobre discapacidad del trabajador contenida en el modelo 190, se procede a explotar dicha base de datos desde varios puntos de vista y metodologías. Los detalles de esta explotación también se ofrecen en el capítulo siguiente.

Otro objetivo importante de este estudio es explorar la posibilidad de construir una base de datos que permita investigar la aplicación de las medidas alternativas. Desde su establecimiento por el Real Decreto 27/2000, el cumplimiento de la cuota de reserva puede ser sustituido excepcionalmente por las llamadas medidas alternativas. La Orden de 24 de julio de 2000 reguló el procedimiento administrativo para su aplicación práctica. Finalmente, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, contiene una nueva regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para el estudio de la aplicación de medidas

alternativa se va a considerar la posibilidad de utilizar la información estadística basada en la emisión del “Certificado de excepcionalidad” por parte del INEM y de los Servicios Regionales de Empleo. En este certificado se recoge información sobre la Oficina de Empleo que lo emite, sobre algunas características de la empresa como son el CIF o la Cuenta de cotización, su actividad económica y el domicilio. Además contiene el número de trabajadores solicitados por ocupaciones y los puestos que quedaron por cubrir según cusas indicadas en el mismo certificado. Finalmente, el certificado contiene su fecha de emisión y la firma del director provincial del INEM.

Tanto el cumplimiento de la cuota de reserva como la aplicación de las medidas alternativas tienen que ser interpretadas en el contexto de las políticas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. En este sentido conviene tener en cuenta varios aspectos fundamentales del empleo de las personas con discapacidad tales como las tasas de ocupación; el tipo de empleo (asalariado o autónomo, según el régimen de cotización); la cualificación de los puestos de trabajo (según las categorías de la Seguridad Social en la que se encuentra el trabajador); las condiciones de trabajo (según el tipo de contrato y las formas más frecuentes de contratación), etc.

A partir de la estimación del porcentaje de personas con discapacidad ocupadas es posible considerar ciertas características de los centros de trabajo tales como la Comunidad autónoma donde se sitúan, la rama de actividad, el tipo de empresa y el tamaño en número de trabajadores empleados. Cruzando estas características obtenemos información más precisa sobre cuál es el perfil de las empresas que emplean relativamente más personas con discapacidad según las distintas dimensiones indicadas y, en especial, desde el punto de vista espacial. Asimismo, al contar con datos para tres años, 2004, 2005 y 2006 es posible comprobar cómo ha evolucionado el empleo y la tasa de cumplimiento de la cuota de reserva en ese periodo de tiempo.

II. BASES DE DATOS Y METODOLOGÍA

Como se ha indicado en la introducción, la base de datos que se utiliza en este estudio tiene dos componentes principales: la MCVL y los datos fiscales procedentes del modelo 190 de la Agencia Tributaria. Este modelo 190 contiene información precisa sobre la discapacidad del trabajador y el grado de minusvalía reconocido. Este dato sólo está disponible para el llamado territorio único. Es decir, no está disponible para Navarra ni para el País Vasco dadas las diferencias en los contenidos del citado modelo 190.

Conviene indicar que es la empresa la que cumplimenta el formulario y por lo tanto la información que refleje en el mismo depende de que el trabajador se la haya comunicado con anterioridad. Puesto que es en su propio interés, cabe esperar que el trabajador comunique a la empresa la posesión de un certificado del grado de minusvalía cuando éste le reconozca un grado de discapacidad del 33% o superior.

Para identificar a las personas con alguna discapacidad reconocida legalmente nos fijamos en todas las ocurrencias de retenciones por cualquiera de los conceptos pertinentes durante el año de referencia. Así, puede suceder que en la declaración que hace el empleador de una retención debida a ingresos asociados a una determinada alta laboral, aquél no indique el hecho de la discapacidad. Sin embargo, en las declaraciones por otros ingresos por alta laboral o por alguna prestación si que se indica la existencia de discapacidad. Así pues, la multiplicidad de ocurrencias y, en particular, la ocurrencia de una prestación pública, aumenta la probabilidad de identificar a los trabajadores que cuentan con un certificado de minusvalía del 33% o más. Esto significa que el cruce de la MCVL con la base de datos de la Agencia Tributaria es una fuente muy valiosa para conocer la existencia de discapacidad pero no garantiza de forma absoluta que ello se consiga con total exactitud.

El método propuesto inicialmente consistía en enlazar la MCVL con la Base de datos estatal de personas con discapacidad (BDEPD). Una vez realizado este enlace se ha comprobado que presenta importantes deficiencias debido a la dificultad de verificar la autenticidad del identificador de persona física en la BDEPD. Si este enlace se hubiera realizado satisfactoriamente ello permitiría identificar a los trabajadores que tienen reconocido un grado de minusvalía del 33% o mayor. Tampoco existe la posibilidad de combinar este enlace con el efectuado por la Agencia Tributaria porque ambos tienen identificadores anonimizados diferentes. Si el identificador anonimizado fuera el mismo en ambas bases de datos ello permitiría hacer verificaciones sobre la condición de persona con discapacidad de los trabajadores y, lógicamente, mejorarían nuestros métodos de estimación del cumplimiento de la cuota de reserva.

Para calcular el cumplimiento de la cuota de reserva, en este estudio se utilizan dos métodos. Ambos métodos se basan en la MCVL con datos fiscales incorporados por la Agencia Tributaria. El primer método consiste en obtener una medida stock de la tasa de trabajadores con discapacidad en cada una de las dimensiones siguientes: 1) rama de actividad, 2) provincia, 3) tipo de empresa y 4) tamaño del establecimiento. El segundo método consiste en la generación de una combinación de las cuatro dimensiones anteriores que permite la agrupación de códigos de cotización de empresas con más de 50 trabajadores en plantilla. Una vez formados todas las posibles combinaciones de las cuatro características indicadas será posible identificar todas las posibles combinaciones cuyo porcentaje de empleo de trabajadores con discapacidad es igual o mayor al 2%. Tanto en el primer método como en el segundo se consideran a todos los afiliados en alta el 1 de junio de los años 2004, 2005 y 2006. El segundo método complementa al primero y además permite calcular una medida del grado de cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas (cuentas de cotización o centros de trabajo) con más de cincuenta empleados.

III. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEGÚN DIVERSAS CARACTERÍSTICAS

En este capítulo se comentan los resultados de calcular el porcentaje de trabajadores con discapacidad según las cuatro dimensiones siguientes: actividad económica, comunidades autónomas, tipo de empresa y tamaño del establecimiento. En primer lugar se consideran todas las cuentas de cotización y posteriormente se consideran dos grupos de cuentas de cotización, las que tienen más de cincuenta trabajadores y las que tienen 50 o menos trabajadores. Esto nos permitirá comprobar las diferencias entre las empresas según estén o no vinculadas por la norma de la cuota de reserva.

Los cálculos se han realizado para los años 2004, 2005 y 2006. Esto permite considerar la dimensión temporal en el porcentaje de trabajadores con discapacidad en el total del empleo correspondiente a la característica estudiada. Además de los gráficos y cuadros que se incluyen en el texto, los Anexos presentan los resultados de forma más detallada.

Para obtener indicadores de la actividad laboral de las personas, total y con discapacidad, se usan tres medidas: 1) Número de ocurrencias de empleo a lo largo del año; 2) Número de personas que han tenido al menos un empleo a lo largo del año; y 3) Número de personas empleadas el 1 de junio de cada año (2004, 2005 o 2006). Estas tres medidas se calculan para el total de la muestra y para las personas con discapacidad. Dividiendo la medida en cuestión para este último colectivo por la medida para el total de la muestra se obtiene el porcentaje que indica la intensidad del empleo de personas con discapacidad en relación con el empleo total en la economía. En lo que sigue nos fijamos en la tercera medida por ser un claro indicador del stock del empleo, similar a la medida que se obtiene con una encuesta, tal como la EPA por ejemplo.

Globalmente se obtiene que el 1,48% de los empleados el 1 de junio de 2004 eran personas con alguna discapacidad. Los porcentajes para 2005 y 2006 son

1,44% y 1,48%, respectivamente. Cuando nos fijamos únicamente en las cuentas de cotización con más de 50 empleados, los porcentajes de empleo de personas con discapacidad que se obtienen para 2004, 2005 y 2006 son, respectivamente, 2,25%, 2,09% y 2,16%. A continuación se describen las diferencias en estos porcentajes por las características consideradas y los cambios que se aprecian entre los tres años para los que se dispone de datos. Hay que recordar que los datos disponibles no incluyen a Navarra ni al País Vasco por las razones indicadas anteriormente, esto es, no forman parte del llamado territorio único a efectos fiscales y por lo tanto la Agencia Tributaria no dispone de la información que se genera a través del modelo 190.

1. Todas las cuentas de cotización

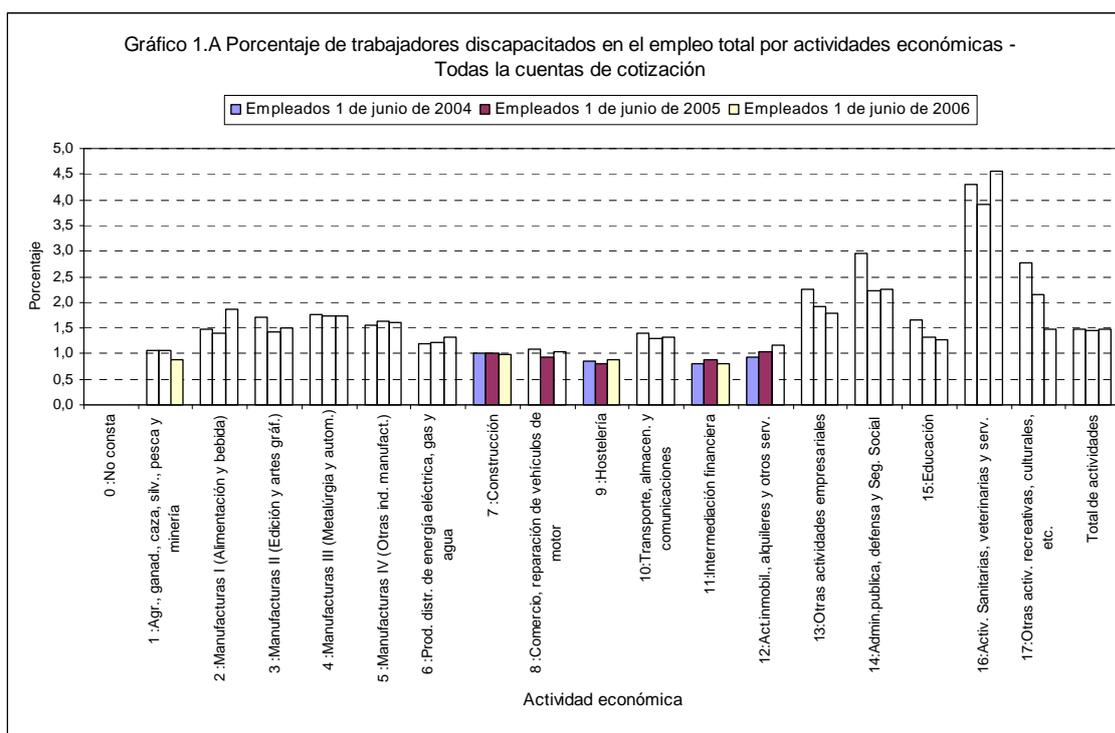
a. Actividades económicas

Claramente podemos distinguir que la actividad con mayor porcentaje de empleo de personas con discapacidad para el 2004 es la referida a Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales con más de un 1% de diferencia con respecto a las demás. Una situación similar se observa para los años 2005 y 2006.

Podemos también considerar como altos en el año 2004 los porcentajes referidos a las actividades de Administración pública, defensa y Seguridad Social y de Otras actividades recreativas, culturales, sociales, etc. Aunque experimentan un descenso considerable para el año 2005 y 2006.

Las actividades con un menor porcentaje para el 2004 son Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios y Hostelería. Éstas serán también las más bajas para los años 2005 y 2006 exceptuando Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios que sube y añadiendo Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y minería para el 2006.

En términos del total, los porcentajes se mantienen constantes. Destacan las subidas progresivas de Manufacturas I (Alimentación y bebida) y de Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios. También son descensos significativos y progresivos los de Otras actividades empresariales y Educación. Nos sorprenden los descensos tan elevados del año 2004 al año 2005 de Administración pública, defensa y Seguridad Social y, sobre todo, de Otras actividades recreativas, culturales, sociales, etc.

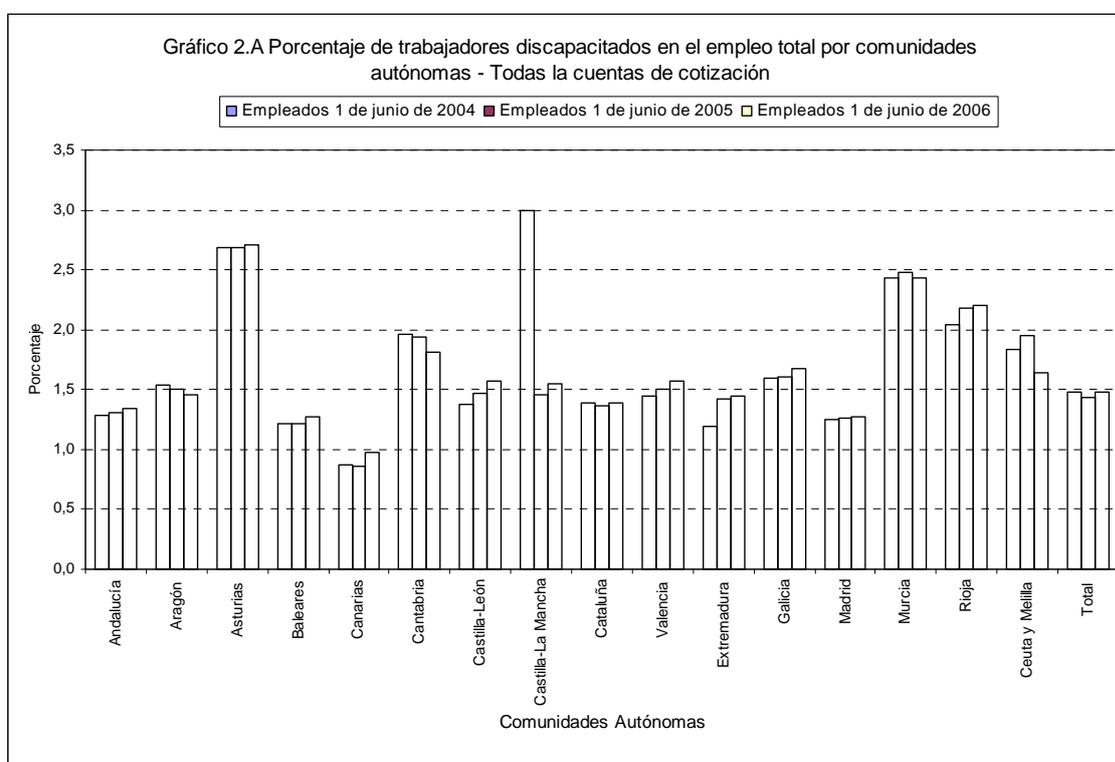


b. Comunidades autónomas

Para el año 2004 las comunidades autónomas con mayor porcentaje en orden decreciente son Castilla La Mancha, Asturias, Murcia y La Rioja. Este orden se mantiene para los años 2005 y 2006, exceptuando a Castilla La Mancha, cuyo porcentaje baja considerablemente tanto para el 2005 como para el 2006. Por ello, podemos considerar el porcentaje para Castilla La Mancha en 2004 como un dato atípico.

Si consideramos a las Comunidades Autónomas con menor porcentaje, destacan Canarias, Extremadura, Baleares o incluso Madrid. Téngase en cuenta que no se consideran Navarra y el País Vasco por los problemas de medición citados.

Por regla general, los porcentajes se mantienen relativamente constantes durante los años 2004, 2005 y 2006. Cabe destacar ciertas comunidades que descienden como Aragón o Cantabria. También hay comunidades que mejoran como Castilla y León, Extremadura o La Rioja.

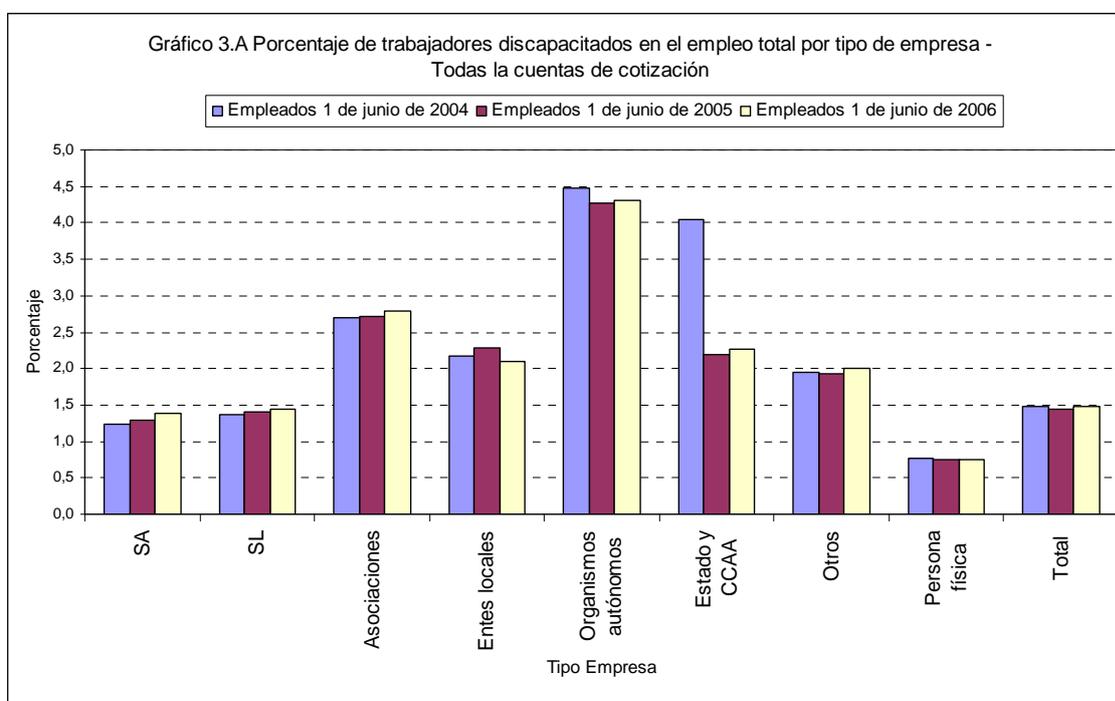


c. Tipo de empresa

Debemos considerar como un dato atípico el porcentaje para Estado y CCAA en el año 2004, ya que no se mantiene ni en 2005 ni en 2006. Esto tiene que ver con el dato que se han observado anteriormente para Castilla La Mancha. Consideramos a los Organismos Autónomos, Asociaciones y Entes Locales como

los tipos de empresas con mayor porcentaje para los años 2004, 2005 y 2006. Por debajo, la Persona Física y las Sociedades Anónimas son las que menos porcentaje tienen para todos los años.

Los porcentajes se mantienen relativamente constantes en el tiempo. Destaca la bajada (atípica) de Estado y CCAA del año 2004 al año 2005. Las Tanto las Sociedades Anónimas y como las Sociedades Limitadas presentan ligeras y sostenidas subidas a lo largo del periodo de tres años que abarca e estudio.

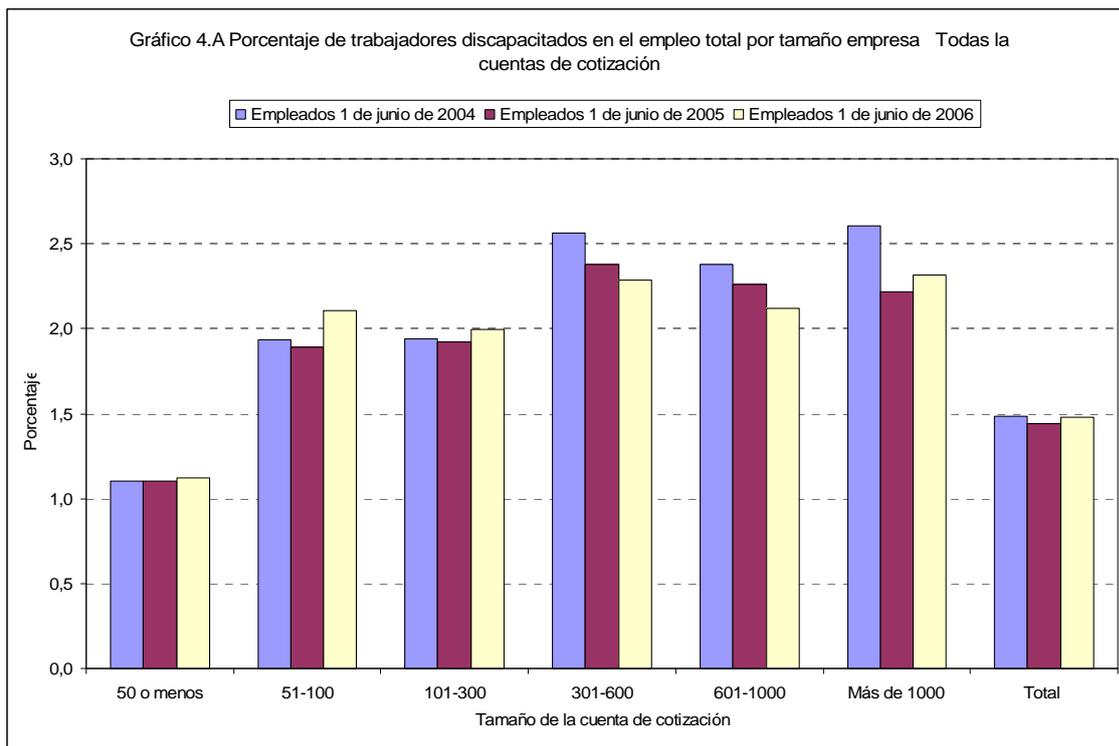


d. Tamaño de la cuenta de cotización

En el 2004 las empresas con mayor porcentaje de empleo de personas con discapacidad son las empresas más grandes, es decir, de tamaño mayor a 300 empleados. Este tramo engloba a las categorías de 301-600, de 601-1000 y de más de 1000. También son las de mayor porcentaje para los años 2005 y 2006. A ello se suman en 2006 las empresas de 50 a 100 trabajadores. Las empresas

con menor porcentaje de empleo de personas de con discapacidad son por tanto las pequeñas.

En términos globales los porcentajes para el conjunto de la muestra se mantienen en el tiempo. Destacan las caídas progresivas para empresas grandes de 301 a 600 y de 601 a 1000 desde el 2004 al 2006. Las empresas con más variabilidad son las de más de 1000 empleados con grandes fluctuaciones entre años. Resalta la subida de las empresas de 51 a 100 trabajadores del año 2005 al año 2006.



2. Cuentas de cotización de más de 50 trabajadores

a. Actividades económicas

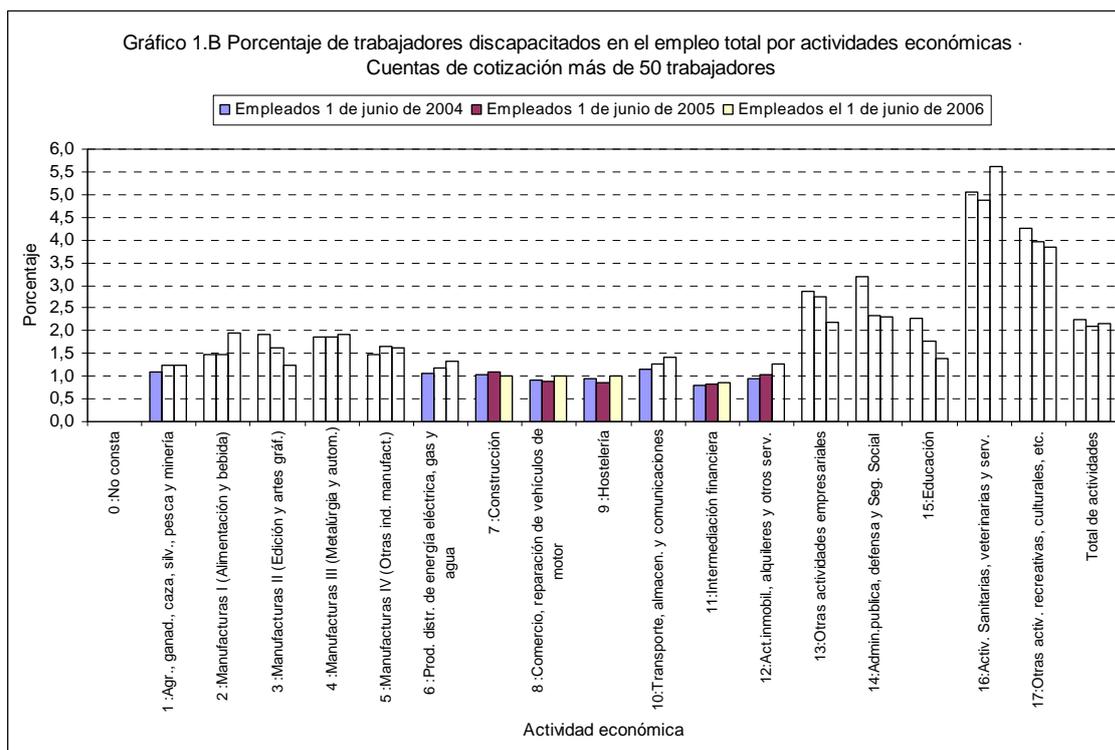
Claramente podemos distinguir que las actividades con mayor porcentaje de empleo de personas con discapacidad para el año 2004 son las referidas a Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales y a Otras actividades recreativas, culturales, sociales, etc. con más de un 1% de diferencia con las demás. Estos porcentajes se mantienen altos para 2005 y 2006, aunque las primeras suben en el 2006 hasta superar el 5% y las segundas bajan a menos de 4%.

Podemos también considerar como altos en el año 2004 los porcentajes referidos a las actividades de Administración pública, defensa y Seguridad Social y de Otras actividades empresariales. Aunque experimentan un descenso considerable para el año 2006. Por debajo, las actividades con un menor porcentaje para el 2004 son Intermediación financiera; Comercio, reparación de vehículos de motor y Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios. Éstas serán también las más bajas para los años 2005 y 2006 exceptuando Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios que sube y añadiendo Construcción para el 2006.

Aunque en términos agregados, los porcentajes de empleo de personas con discapacidad se mantienen relativamente constantes, sus variaciones son considerables según las actividades económicas. Destacan las subidas progresivas de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, de Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios, y de Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

También son descensos significativos y progresivos los de Educación y Manufacturas II (Edición y artes gráficas). Destaca el descenso significativo entre 2004 y 2005 de Administración pública, defensa y Seguridad Social y de Otras

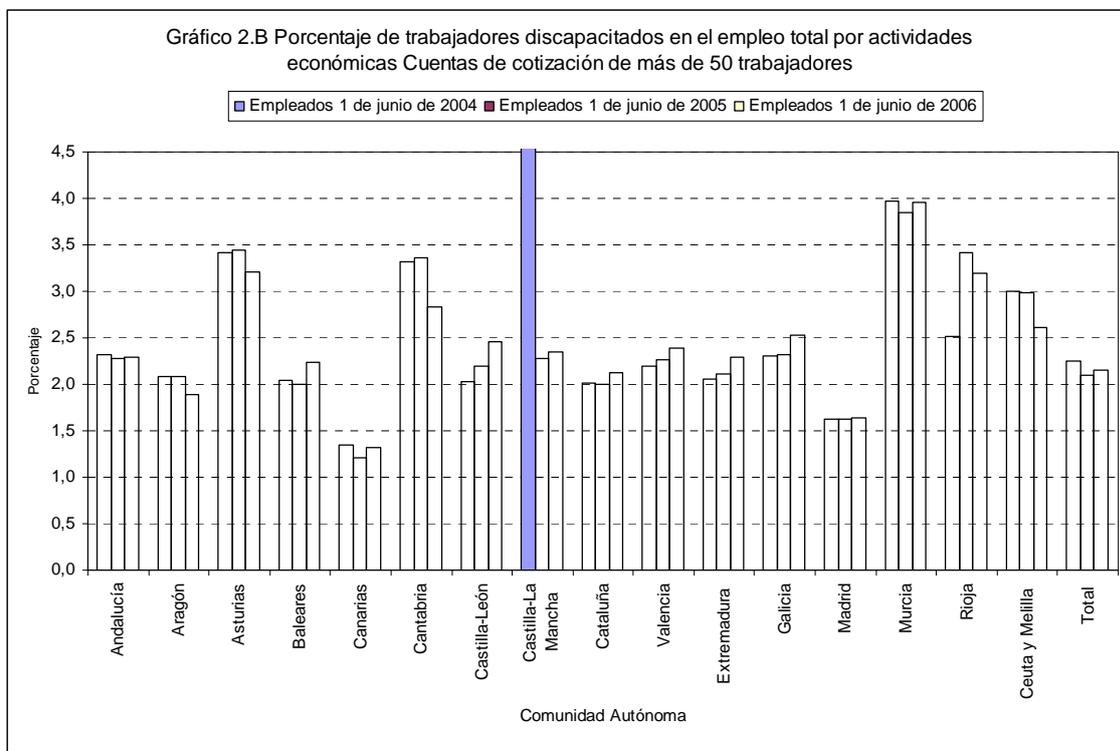
actividades recreativas, culturales, sociales, etc. Nos llama la atención las subidas considerables del 2005 al 2006 de Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales y de Manufacturas I (Alimentación y bebida).



b. Comunidades autónomas

Observamos que para el año 2004 las comunidades autónomas con mayor porcentaje en orden decreciente son Castilla La Mancha, Murcia, Asturias y Ceuta y Melilla. Este orden se mantiene para los años 2005 y 2006 si añadimos a partir del 2005 a La Rioja y exceptuamos a Castilla La Mancha, cuyo porcentaje baja considerablemente tanto para el 2005 como para el 2006. Por ello, podemos subrayar una vez más que el porcentaje para Castilla La Mancha es un dato atípico. Si miramos a las Comunidades Autónomas con menor porcentaje, destacan Canarias y Madrid.

Por regla general, los porcentajes varían entre los tres años (2004, 2005 y 2006) para las distintas comunidades, exceptuando Madrid o Andalucía que permanecen casi constantes. Cabe destacar ciertas comunidades que descienden en el 2006 considerablemente como son Aragón, Cantabria, Asturias o Ceuta y Melilla. También hay comunidades que mejoran sustancialmente a lo largo de los tres años como Castilla y León, Extremadura, Valencia y Galicia.

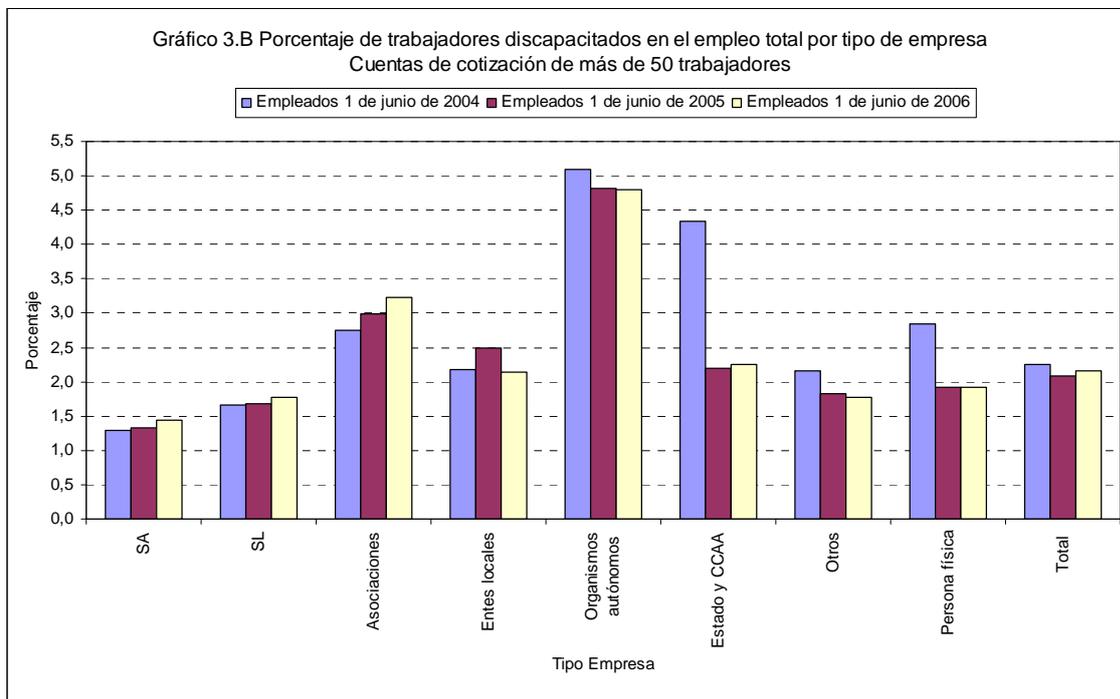


c. Tipo de empresa

Debemos considerar como un dato atípico el porcentaje para Estado y CCAA en el 2004, ya que no se mantiene ni en 2005 ni en 2006. En menor escala pero de la misma tendencia es el resultado que obtenemos para Persona Física. Consideramos a los Organismos Autónomos, Asociaciones y Entes Locales como los tipos de empresas con mayor porcentaje para los años 2004, 2005 y 2006.

Por debajo, las Sociedades Limitadas y las Sociedades Anónimas son las que menos porcentaje tienen para todos los años.

Si nos fijamos en el total podríamos decir que los porcentajes no han variado mucho, sin embargo si ha habido cambios importantes para algunos tipos de empresas. Destaca la bajada de Estado y CCAA y de la Persona Física del 2004 al 2005. Las SA y las Asociaciones tienen subidas progresivas a lo largo de los años. En todo caso, podemos decir que en el conjunto de las empresas que emplean más de 50 personas se alcanza el porcentaje del 2% del empleo para personas con discapacidad. Sin embargo, las diferencias dentro de cada una de las cuatro dimensiones estudiadas son significativas.



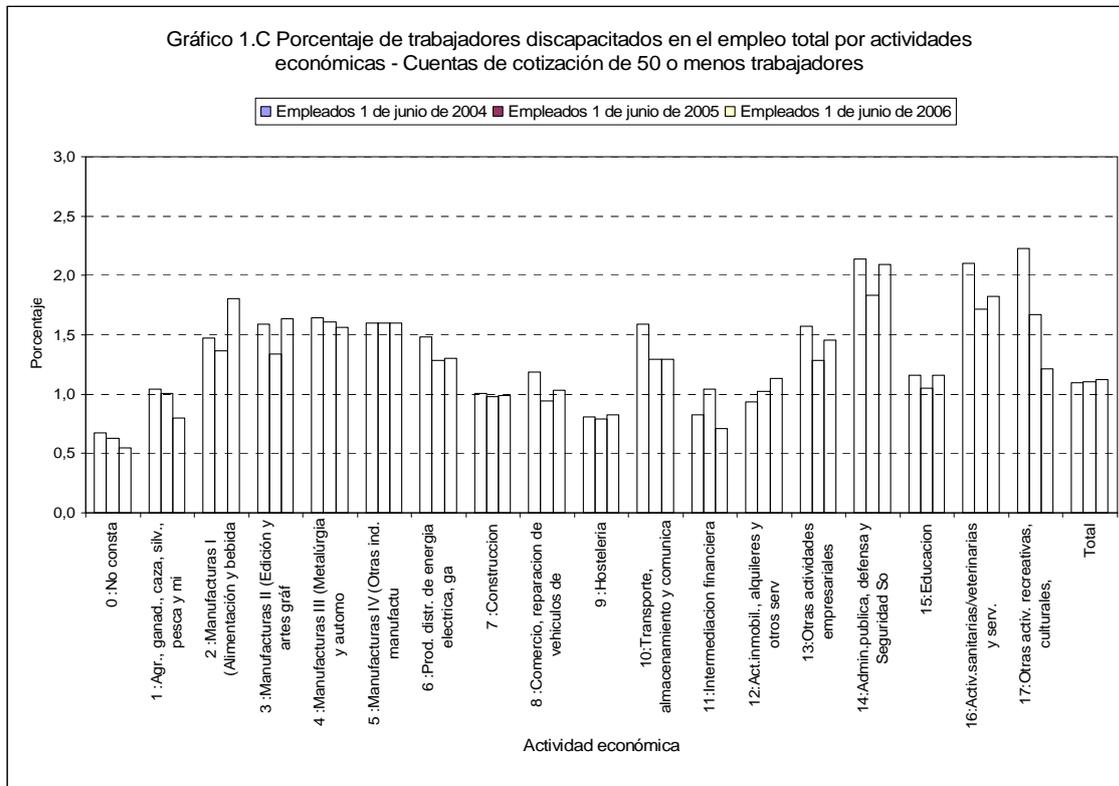
3. Cuentas de cotización de 50 trabajadores o menos

a. Actividades económicas

Claramente podemos distinguir que las actividades con mayor porcentaje para el 2004 son las referidas a Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales, a Otras actividades recreativas, culturales, sociales, etc. y a Administración pública, defensa y Seguridad Social. Aunque para los años 2005 y 2006 las dos primeras caen en gran medida y sólo destaca la Administración pública, defensa y Seguridad Social.

Es importante comprobar cómo las Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales ya no cuentan con un gran diferencial respecto a las demás actividades para las cuentas de cotización de 50 o menos empleados. Por debajo, las actividades con un menor porcentaje para el 2004 son intermediación financiera, Hostelería y No Consta. Éstas serán también las más bajas para los años 2005 y 2006 y añadiendo Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y minería para el 2006.

Aunque en términos agregados del total, los porcentajes se mantienen constantes, los porcentajes varían bastante dentro de cada una de las actividades. Destacan las subidas progresivas de Actividades inmobiliarias, alquileres y otros servicios, y de Manufacturas I (Alimentación y bebida). También son descensos significativos y progresivos los de No Consta, de Manufacturas III (Metalurgia y automoción), de Transporte, almacenamiento y comunicaciones y de Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales. Llama la atención el descenso del 2004 al 2005 de Otras actividades recreativas, culturales, sociales, etc.

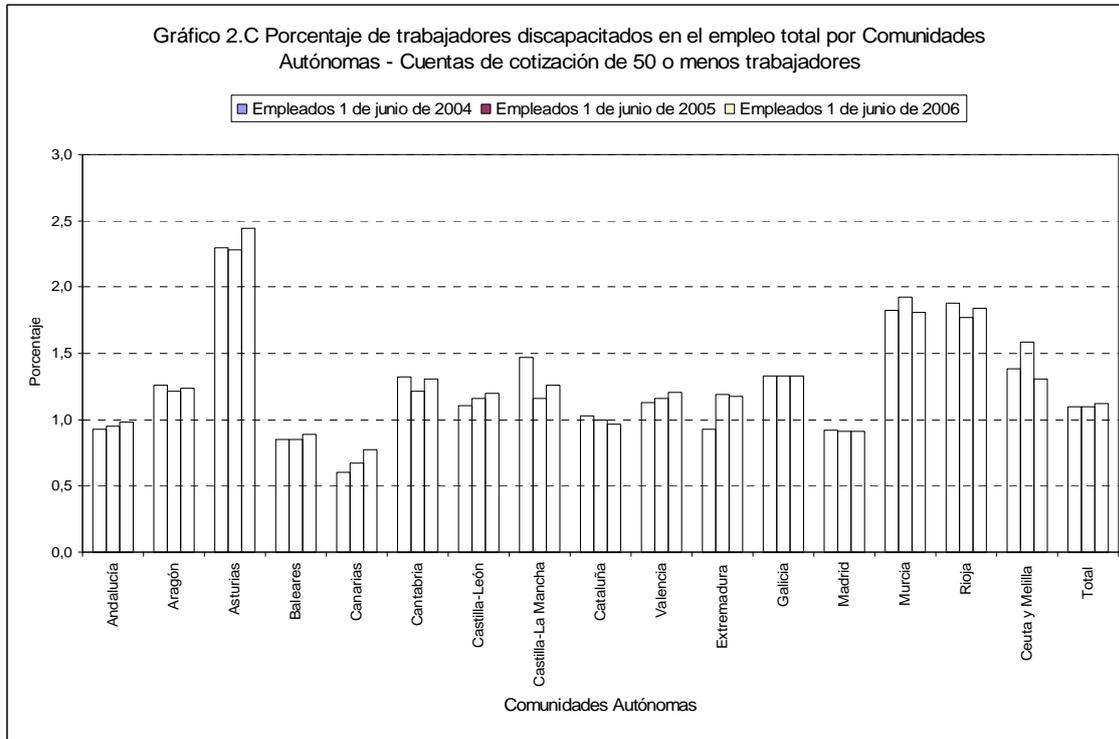


b. Comunidades autónomas

Para el año 2004, las comunidades autónomas con mayor porcentaje en orden decreciente son Asturias, La Rioja y Murcia. Este orden se mantiene para los años 2005 y 2006. Obsérvese que para la categoría de 50 o menos trabajadores ya no se observa el dato atípico para Castilla La Mancha. Si miramos a las Comunidades Autónomas con menor porcentaje, encontramos Canarias, Baleares y Madrid.

Por regla general, los porcentajes parece que no varían durante los años 2004, 2005 y 2006 para las distintas comunidades aunque podemos reseñar algún comportamiento especial. Como descenso más significativo podemos citar el de Ceuta y Melilla del 2005 al 2006. También hay comunidades que mejoran de forma progresiva a lo largo de los años como Castilla y León, Andalucía, Valencia

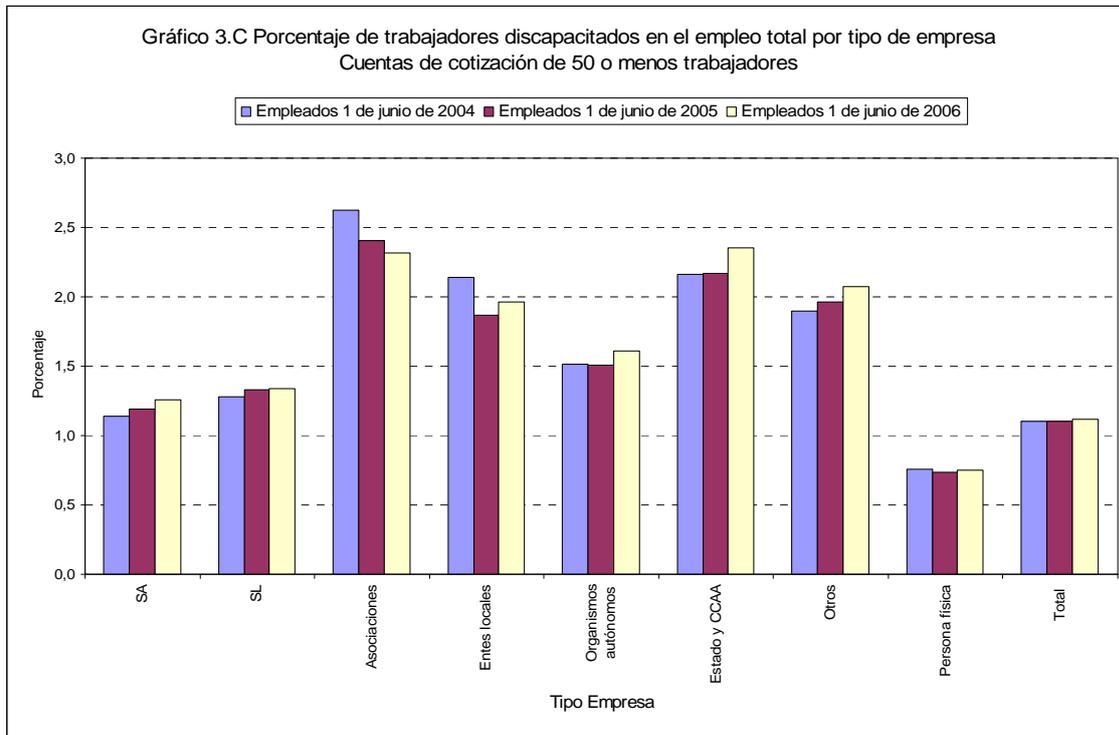
o Canarias. Cabe destacar como la subida más significativa el caso de Asturias de 2005 a 2006.



c. Tipo de empresa

Para esta categoría de 50 o menos trabajadores ya no se observa el dato atípico para Estado y CCAA en el 2004. Consideramos al Estado y CCAA, a las Asociaciones, Entes Locales y Otros como los tipos de entidades con mayor porcentaje para los años 2004, 2005 y 2006. Por debajo, la Persona Física es la que menos porcentaje tiene para todos los años.

Para los totales los porcentajes no han variado mucho, sin embargo si ha habido cambios importantes para algunos tipos de empresas. Destaca la bajada de Asociaciones del 2004 al 2006. Las Sociedades Anónimas, las Sociedades Limitadas y Otros tienen subidas progresivas a lo largo de los años.



En resumen podemos decir que las actividades económicas con mayor porcentaje de empleo de personas con discapacidad son las Actividades sanitarias/veterinarias y servicios sociales y Otras actividades recreativas, culturales, sociales, etc. Por su parte, la actividad con menor porcentaje es Intermediación financiera.

Las CCAA con un porcentaje de empleo de personas con discapacidad más alto son Asturias, Murcia y La Rioja. También cabe destacar la evolución positiva de Castilla y León a lo largo de los tres años.

IV. UN ANÁLISIS MÁS DESAGREGADO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el capítulo anterior se presentaron los datos agregados por cada una de las características consideradas. Ahora vamos a desagregar la información combinando esas características: actividad, comunidad autónoma, tipo de empresa y número de afiliados a la cuenta de cotización. Haciendo esto para cada año, 2004, 2005 y 2006, por separado, es posible obtener un total de más de 4000 combinaciones en cada año. Sin embargo, el tamaño de la muestra de cada combinación disminuye muy rápidamente y a partir de un número reducido de trabajadores la indicada combinación de las cuatro características es poco representativa. En el Anexo de cuadros a este capítulo se presentan las combinaciones para las cuales existe un mínimo de diez observaciones de trabajadores en alta laboral.

Una vez que se han generado las descritas combinaciones es posible calcular el porcentaje de empleo de trabajadores con discapacidad. Como se puede apreciar en los cuadros del Anexo D, referidos a los años 2004, 2005 y 2006, el porcentaje en cuestión varía considerablemente. Lógicamente, estos resultados permiten avanzar sobre los obtenidos anteriormente, basados en agregar todas las cuentas de cotización según una característica cada vez. Cuando las características que se combinan son las que se corresponden con las de alto empleo de trabajadores con discapacidad, el porcentaje en cuestión puede ser muy elevado.

Considérese por ejemplo el año 2006. La combinación de las Actividades sanitarias, veterinarias y otros servicios con el tipo de empresa Organismos autónomos en comunidades como Murcia o Andalucía y un número de afiliados de más de 600 se obtienen porcentajes de empleo de personas con discapacidad de más de 50%, muy posiblemente porque estas características definen una fuerte presencia de centros especiales de empleo.

En el Cuadro 1 se presentan las combinaciones de características que arrojan unos porcentajes de empleo de personas con discapacidad más elevados. Para este cuadro se han considerado sólo las combinaciones que contienen un mínimo de 50 observaciones (altas laborales en la muestra). Puesto que el tamaño de la muestra de la MCVL es aproximadamente el 4% de la población, 50 observaciones equivalen a una población de 1250 personas. Se incluyen en el cuadro todas las combinaciones que suponen un porcentaje de empleo de personas con discapacidad del 2% o mayor. Para la equivalencia de los códigos de este cuadro para cada una de las cuatro características véase el Cuadro 2, más adelante.

Cuadro 1. Cumplimiento de la cuota de reserva del empleo para personas con discapacidad. Cuentas de cotización de más de 50 afiliados. Año 2006.

CCAA	Actividad económica	Tipo de empresa	Tamaño de la cuenta de cotización	Empleados (1 junio 2006)	Personas con discapacidad (1 junio 2006)	Porcentaje de cumplimiento
1	16	5	4	249	136	54,6
10	16	5	6	204	106	52,0
3	16	5	5	78	27	34,6
4	16	5	5	113	28	24,8
12	16	5	4	168	35	20,8
14	16	5	5	274	56	20,4
1	16	2	3	80	15	18,8
9	16	3	2	208	39	18,8
11	16	5	4	132	21	15,9
2	4	2	3	100	15	15,0
7	16	3	2	55	8	14,6
1	17	1	2	120	17	14,2
7	16	3	3	87	12	13,8
14	16	5	4	133	18	13,5
3	4	2	4	60	8	13,3
8	16	5	3	173	23	13,3
14	14	4	2	64	7	10,9
6	16	5	3	110	12	10,9
1	17	1	3	101	11	10,9
9	13	3	3	56	6	10,7
10	17	2	2	76	8	10,5
7	16	5	2	87	9	10,3
14	16	5	6	341	35	10,3
3	13	1	4	178	18	10,1
4	17	2	2	50	5	10,0
9	17	3	3	193	19	9,8
1	17	3	3	52	5	9,6

9	16	3	3	430	40	9,3
12	14	5	5	54	5	9,3
9	17	3	2	110	10	9,1
9	16	5	4	257	23	9,0
2	16	5	4	206	18	8,7
7	16	5	3	325	28	8,6
12	8	2	2	96	8	8,3
7	13	2	2	98	8	8,2
2	4	1	6	63	5	7,9
10	14	6	4	51	4	7,8
3	13	1	2	52	4	7,7
5	17	1	2	52	4	7,7
10	17	1	3	65	5	7,7
9	17	1	3	209	16	7,7
9	16	5	2	66	5	7,6
14	15	5	5	53	4	7,6
9	17	2	3	186	14	7,5
13	17	3	2	95	7	7,4
10	16	3	6	68	5	7,4
1	17	2	2	110	8	7,3
9	16	5	6	1687	120	7,1
7	2	1	3	203	14	6,9
10	16	2	3	87	6	6,9
2	13	2	3	73	5	6,9
1	16	2	2	133	9	6,8
1	16	3	2	153	10	6,5
8	4	1	3	138	9	6,5
13	16	3	5	62	4	6,5
10	13	2	2	267	17	6,4
7	14	6	4	97	6	6,2
1	16	3	3	130	8	6,2
13	16	5	6	2333	143	6,1
9	10	5	4	66	4	6,1
10	16	2	2	83	5	6,0
12	16	5	6	551	33	6,0
2	14	4	2	85	5	5,9
13	14	3	6	51	3	5,9
10	4	2	6	300	17	5,7
3	14	4	3	89	5	5,6
12	4	2	2	125	7	5,6
13	16	6	6	54	3	5,6
14	14	6	6	198	11	5,6
1	10	2	2	91	5	5,5
10	16	3	2	55	3	5,5
14	13	1	4	113	6	5,3
1	14	6	2	304	16	5,3
4	14	6	3	57	3	5,3
9	16	1	2	152	8	5,3
3	14	6	6	213	11	5,2
12	16	6	6	59	3	5,1



11	14	4	2	138	7	5,1
1	13	2	2	387	19	4,9
9	16	2	3	123	6	4,9
13	13	5	3	82	4	4,9
12	14	5	3	103	5	4,9
1	16	5	6	3735	177	4,7
10	16	1	2	64	3	4,7
12	15	5	5	86	4	4,7
6	16	5	6	132	6	4,6
8	4	2	2	66	3	4,6
12	14	5	6	242	11	4,6
3	16	5	6	265	12	4,5
12	14	6	2	157	7	4,5
13	14	5	3	317	14	4,4
6	15	6	6	114	5	4,4
14	4	1	3	92	4	4,4
14	14	4	3	116	5	4,3
1	14	5	2	93	4	4,3
12	14	6	3	259	11	4,3
10	1	1	5	95	4	4,2
9	15	3	3	168	7	4,2
12	13	2	2	146	6	4,1
10	16	6	6	1300	53	4,1
3	13	1	3	173	7	4,1
1	15	2	2	99	4	4,0
4	14	4	3	50	2	4,0
8	2	1	2	50	2	4,0
9	14	5	5	50	2	4,0
13	17	1	3	325	13	4,0
13	17	2	3	203	8	3,9
10	13	1	2	179	7	3,9
9	16	1	3	308	12	3,9
13	13	2	2	771	30	3,9
1	14	6	5	258	10	3,9
11	16	5	3	232	9	3,9
13	14	3	5	103	4	3,9
4	13	1	5	52	2	3,9
9	14	4	5	78	3	3,9
13	12	2	5	132	5	3,8
13	16	5	4	369	14	3,8
13	12	5	5	80	3	3,8
5	13	1	4	134	5	3,7
1	14	4	4	567	21	3,7
7	14	4	6	81	3	3,7
10	10	2	2	135	5	3,7
12	10	2	2	54	2	3,7
12	4	1	6	516	19	3,7
14	8	1	2	163	6	3,7
7	14	5	3	191	7	3,7
13	14	6	5	137	5	3,7



2	7	1	2	55	2	3,6
11	7	1	2	55	2	3,6
13	16	3	3	165	6	3,6
13	15	5	3	111	4	3,6
3	4	1	5	56	2	3,6
7	8	1	6	56	2	3,6
13	17	3	4	56	2	3,6
14	13	2	3	140	5	3,6
9	16	1	5	85	3	3,5
4	8	2	2	57	2	3,5
14	11	3	6	114	4	3,5
14	8	1	3	231	8	3,5
9	14	5	3	116	4	3,5
9	16	2	5	58	2	3,5
12	14	4	5	58	2	3,5
10	14	4	3	466	16	3,4
13	16	5	3	205	7	3,4
2	4	1	5	59	2	3,4
7	2	2	2	59	2	3,4
11	11	3	5	59	2	3,4
9	4	1	6	1099	37	3,4
12	15	5	3	90	3	3,3
8	14	6	5	151	5	3,3
7	14	4	3	244	8	3,3
9	14	6	2	123	4	3,3
13	12	2	2	186	6	3,2
13	12	1	3	435	14	3,2
13	13	2	3	1188	38	3,2
3	16	5	4	94	3	3,2
4	13	1	3	157	5	3,2
8	11	3	3	63	2	3,2
9	3	1	3	189	6	3,2
10	10	5	6	63	2	3,2
13	2	1	2	63	2	3,2
12	14	6	4	222	7	3,2
13	15	1	2	161	5	3,1
13	4	2	4	97	3	3,1
7	13	1	4	196	6	3,1
12	5	1	3	229	7	3,1
10	2	1	4	66	2	3,0
9	13	2	2	663	20	3,0
13	16	3	2	100	3	3,0
1	14	5	3	234	7	3,0
2	13	2	2	67	2	3,0
4	14	6	6	167	5	3,0
9	14	3	5	67	2	3,0
13	12	5	4	101	3	3,0
7	5	1	6	203	6	3,0
9	16	5	3	204	6	2,9
9	17	1	2	102	3	2,9

12	15	5	2	68	2	2,9
12	16	5	5	136	4	2,9
14	2	1	2	68	2	2,9
12	11	1	3	70	2	2,9
13	5	2	2	140	4	2,9
4	9	1	6	176	5	2,8
1	13	2	3	494	14	2,8
9	14	5	6	106	3	2,8
7	4	2	2	71	2	2,8
8	4	1	4	71	2	2,8
9	7	1	2	390	11	2,8
9	15	5	2	390	11	2,8
10	11	1	4	71	2	2,8
13	10	5	5	71	2	2,8
8	16	5	6	427	12	2,8
12	13	1	4	323	9	2,8
1	7	1	4	72	2	2,8
9	16	3	4	180	5	2,8
13	10	3	6	324	9	2,8
8	14	4	3	399	11	2,8
10	13	1	6	362	10	2,8
1	5	2	2	109	3	2,8
10	14	6	6	1126	31	2,8
13	14	5	6	364	10	2,8
8	4	1	2	73	2	2,7
13	14	5	5	401	11	2,7
14	15	6	6	146	4	2,7
17	14	6	6	73	2	2,7
1	14	4	2	549	15	2,7
10	8	2	2	293	8	2,7
1	14	4	6	333	9	2,7
1	15	3	2	111	3	2,7
7	16	5	4	296	8	2,7
11	14	4	4	148	4	2,7
9	12	2	3	112	3	2,7
9	10	2	4	75	2	2,7
10	14	4	6	150	4	2,7
1	14	4	3	1015	27	2,7
9	13	1	3	1015	27	2,7
7	14	5	5	76	2	2,6
8	13	1	4	114	3	2,6
12	4	1	2	114	3	2,6
13	16	2	4	76	2	2,6
9	13	2	3	915	24	2,6
8	5	2	3	77	2	2,6
13	6	1	4	77	2	2,6
1	15	5	3	116	3	2,6
7	5	1	5	78	2	2,6
3	4	1	4	79	2	2,5
1	14	6	6	436	11	2,5

7	16	5	6	437	11	2,5
9	5	2	2	318	8	2,5
13	9	1	3	238	6	2,5
13	11	1	5	159	4	2,5
1	4	2	6	80	2	2,5
12	5	2	3	80	2	2,5
12	8	1	3	280	7	2,5
10	4	1	3	241	6	2,5
9	14	4	2	445	11	2,5
5	8	1	2	203	5	2,5
10	10	1	3	244	6	2,5
11	16	5	6	122	3	2,5
9	16	2	2	123	3	2,4
13	13	1	4	1028	25	2,4
1	5	2	3	83	2	2,4
1	16	1	2	83	2	2,4
3	8	1	2	83	2	2,4
6	7	2	2	83	2	2,4
7	7	2	3	83	2	2,4
9	2	1	4	332	8	2,4
12	10	1	5	83	2	2,4
18	14	6	3	83	2	2,4
13	5	1	5	167	4	2,4
14	7	1	3	84	2	2,4
8	16	5	5	127	3	2,4
1	4	1	2	128	3	2,3
1	5	1	4	171	4	2,3
7	13	1	2	171	4	2,3
5	14	5	6	86	2	2,3
7	7	1	2	172	4	2,3
7	14	6	2	173	4	2,3
3	15	6	6	87	2	2,3
6	4	1	3	87	2	2,3
10	5	1	2	523	12	2,3
10	13	1	3	481	11	2,3
1	1	7	4	88	2	2,3
2	4	2	6	308	7	2,3
5	8	1	4	133	3	2,3
5	8	2	2	178	4	2,3
13	4	1	6	579	13	2,3
6	4	1	5	90	2	2,2
9	14	6	3	316	7	2,2
10	9	2	3	135	3	2,2
2	14	6	4	91	2	2,2
10	14	4	4	182	4	2,2
8	14	6	3	92	2	2,2
9	15	5	5	230	5	2,2
13	10	1	3	553	12	2,2
2	14	6	6	232	5	2,2
13	17	5	6	139	3	2,2

5	14	5	3	93	2	2,2
10	7	1	3	233	5	2,2
5	14	6	4	94	2	2,1
10	15	5	5	94	2	2,1
9	14	4	3	756	16	2,1
2	5	2	2	95	2	2,1
4	9	2	3	237	5	2,1
3	16	5	3	143	3	2,1
10	13	1	4	288	6	2,1
10	14	4	2	385	8	2,1
13	14	6	6	1057	22	2,1
5	9	1	2	145	3	2,1
2	8	1	2	98	2	2,0
13	9	1	2	147	3	2,0
13	16	1	6	637	13	2,0
9	17	2	2	148	3	2,0
7	4	1	2	150	3	2,0
8	14	6	6	700	14	2,0
9	8	7	4	50	1	2,0
9	16	2	4	50	1	2,0
13	5	1	2	250	5	2,0
12	4	1	4	201	4	2,0
1	12	2	2	101	2	2,0
1	13	1	3	809	16	2,0
12	10	1	3	101	2	2,0
1	4	2	3	153	3	2,0
1	6	1	2	51	1	2,0
1	13	1	4	459	9	2,0
2	9	1	5	51	1	2,0
3	13	1	6	51	1	2,0
13	13	6	4	51	1	2,0
13	17	5	4	51	1	2,0
14	7	1	2	51	1	2,0
10	2	1	3	154	3	2,0
11	14	4	3	154	3	2,0

Es pues a partir de esta desagregación que podemos realizar una estimación del grado de cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. El valor que se obtiene se puede interpretar como el porcentaje de cuentas de cotización que emplean al 2% o más de personas con discapacidad (tienen reconocido un grado de minusvalía del 33% o superior). En el capítulo siguiente se explican los detalles del procedimiento que se utiliza para la estimación del indicado grado de cumplimiento de la cuota de reserva.

V. ESTIMACIÓN DEL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%

En lo que sigue se presenta el resultado de agregar por cada una de las cuatro dimensiones todas las combinaciones posibles con la condición de que en cada combinación haya un mínimo de observaciones. Se han considerado dos casos, uno con un mínimo de 10 observaciones y otro con un mínimo de 50 observaciones. Por una observación entendemos un alta el 1 de junio de cada año. Estas altas son las de los trabajadores que forman parte de la muestra y que se encuentran asociadas a las cuentas de cotización que satisfacen la combinación de características de que se trate. Considerando un mínimo de 10 observaciones resulta un mayor número de combinaciones (tamaño de la muestra) pero se pierde precisión en el cálculo del porcentaje. En todo caso, los resultados son muy parecidos puesto que al aumentar el número de observaciones el porcentaje de cumplimiento aumenta sólo ligeramente.

Así, pues, se trata de obtener, para cada comunidad autónoma por ejemplo, el número de combinaciones que se han formado y el número de ellas que conlleva un porcentaje de empleo de trabajadores con discapacidad del 2% o superior. Una vez que disponemos de estos datos es inmediato calcular el porcentaje de casos que cumplen la cuota de reserva dentro de todos los casos (combinaciones de las cuatro características) que se generan con la muestra de datos utilizada.

El Cuadro 2.A presenta los resultados cuando se considera un mínimo de 10 observaciones por cada posible combinación y el Cuadro 2.B presenta los resultados cuando se considera un mínimo de 50 observaciones. Téngase en cuenta que nuestra unidad más pequeña de estudio desde el punto de vista del empleador es la cuenta de cotización. Generalmente una cuenta de cotización coincide con una empresa, pero puede suceder que una empresa tenga varios centros de trabajo en varias provincias. En este caso en la muestra pueden aparecer varias cuentas de cotización correspondientes a la misma empresa.

Cuadro 2.A Tasa de cumplimiento de la cuota de reserva del empleo por actividades económicas - Cuentas de cotización de más de 50 trabajadores. El número de observaciones en el cruce es de 10 o más afiliados

	2004				2005				2006			
	No	Sí	Total	Porc. Cumpl.	No	Sí	Total	Porc. Cumpl.	No	Sí	Total	Porc. Cumpl.
1: Andalucía	143	58	201	28,9	140	66	206	32,0	142	61	203	30,0
2: Aragón	79	30	109	27,5	83	32	115	27,8	82	33	115	28,7
3: Asturias	54	46	100	46,0	52	42	94	44,7	47	45	92	48,9
4: Baleares	71	30	101	29,7	68	30	98	30,6	63	33	96	34,4
5: Canarias	116	22	138	15,9	115	21	136	15,4	111	29	140	20,7
6: Cantabria	46	25	71	35,2	50	25	75	33,3	57	22	79	27,8
7: Castilla-León	95	39	134	29,1	84	46	130	35,4	95	44	139	31,7
8: Castilla-La Mancha	65	39	104	37,5	63	40	103	38,8	66	39	105	37,1
9: Cataluña	157	65	222	29,3	157	74	231	32,0	154	79	233	33,9
10: Valencia	122	56	178	31,5	126	57	183	31,1	122	65	187	34,8
11: Extremadura	52	19	71	26,8	60	20	80	25,0	51	27	78	34,6
12: Galicia	99	40	139	28,8	89	47	136	34,6	80	48	128	37,5
13: Madrid	177	54	231	23,4	175	63	238	26,5	177	64	241	26,6
14: Murcia	66	56	122	45,9	67	50	117	42,7	69	51	120	42,5
17: Rioja	31	10	41	24,4	32	15	47	31,9	31	16	47	34,0
18: Ceuta y Melilla	11	6	17	35,3	6	7	13	53,8	10	4	14	28,6
Total	1.384	595	1.979	30,1	1.367	635	2.002	31,7	1.357	660	2.017	32,7
1 : Agr., ganad., caza, silv., pesca y minería	69	14	83	16,9	77	13	90	14,4	71	17	88	19,3
2 : Manufacturas I (Alimentación y bebida)	69	22	91	24,2	66	26	92	28,3	66	27	93	29,0
3 : Manufacturas II (Edición y artes gráf.)	24	12	36	33,3	24	9	33	27,3	30	9	39	23,1
4 : Manufacturas III (Metalurgia y autom.)	76	31	107	29,0	68	39	107	36,4	67	40	107	37,4
5 : Manufacturas IV (Otras ind. manufact.)	70	28	98	28,6	70	31	101	30,7	67	31	98	31,6
6 : Prod. distr. de energía eléct., gas y agua	31	13	44	29,5	32	14	46	30,4	35	13	48	27,1
7 : Construcción	98	22	120	18,3	98	25	123	20,3	83	26	109	23,9
8 : Comercio, repar. de vehículos de motor	123	32	155	20,6	113	31	144	21,5	110	30	140	21,4
9 : Hostelería	69	14	83	16,9	70	12	82	14,6	73	18	91	19,8
10: Transporte, almacen. y comunicaciones	104	32	136	23,5	105	36	141	25,5	100	36	136	26,5
11: Intermediación financiera	108	23	131	17,6	111	23	134	17,2	112	20	132	15,2
12: Act. inmovil., alquileres y otros serv.	62	9	71	12,7	61	13	74	17,6	54	17	71	23,9
13: Otras actividades empresariales	110	63	173	36,4	105	70	175	40,0	116	60	176	34,1
14: Admin. pública, defensa y Seg. Social	105	106	211	50,2	95	113	208	54,3	101	107	208	51,4
15: Educación	84	29	113	25,7	90	29	119	24,4	95	47	142	33,1
16: Activ. Sanitarias, veterinarias y serv.	114	105	219	47,9	112	108	220	49,1	117	119	236	50,4

17: Otras activ. recreativas, culturales, etc.	68	40	108	37,0	70	43	113	38,1	60	43	103	41,7
Total	1.384	595	1.979	30,1	1.367	635	2.002	31,7	1.357	660	2.017	32,7
1: Sociedad Anónima	578	164	742	22,1	555	189	744	25,4	538	205	743	27,6
2: Sociedad Limitada	321	120	441	27,2	319	132	451	29,3	322	144	466	30,9
3: Asociaciones	136	75	211	35,5	140	83	223	37,2	145	84	229	36,7
4: Entes locales	70	53	123	43,1	60	58	118	49,2	62	38	100	38,0
5: Organismos autónomos	143	108	251	43,0	155	109	264	41,3	138	110	248	44,4
6: Estado y CCAA	52	46	98	46,9	50	45	95	47,4	53	56	109	51,4
7: Otros	78	24	102	23,5	83	18	101	17,8	89	21	110	19,1
8: Persona física	6	5	11	45,5	5	1	6	16,7	10	2	12	16,7
Total	1.384	595	1.979	30,1	1.367	635	2.002	31,7	1.357	660	2.017	32,7
2: 51-100 afiliados	367	176	543	32,4	361	183	544	33,6	350	200	550	36,4
3: 101-300	421	165	586	28,2	404	184	588	31,3	403	190	593	32,0
4: 301-600	305	118	423	27,9	307	123	430	28,6	304	126	430	29,3
5: 601-1000	168	74	242	30,6	165	81	246	32,9	173	75	248	30,2
6: Más de 1000	123	62	185	33,5	130	64	194	33,0	127	69	196	35,2
Total	1.384	595	1.979	30,1	1.367	635	2.002	31,7	1.357	660	2.017	32,7

Cuadro 2.B Tasa de cumplimiento de la cuota de reserva del empleo por actividades económicas - Cuentas de cotización de más de 50 trabajadores. El número de observaciones en el cruce es de 50 o más afiliados

	2004				2005				2006			
	No	Sí	Total	Porc. Cumpl.	No	Sí	Total	Porc. Cumpl.	No	Sí	Total	Porc. Cumpl.
1: Andalucía	91	31	122	25,4	92	29	121	24,0	98	33	131	25,2
2: Aragón	30	14	44	31,8	36	13	49	26,5	32	13	45	28,9
3: Asturias	15	13	28	46,4	17	13	30	43,3	18	14	32	43,8
4: Baleares	23	6	29	20,7	25	9	34	26,5	26	10	36	27,8
5: Canarias	49	6	55	10,9	50	7	57	12,3	48	9	57	15,8
6: Cantabria	8	4	12	33,3	8	6	14	42,9	10	6	16	37,5
7: Castilla-León	42	16	58	27,6	44	20	64	31,3	46	24	70	34,3
8: Castilla-La Mancha	22	17	39	43,6	24	18	42	42,9	29	15	44	34,1
9: Cataluña	111	36	147	24,5	105	39	144	27,1	107	45	152	29,6
10: Valencia	68	26	94	27,7	69	26	95	27,4	71	33	104	31,7
11: Extremadura	9	8	17	47,1	12	6	18	33,3	12	7	19	36,8
12: Galicia	44	21	65	32,3	39	27	66	40,9	44	26	70	37,1
13: Madrid	119	32	151	21,2	112	42	154	27,3	120	45	165	27,3
14: Murcia	16	20	36	55,6	20	23	43	53,5	29	16	45	35,6
17: Rioja	2	2	4	50,0	1	2	3	66,7	1	1	2	50,0
18: Ceuta y Melilla	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0	1	1	2	100,0
Total	650	253	903	28,0	655	281	936	30,0	691	298	989	30,1
1 : Agr., ganad., caza, silv., pesca y minería	19	1	20	5,0	21	2	23	8,7	25	2	27	7,4
2 : Manufacturas I (Alimentación y bebida)	29	7	36	19,4	28	7	35	20,0	36	7	43	16,3
3 : Manufacturas II (Edición y artes gráf.)	6	1	7	14,3	8	1	9	11,1	10	1	11	9,1
4 : Manufacturas III (Metalurgia y autom.)	47	18	65	27,7	45	20	65	30,8	47	26	73	35,6
5 : Manufacturas IV (Otras ind. manufact.)	45	12	57	21,1	44	12	56	21,4	46	14	60	23,3
6 : Prod. distr. de energía eléct., gas y agua	11	1	12	8,3	10	2	12	16,7	9	1	10	10,0
7 : Construcción	53	6	59	10,2	52	9	61	14,8	57	9	66	13,6
8 : Comercio, repar. de vehículos de motor	75	10	85	11,8	75	12	87	13,8	75	13	88	14,8
9 : Hostelería	35	8	43	18,6	40	5	45	11,1	42	6	48	12,5
10: Transporte, almacen. y comunicaciones	46	8	54	14,8	47	10	57	17,5	48	11	59	18,6
11: Intermediación financiera	49	5	54	9,3	49	4	53	7,5	45	6	51	11,8
12: Act. inmovil., alquileres y otros serv.	22	3	25	12,0	22	3	25	12,0	24	6	30	20,0
13: Otras actividades empresariales	50	33	83	39,8	55	40	95	42,1	62	31	93	33,3
14: Admin. pública, defensa y Seg. Social	58	63	121	52,1	54	69	123	56,1	60	66	126	52,4
15: Educación	38	11	49	22,4	35	10	45	22,2	41	16	57	28,1

16: Activ. Sanitarias, veterinarias y serv.	46	52	98	53,1	49	60	109	55,0	49	64	113	56,6
17: Otras activ. recreativas, culturales, etc.	21	14	35	40,0	21	15	36	41,7	15	19	34	55,9
Total	650	253	903	28,0	655	281	936	30,0	691	298	989	30,1
1: Sociedad Anónima	350	72	422	17,1	345	83	428	19,4	342	90	432	20,8
2: Sociedad Limitada	138	45	183	24,6	145	55	200	27,5	176	60	236	25,4
3: Asociaciones	44	20	64	31,3	44	22	66	33,3	43	27	70	38,6
4: Entes locales	27	27	54	50,0	22	34	56	60,7	30	22	52	42,3
5: Organismos autónomos	59	63	122	51,6	64	59	123	48,0	56	65	121	53,7
6: Estado y CCAA	25	24	49	49,0	25	27	52	51,9	29	32	61	52,5
7: Otros	7	2	9	22,2	10	1	11	9,1	14	2	16	12,5
8: Persona física									1		1	0,0
Total	650	253	903	28,0	655	281	936	30,0	691	298	989	30,1
2: 51-100 afiliados	151	58	209	27,8	154	70	224	31,3	152	84	236	35,6
3: 101-300	185	73	258	28,3	185	84	269	31,2	195	82	277	29,6
4: 301-600	132	47	179	26,3	129	45	174	25,9	138	45	183	24,6
5: 601-1000	84	29	113	25,7	86	32	118	27,1	104	36	140	25,7
6: Más de 1000	98	46	144	31,9	101	50	151	33,1	102	51	153	33,3
Total	650	253	903	28,0	655	281	936	30,0	691	298	989	30,1

Como se puede apreciar en Cuadro 2.A, mediante la metodología descrita hemos obtenido una estimación del grado o tasa de cumplimiento de la cuota de reserva del empleo para las personas con discapacidad entre empresas (cuentas de cotización) que emplean más de cincuenta personas. Cuando se establece el criterio de considerar combinaciones de las cuatro características que contienen un mínimo de 50 observaciones, la tasa global de cumplimiento es 28% en 2004, 30% en 2005 y 30,1% en 2006. Cuando se amplía la restricción a un mínimo de 10 observaciones en cada cruce las tasas resultantes son: 30,1%, 31,7% y 32,7%, para cada uno de los años 2004, 2005 y 2006, respectivamente.

Lógicamente, estos resultados hay que entenderlos en el contexto de la legislación que regula la existencia de medidas alternativas y la posibilidad de obtener el certificado de excepcionalidad por parte de las empresas. Es decir, que un porcentaje indeterminado de empresas podrían no cumplir con la cuota de

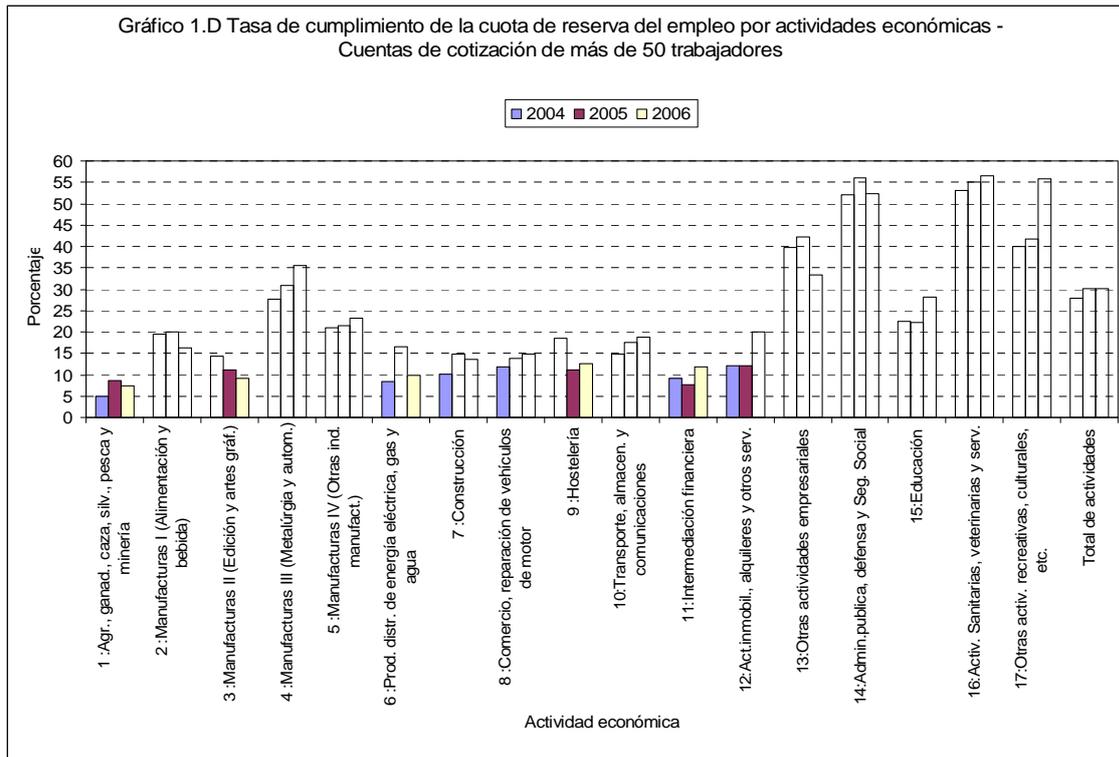
reserva por acogerse a las medidas alternativas o haber obtenido un certificado de excepcionalidad.

En todo caso, los resultados obtenidos indican que, para el conjunto de la economía, en torno a dos tercios de los códigos de cotización no alcanzan el 2% del empleo de personas con discapacidad. Entendida dicha discapacidad como la discapacidad acreditada con la posesión de un certificado de minusvalía con un grado del 33% o superior.

A continuación se presenta esta información mediante los gráficos para cada una de las características o dimensiones consideradas, en el caso de que exista un mínimo de 50 observaciones en el cruce de las cuatro características. Lógicamente, esta tasa de cumplimiento varía de manera notable según las dichas cuatro características o dimensiones. De nuevo hay que indicar que las comunidades de Navarra y el País Vasco no se consideran por la falta de información sobre discapacidad. Esto se debe a que la fuente para dicha información, el modelo 190 de la Agencia Tributaria, no se aplica a estas comunidades autónomas por no formar parte del llamado “territorio único”.

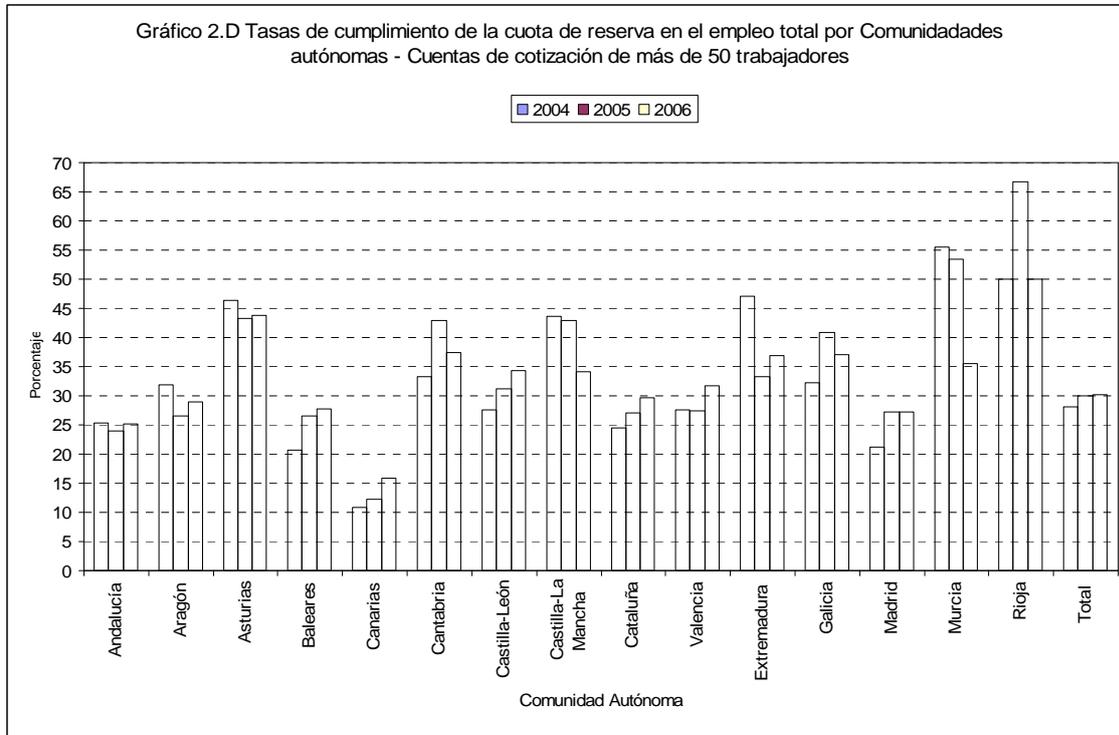
a. Actividades económicas

Como se puede apreciar en el Gráfico 1.D, la tasa de cumplimiento con la cuota de reserva difiere significativamente por ramas de actividad. Como es lógico el perfil de este gráfico es parecido al perfil del Gráfico 1.B, donde se presentaba el porcentaje de trabajadores con discapacidad ocupados por ramas de actividad considerando cuentas de cotización con más de cincuenta afiliados. Aunque hay diferencias debidas a la heterogeneidad de cuentas de cotización de cada rama, algunos resultados son claros tanto en una forma como en otra de presentar los datos. Por ejemplo, la actividad “intermediación financiera”, destaca por la baja tasa de empleo de personas con discapacidad y asimismo por la baja tasa de cumplimiento. En cambio, la rama de actividades sanitarias destaca por lo contrario.



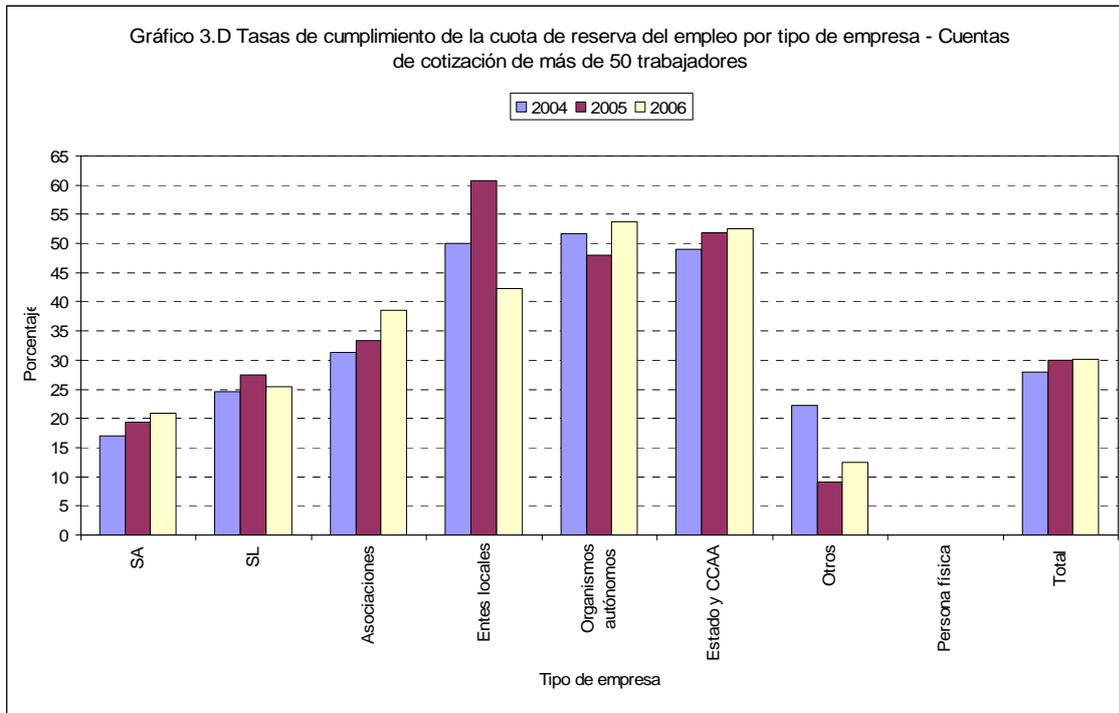
b. Comunidades autónomas

Las tasas de cumplimiento por Comunidades autónomas también muestran importantes diferencias. Las comunidades donde la tasa de cumplimiento es más elevada son Marcia, Rioja y Asturias. Como en el caso de las ramas de actividad, el Gráfico 2.D muestra una intensidad del empleo de las personas con discapacidad por Comunidades autónomas similar a lo que ya mostraba el Gráfico 2.B.



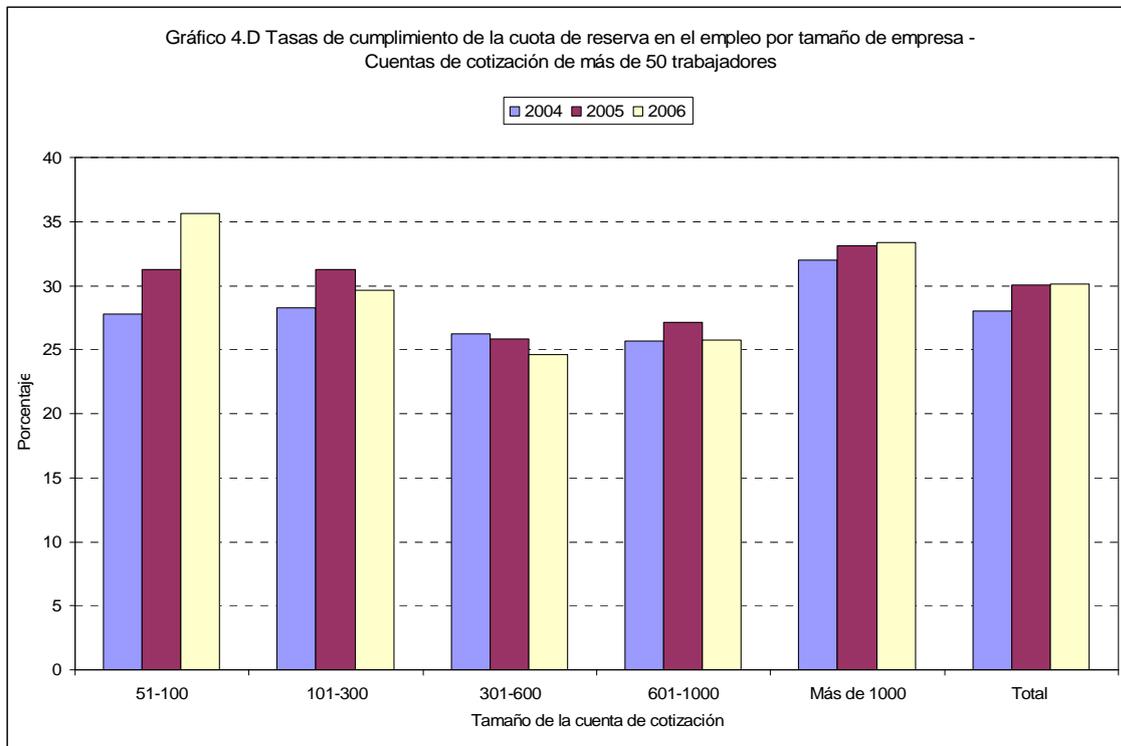
c. Tipo de empresa

Por tipo de empresa u organización, el Gráfico 3.D muestra que las organizaciones con menor tasa de cumplimiento son las sociedades anónimas. Algo que ya mostraba el Gráfico 3.B. Sin embargo, al comparar esos dos gráficos salta a la vista que aunque los entes locales no emplean a un porcentaje relativamente muy elevado de personas con discapacidad, poco más del 2%, aparecen como los organismos donde la tasa de cumplimiento es de las más altas, en torno al 50%. Este resultado se explica por la homogeneidad de la intensidad del empleo de personas con discapacidad en este tipo de organizaciones.



d. Tamaño de la cuenta de cotización

El tamaño de la cuenta de cotización no muestra grandes diferencias en la tasa de cumplimiento, como tampoco las mostraba en la tasa de empleo de personas con discapacidad. Sí hay que destacar que el Gráfico 4.D muestra más homogeneidad que el Gráfico 4.B. En término de tasas de cumplimiento son las cuentas de cotización más pequeñas y las más grandes las que mejor se sitúan. Sin embargo, en términos de porcentaje de trabajadores con discapacidad empleados, son los establecimientos más pequeños los que peor situados aparecen.



VI. LA CUOTA DE RESERVA, LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS Y LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como se recoge en el Anexo E, la legislación sobre medidas sustitutivas o alternativas a la contratación de un mínimo de 2% de trabajadores con discapacidad incluye una serie de formularios que permite tener una buena información sobre el uso de estas medidas alternativas por parte de las empresas.

Hemos hecho indagaciones para obtener esta información para este estudio y no ha sido posible recopilar información homogénea. La razón fundamental de esta carencia es que no se suele mecanizar en su totalidad y globalmente para el conjunto de España el procedimiento que conlleva la emisión de los certificados de excepcionalidad así como los otros trámites administrativos para los que se han diseñado los formularios.

En todo caso, los resultados que se han obtenido en este estudio permiten profundizar en el conocimiento del cumplimiento de la cuota de reserva. Esto, complementado con el uso de las medidas alternativas por parte de las empresas contribuiría a aclarar el camino que queda por recorrer para la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, un colectivo claramente desfavorecido y con grandes desventajas en cuanto a su integración laboral.

Por otro lado, estos resultados tienen que entenderse en el contexto de las medidas de fomento del empleo. Éstas se inspiran en las diferentes estrategias para mejorar la asignación de los recursos dedicados a la protección, la orientación y la integración laboral de personas con discapacidad. No cabe duda de la necesidad de aplicar medidas eficaces de activación de las personas con discapacidad, especialmente de quienes se encuentran fuera del mercado de trabajo. El mejor aprovechamiento de los recursos es fundamental para el

equilibrio del sistema de la Seguridad Social y para el mantenimiento y expansión del Estado de bienestar.

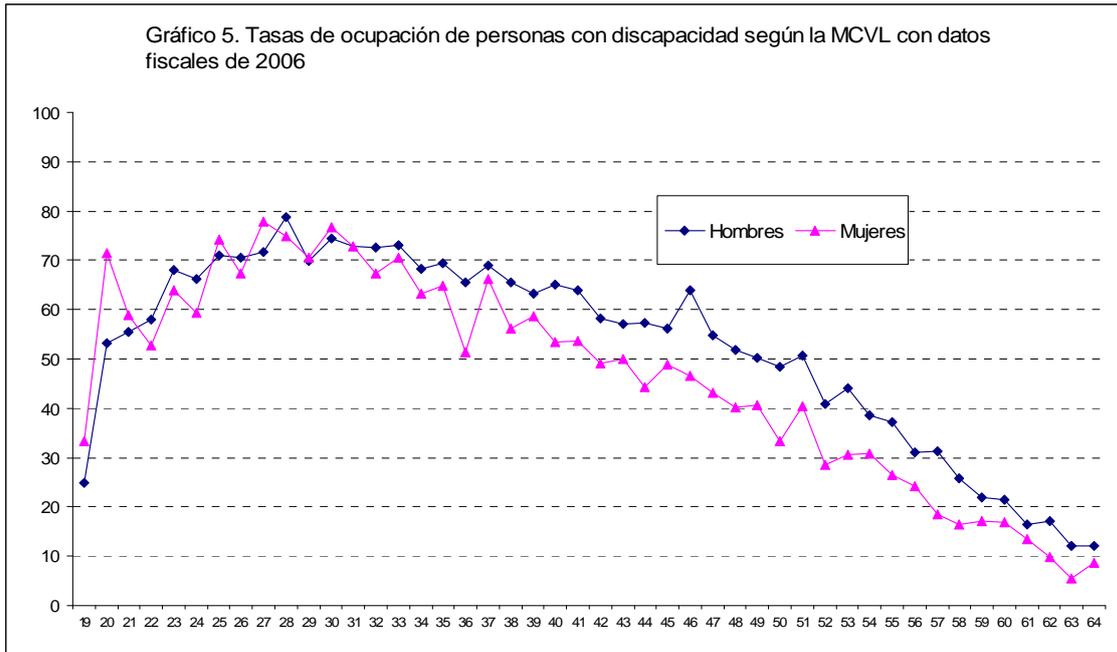
En lo que sigue se presentan algunos resultados obtenidos con la explotación de la base de datos creada al cruzar la MCVL de 2006 y la información fiscal de la Agencia Tributaria para ese mismo año.

1. La tasa de ocupación de las personas con discapacidad

El Cuadro 3 contiene el número de personas con discapacidad ocupadas y el total de personas con discapacidad. Esto permite obtener la tasa de ocupación. Globalmente, la tasa es 41% para los hombres y 33% para las mujeres. El perfil por edades de la tasa de ocupación se muestra en el Gráfico 5. Las edades con tasas de ocupación más elevadas se sitúan en el intervalo de 25 a 35 años. Curiosamente, en ese intervalo las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de ocupación son casi inexistentes. Es a partir de los 35 años que los hombres muestran tasas de ocupación en torno a diez puntos porcentuales por encima de las tasas de ocupación de las mujeres.

Cuadro 3. Personas con discapacidad, ocupadas y total, según la MCVL con datos fiscales de 2006

Personas con discapacidad ocupadas				Total de personas con discapacidad			Tasas de ocupación		
Edad 2006	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
19	4	2	6	16	6	22	25,00	33,33	27,27
20	17	5	22	32	7	39	53,13	71,43	56,41
21	15	10	25	27	17	44	55,56	58,82	56,82
22	22	19	41	38	36	74	57,89	52,78	55,41
23	34	23	57	50	36	86	68,00	63,89	66,28
24	43	22	65	65	37	102	66,15	59,46	63,73
25	49	26	75	69	35	104	71,01	74,29	72,12
26	62	31	93	88	46	134	70,45	67,39	69,40
27	81	42	123	113	54	167	71,68	77,78	73,65
28	97	45	142	123	60	183	78,86	75,00	77,60
29	90	55	145	129	78	207	69,77	70,51	70,05
30	119	69	188	160	90	250	74,38	76,67	75,20
31	129	72	201	177	99	276	72,88	72,73	72,83
32	133	70	203	183	104	287	72,68	67,31	70,73
33	141	81	222	193	115	308	73,06	70,43	72,08
34	147	81	228	215	128	343	68,37	63,28	66,47
35	166	81	247	239	125	364	69,46	64,80	67,86
36	159	71	230	243	138	381	65,43	51,45	60,37
37	173	90	263	251	136	387	68,92	66,18	67,96
38	197	78	275	301	139	440	65,45	56,12	62,50
39	192	92	284	304	157	461	63,16	58,60	61,61
40	217	76	293	333	142	475	65,17	53,52	61,68
41	217	73	290	340	136	476	63,82	53,68	60,92
42	190	88	278	326	179	505	58,28	49,16	55,05
43	212	90	302	372	180	552	56,99	50,00	54,71
44	225	86	311	392	194	586	57,40	44,33	53,07
45	245	101	346	437	207	644	56,06	48,79	53,73
46	273	99	372	427	213	640	63,93	46,48	58,13
47	238	97	335	435	225	660	54,71	43,11	50,76
48	237	99	336	458	247	705	51,75	40,08	47,66
49	250	120	370	497	296	793	50,30	40,54	46,66
50	221	91	312	456	273	729	48,46	33,33	42,80
51	231	111	342	455	274	729	50,77	40,51	46,91
52	213	84	297	521	294	815	40,88	28,57	36,44
53	233	92	325	529	301	830	44,05	30,56	39,16
54	231	102	333	599	331	930	38,56	30,82	35,81
55	238	84	322	641	317	958	37,13	26,50	33,61
56	194	85	279	625	351	976	31,04	24,22	28,59
57	209	69	278	666	372	1.038	31,38	18,55	26,78
58	208	68	276	808	412	1.220	25,74	16,50	22,62
59	177	74	251	804	434	1.238	22,01	17,05	20,27
60	170	65	235	794	386	1.180	21,41	16,84	19,92
61	147	65	212	899	481	1.380	16,35	13,51	15,36
62	146	49	195	851	494	1.345	17,16	9,92	14,50
63	111	27	138	925	484	1.409	12,00	5,58	9,79
64	94	39	133	779	450	1.229	12,07	8,67	10,82
Total	7.197	3.099	10.296	17.385	9.316	26.701	41,40	33,27	38,56



2. Distribución de las personas con discapacidad según una serie de características del empleo

a. Régimen de cotización

En cuanto al régimen de cotización destaca la escasa presencia de las personas con discapacidad en el empleo autónomo. Este resultado invita a diseñar políticas que fomenten el empleo autónomo entre las personas con discapacidad.

Cuadro 4. Personas sin discapacidad y con discapacidad por régimen de cotización según la MCVL con datos fiscales de 2006

Régime de cotización	Número de personas			Distribución porcentual		
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total
Régimen general	513.988	9.185	523.173	74,39	89,19	74,60
Autónomos	109.835	796	110.631	15,90	7,73	15,78
Agrario	50.663	262	50.925	7,33	2,54	7,26
Del mar	2.731	18	2.749	0,40	0,17	0,39
Minería del carbón	912	20	932	0,13	0,19	0,13
Empleados de hogar	12.831	17	12.848	1,86	0,17	1,83
Total	690.960	10.298	701.258	100,00	100,00	100,00

b. Categorías de cotización de la Seguridad Social

Las personas con discapacidad tienen una presencia especialmente destacada en la categoría de “Oficiales administrativos”, pues supera en más de un 50% al porcentaje de trabajadores sin discapacidad con esa categoría de la Seguridad Social (15,8% frente a 9,1%). Por el contrario, la presencia de trabajadores con discapacidad es relativamente mucho más reducida en la categoría de “Ingenieros y licenciados”, (8,8% frente a 19,4%).

Cuadro 5. Personas sin discapacidad y con discapacidad por categorías de la Seguridad Social según la MCVL con datos fiscales de 2006

Categoría de la Seguridad Social	Número de personas			Distribución porcentual		
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total
No consta	133862	908	134770	19,37	8,82	19,22
01 Ingenieros y licenciados	38332	361	38693	5,55	3,51	5,52
02 Ing. técnicos, ayudantes	32237	333	32570	4,67	3,23	4,64
03 Jefes administrativos	23991	313	24304	3,47	3,04	3,47
04 Ayudantes no titulados	18614	247	18861	2,69	2,40	2,69
05 Oficiales administrativos	63307	1624	64931	9,16	15,77	9,26
06 Subalternos	22152	829	22981	3,21	8,05	3,28
07 Auxiliares administrativos	68540	1074	69614	9,92	10,43	9,93
08 Oficiales 1ª y 2ª	110855	1448	112303	16,04	14,06	16,01
09 Oficiales 3ª y especialistas	61974	1030	63004	8,97	10,00	8,98
10 Peones y asimilados	107893	2115	110008	15,61	20,54	15,69
11,12 Trab. menores de 17	908	3	911	0,13	0,03	0,13
Otros	8295	13	8308	1,20	0,13	1,18
Total	690960	10298	701258	100,00	100,00	100,00

c. Tipo de contrato

Un resultado muy positivo es que la incidencia de la contratación indefinida a tiempo completo es más importante entre los trabajadores con discapacidad. Su peso en el total del empleo es del 53,4%, frente al 39,7% entre quienes no tienen discapacidad.

Cuadro 6. Personas sin discapacidad y con discapacidad por tipo de contrato según la MCVL con datos fiscales de 2006

Categoría de la Seguridad Social	Número de personas			Distribución porcentual		
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total
Indefinido a tiempo completo	274598	5496	280094	39,74	53,37	39,94
Indefinido a tiempo parcial	40358	639	40997	5,84	6,21	5,85
Indefinido fijo discontinuo	9980	101	10081	1,44	0,98	1,44
Temporal tiempo completo	135737	1741	137478	19,64	16,91	19,60
Temporal tiempo parcial	36083	572	36655	5,22	5,55	5,23
Autónomo/no consta	194204	1749	195953	28,11	16,98	27,94
Total	690960	10298	701258	100,00	100,00	100,00

d. Tipo de contrato más detallado

Cuando se observa la contratación de trabajadores con discapacidad con más detalle se comprueba que la gran mayoría se han contratado mediante modalidades de contratos que no son específicamente para trabajadores con discapacidad. Sin embargo, sí se nota un uso importante de los contratos indefinidos. Esto se debe en parte a los incentivos existentes para estos contratos. Se establecen bonificaciones en la cuota de la Seguridad, que dependen de la edad del trabajador (mayores o menores de 45 años), del sexo y de la severidad de la discapacidad. Asimismo se concede a la empresa una subvención de 3.907 euros al comienzo del contrato y hasta 901,52 euros por adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas.

También existe una deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de

la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato

Cuadro 7. Distribución de las personas con discapacidad por tipo de contrato más detallado según la MCVL con datos fiscales de 2006

Categoría de la Seguridad Social	Número de personas			Distribución porcentual		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
NO CONSTA	1180	569	1749	16,40	18,35	16,98
CONTR. NO COMPRENDIDO EN OT				0,00	0,00	0,00
INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO	2213	939	3152	30,75	30,28	30,61
INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN FOM.EMP.EST	189	49	238	2,63	1,58	2,31
INDEF. TIEMPO COMPLETO. MINUSVALIDOS	1045	386	1431	14,52	12,45	13,90
INDEF.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDO TRANSF	239	85	324	3,32	2,74	3,15
INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST	175	21	196	2,43	0,68	1,90
INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF	122	33	155	1,70	1,06	1,51
INDEFINIDO.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	159	151	310	2,21	4,87	3,01
INDEF.T.PARC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	29	25	54	0,40	0,81	0,52
INDEF.TIEMPO PARCIAL. MINUSVALIDOS	88	73	161	1,22	2,35	1,56
INDEF.TIEMPO PARC.MINUSVALIDO.TRANSF	16	15	31	0,22	0,48	0,30
INDEF.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM. EMP.EST	22	17	39	0,31	0,55	0,38
INDEF.TIEMPO PARC.TRANSF	28	16	44	0,39	0,52	0,43
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	45	32	77	0,63	1,03	0,75
INDEF.F.DISC.TRANSFORMACION.FOM.EMP.EST	3		3	0,04	0,00	0,03
INDEF.FIJOS DISC.MINUSVALIDOS	4	9	13	0,06	0,29	0,13
INDEF.FIJO DISCONT.INICIAL. FOM. EMP.EST	2		2	0,03	0,00	0,02
INDEF.FIJO DISCONT.TRANSF	3	3	6	0,04	0,10	0,06
DUR.DET.TIEMPO COMPL.OBRA O SERVICIO	671	145	816	9,32	4,68	7,92
DUR.DET.TIEMPO COMPL.EVENTUAL PROD.	233	64	297	3,24	2,06	2,88
DUR.DET.TIEMPO COMPL.INSERCIÓN	1		1	0,01	0,00	0,01
TEMPORAL. T.COMPLETO. CARAC.ADMINISTRAT	15	21	36	0,21	0,68	0,35
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.INTERINIDAD	119	68	187	1,65	2,19	1,82
TEMPORAL. T.COMPL. INTERINIDAD. CAR.ADM	41	59	100	0,57	1,90	0,97
DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO PRACTICAS	1	5	6	0,01	0,16	0,06
TEMP.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDOS	209	80	289	2,90	2,58	2,81
DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.RELEVO	9		9	0,13	0,00	0,09
TEMP.TIEMPO COMP.INICIAL FOM.EMP.EST				0,00	0,00	0,00
TEMPORAL.TIEMPO PARCIAL.ORDINARIO	14	6	20	0,19	0,19	0,19
DUR.DET.TIEMPO PARC.OBRA O SERVICIO	150	117	267	2,08	3,77	2,59
DUR.DET.TIEMPO PARC.EVENTUAL PRODUCCIÓN	67	50	117	0,93	1,61	1,14
DUR.DET. TIEMPO PARCIAL. INSERCIÓN	1		1	0,01	0,00	0,01
TEMPORAL. T.PARCIAL. CARACT.ADMINISTRAT	4	2	6	0,06	0,06	0,06
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.INTERINIDAD	7	18	25	0,10	0,58	0,24
TEMPORAL. T.PARCI. INTERINIDAD. CAR.ADM	2	4	6	0,03	0,13	0,06
DUR.DETERM.TIEMPO PARCIAL PRACTICAS				0,00	0,00	0,00
TEMP.TIEMPO PARC.MINUSVALIDOS	13	26	39	0,18	0,84	0,38
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.JUB.PARCIAL	76	10	86	1,06	0,32	0,84
DUR.DETERMINADA TIEMPO PARC.RELEVO	2	3	5	0,03	0,10	0,05
TEMP.TIEMPO PARC.INICIAL. FOM.EMP.E.ST				0,00	0,00	0,00
Total	7197	3101	10298	100,00	100,00	100,00

VII. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este estudio se han utilizado dos métodos para calcular el cumplimiento de la cuota de reserva. Ambos métodos se basan en la MCVL con datos fiscales incorporados por la Agencia Tributaria. El primer método consiste en obtener una medida stock de la tasa de trabajadores con discapacidad en cada una de las dimensiones siguientes: 1) rama de actividad, 2) provincia, 3) tipo de empresa y 4) tamaño del establecimiento.

El segundo método consiste en la generación de una combinación de las cuatro dimensiones anteriores que permite la agrupación de códigos de cotización de empresas con más de 50 trabajadores en plantilla. Una vez formados todas las posibles combinaciones de las cuatro características indicadas ha sido posible identificar a las combinaciones de características tal que el porcentaje de empleo de trabajadores con discapacidad es igual o mayor al 2%.

Tanto en el primer método como en el segundo se consideran a todos los afiliados en alta el 1 de junio de los años 2004, 2005 y 2006. El segundo método complementa al primero y además permite calcular una medida del grado de cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas con más de cincuenta empleados.

Globalmente se obtiene que el 1,48% de los empleados el 1 de junio de 2004 eran personas con alguna discapacidad. Los porcentajes para 2005 y 2006 son 1,44% y 1,48%, respectivamente. Cuando nos fijamos únicamente en las cuentas de cotización con más de 50 empleados, los porcentajes de empleo de personas con discapacidad que se obtienen para 2004, 2005 y 2006 son, respectivamente, 2,25%, 2,09% y 2,16%. Hay que recordar que los datos disponibles no incluyen a Navarra ni al País Vasco debido a que estas comunidades autónomas no forman parte del llamado territorio único a efectos fiscales. Por esta razón la Agencia Tributaria no dispone de la información que se genera a través del modelo 190.

Mediante la metodología que se describe en este estudio, hemos obtenido una estimación del grado o tasa de cumplimiento de la cuota de reserva del empleo para las personas con discapacidad entre empresas (cuentas de cotización) que emplean más de cincuenta personas.

Cuando se estable el criterio de considerar combinaciones de las cuatro características que contienen un mínimo de 50 observaciones, la tasa global de cumplimiento es 28% en 2004, 30% en 2005 y 30,1% en 2006. Cuando se amplía la restricción a un mínimo de 10 observaciones en cada cruce las tasas resultantes son: 30,1%, 31,7% y 32,7%, para cada uno de los años 2004, 2005 y 2006, respectivamente.

Lógicamente, estos resultados hay que entenderlos en el contexto de la legislación que regula la existencia de medidas alternativas y la posibilidad de obtener el certificado de excepcionalidad por parte de las empresas. Es decir, que un porcentaje indeterminado de empresas podrían no cumplir con la cuota de reserva por acogerse a las medidas alternativas o haber obtenido un certificado de excepcionalidad.

En todo caso, los resultados obtenidos indican que, para el conjunto de la economía, en torno a dos tercios de los códigos de cotización no alcanzan el 2% del empleo de personas con discapacidad. Entendida ésta como la discapacidad acreditada con la posesión de un certificado de minusvalía con un grado del 33% o superior.

A la vista de los resultados obtenidos en este estudio se puede reiterar la conclusión obtenida en un estudio previo, esto es, que la integración laboral de las personas con alguna discapacidad está lejos de ser satisfactoria para la economía, para la sociedad y, sobre todo, para las personas afectadas. Parece pues lógico afirmar que las instituciones y las políticas han fallado en sus objetivos. Si consideramos que la integración laboral es esencial para el bienestar

de las personas con discapacidad, cabe formularse la siguiente pregunta: ¿qué instituciones y qué políticas son necesarias para alcanzar una integración que al menos satisfaga las aspiraciones de la cuota de reserva?

Este estudio presenta algunos de los resultados obtenidos y abre la puerta a investigaciones más profundas sobre las causas y consecuencias de la obligación de las empresas frente a la cuota de reserva del empleo de las personas con discapacidad. En particular, este estudio no ha abordado las razones por las que un alto porcentaje de empresas no cumplen con la obligación legal. Asimismo, se requiere establecer una base de datos que permite investigar con debido detalle la aplicación de medidas alternativas. Esto es posible porque existe un procedimiento administrativo que genera información estadística muy útil. Falta sin embargo sistematizar y mecanizar esa información para hacerla tratable.

En general, el cumplimiento con la cuota de reserva está relacionado con factores de oferta tanto como con factores de demanda. Sabemos que el contexto institucional se debe configurar a partir de políticas que establezcan y fortalezcan el necesario equilibrio entre protección e incentivos. Alcanzar este equilibrio exige un conocimiento profundo de las personas con discapacidad y de sus circunstancias, además de las condiciones en las que pueden aprovecharse plenamente sus capacidades en el mercado de trabajo. Sólo sobre ese conocimiento es posible conseguir una inserción profesional satisfactoria; esto es, que garantice la igualdad de oportunidades y posibilite el crecimiento profesional de las personas con discapacidad.

Las políticas públicas específicas a favor de las personas con discapacidad se justifican por abundantes hechos: la falta de oportunidades laborales, la existencia de prejuicios sociales contra las personas de con discapacidad, las deficiencias en la formación y la ineficacia de las instituciones privadas en la inserción sociolaboral.

Las políticas públicas pueden clasificarse en dos grandes grupos: 1) Medidas dirigidas a aumentar el empleo de las personas con discapacidad. Esto se lleva a cabo de dos maneras, una mediante la obligación de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% del empleo y otra mediante incentivos y otras medidas dirigidas a fomentar la integración plena de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en empresas ordinarias o bajo la fórmula de empleo protegido en Centros Especiales de Empleo. 2) Medidas de adaptación dirigidas tanto a la oferta como a la demanda. Desde el lado de la oferta están las medidas formativas, que persiguen la formación y recalificación profesional; y, de otro, están las medidas de adaptación del puesto de trabajo. Esto permite superar las deficiencias, discapacidades o minusvalías, ya sea mediante tratamientos sanitarios adecuados, mediante la aplicación de tecnologías de la rehabilitación, o incluso mediante orientación profesional y readaptación del puesto de trabajo.

El objetivo final de la política pública es combinar la protección frente a la desventaja en el mercado de trabajo con incentivos para el empleo y apoyo en el puesto de trabajo. En España existen diversos subsidios, ayudas, pensiones y prestaciones para la protección económica de las personas con discapacidad. Desde la perspectiva del fomento del empleo de las personas con discapacidad, existe una gran variedad de incentivos a la contratación de trabajadores con discapacidad, asociados directamente a las modalidades de contratación. Asimismo, existen subvenciones para la inversión de capital fijo y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para aquellos trabajadores que, en vez de buscar un trabajo por cuenta ajena, prefieran establecerse como autónomos o empresarios.

Aquí conviene hacer hincapié una vez más en la necesidad de establecer mecanismos de intermediación laboral tanto por parte de entidades privadas como por parte de los servicios públicos de empleo. Consideramos esta actividad, consistente en un conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, uno de los aspectos fundamentales de la política de integración de

las personas con discapacidad. La falta de una buena intermediación laboral podría explicar en parte que las políticas de fomento del empleo de las personas con discapacidad no sean suficientemente efectivas, como se han puesto de manifiesto en la explotación que se ha realizado de la base de datos que se ha obtenido.

La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. En particular, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas tienen el encargo de ejercer las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo. La finalidad primordial de las políticas de empleo para trabajadores con discapacidad debe de ser la integración de los mismos en el empleo ordinario o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante una fórmula especial de trabajo protegido.

Un aspecto fundamental del empleo protegido es el apoyo en el puesto de trabajo a fin de integrar a las personas con discapacidad en empresas normalizadas mediante la provisión de los apoyos necesarios. Esto exige también condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otros trabajadores sin discapacidad en puestos equiparables dentro de la misma empresa. Las nuevas tecnologías permiten el desarrollo de un puesto de trabajo parcial o totalmente fuera de los centros de trabajo habituales de la empresa o persona para la que se realiza el trabajo. A este respecto, debe tenerse en cuenta que las “nuevas tecnologías” y la “sociedad de la información” suponen grandes oportunidades, pero también algunos riesgos para las personas con discapacidad. Pueden proporcionar más independencia y oportunidades personales y laborales a algunas personas con discapacidad, mientras que otras pueden quedar aún más excluidas del acceso a la información y a la participación en la sociedad. Nadie debe quedar excluido por padecer una discapacidad. Por último, el trabajo autónomo debe ser una importante fuente de empleo para las personas con discapacidad.

Según un informe de la OCDE, basado en encuestas generales de población y referido a personas que subjetivamente se identifican como con discapacidad, la seguridad de las rentas o ingresos de las personas con discapacidad en edad de trabajar es razonablemente alta en muchos países. En todos los países de la OCDE la fuente de ingresos más importante es la remuneración salarial. Las otras dos fuentes relevantes de ingresos son las relacionadas con ayudas a las personas con discapacidad y, en menor medida, las pensiones por jubilación regular o anticipada.

Comparando los salarios, o ingresos procedentes del trabajo, se observa un hecho importante: las personas con discapacidad que trabajan ganan aproximadamente lo mismo que las que no tienen discapacidad. Sin embargo, para la OCDE la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, en general, no puede calificarse como satisfactoria. Las bajas tasas de actividad pueden ser consecuencia de dos factores: de las altas tasas de inactividad y de las altas tasas de desempleo de las personas con discapacidad. Además, la proporción del total de personas con discapacidad en edad de trabajar que no reciben ni ingresos procedentes de un empleo ni ningún tipo de ayuda estatal es, en algunos casos, preocupante. Entre las propuestas de políticas que hacen hincapié en la necesidad de integración social y económica de las personas con discapacidad, destacan las siguientes cinco premisas:

1. Reconocimiento de la discapacidad para su protección económica

La sociedad debe cambiar su mentalidad con respecto a la discapacidad. El término “discapacitado” no debe considerarse sinónimo de “incapacitado para trabajar”. La discapacidad es una condición que da acceso a la protección, pero no debe bloquear el acceso al empleo. El hecho de percibir una prestación económica no debe impedir la realización de una actividad laboral. Las políticas actuales deben situar a las personas con discapacidad en diferentes categorías, de tal modo que quienes necesiten ayudas económicas las reciban siempre que no puedan conseguir ingresos por sí mismos, es decir, que no puedan trabajar. Sin embargo, poder realizar un trabajo no debe ser totalmente incompatible con

recibir ayudas económicas, sobre todo cuando éstas son reducidas. Estas nuevas orientaciones de la política pública quedan patentes en el Real Decreto Ley 8/2005 de 6 de junio, cuyo objetivo es compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Con una asignación económica basada en la “discapacidad” y no en los requisitos necesarios para el acceso a una prestación económica se conseguirá que aquellas personas con discapacidad que se encuentren preparadas para trabajar puedan intentar encontrar un empleo, guardándose la opción y el derecho a volver a percibir una prestación en el caso de perder su puesto de trabajo o que les resulte demasiado duro el desarrollo de la actividad elegida. De alguna forma, lo que se pretende es que no se “penalice” el hecho de asumir el “riesgo” de reincorporarse a la vida laboral o, simplemente, se pretenda conseguir un empleo.

2. Fomento de la actividad laboral

Un elemento fundamental de la política de fomento del empleo de las personas con discapacidad consiste en crear mecanismos que produzcan una fuerte motivación hacia la vida laboral activa. Cada persona con discapacidad debe contar con un conjunto de acciones personalizadas con medidas o actividades encaminadas a conseguir su participación en el mercado laboral. Estas acciones deben incluir tanto actividades de rehabilitación y empleo, como beneficios económicos y otro tipo de ventajas para las personas que participan. La rapidez es crucial en las medidas de activación. Cuanto más tiempo pasa una persona con discapacidad sin un empleo, más difícil resulta conseguir que vuelva a trabajar. La estrategia ideal sería aquella que desencadena las acciones de empleo, formación y apoyo económico a la mayor brevedad posible después de observarse el más mínimo problema de salud con implicaciones para la vida laboral de la persona. Por supuesto, esta estrategia de actuación no resulta barata. La asistencia individualizada precisa de unos recursos mayores respecto de los que actualmente se invierten en programas de integración, pero, a largo plazo, conseguir una mayor integración laboral de las personas con discapacidad no sólo ayudará a estas personas a tener una vida más plena (e integración

social), sino que también supondrá un ahorro sustancial en los sistemas de prestaciones.

3. Reestructuración de los sistemas de prestaciones

Muchas políticas públicas actuales hacen especial hincapié en las prestaciones que atienden la carencia de ingresos de las personas con discapacidad y condicionan el derecho a cualquier otro tipo de servicio al hecho de percibir estas ayudas monetarias. Este enfoque no hace sino desalentar a las personas con discapacidad a la hora de reincorporarse (o incorporarse) al mundo laboral. La OCDE propone dismantelar este tipo de sistemas, cambiándolos por otros en los que las prestaciones económicas y los servicios puedan ser recibidos de manera independiente, no condicionada.

La OCDE también propone que las prestaciones económicas puedan percibirse con la suficiente flexibilidad como para adaptarse a cada una de las diferentes situaciones de posibilidad de reincorporación al trabajo, así como a la posibilidad de cambio en el reconocimiento de la discapacidad a lo largo del tiempo. Trabajar puede necesitar una motivación mayor. Las prestaciones ofrecidas a las personas con discapacidad que trabajen deben completar los ingresos percibidos por dicha actividad laboral, compensando las menores ganancias por la reducción de horas de trabajo debida a la discapacidad padecida. En cualquier caso, los ingresos (después de impuestos), incluidas todas las transferencias recibidas, deben ser mayores para las personas con discapacidad que trabajen que para aquellas que se encuentren fuera del mercado de trabajo. Este es el incentivo que necesitan para la integración laboral.

4. La aceptación de obligaciones mutuas y el principio de responsabilidad individual

Esta recomendación constituye una novedad en las políticas sobre discapacidad. La mayoría de las sociedades reconocen la obligación de realizar todos aquellos esfuerzos que se crean necesarios para la integración y soporte de las personas con discapacidad, pero el esperar que las personas con discapacidad contribuyan igualmente en el proceso es menos común. Si cambiase el foco principal de la

política de reposición de ingresos por la provisión de asistencia individualizada (a medida) para la integración efectiva en el mercado de trabajo, la relación entre la sociedad y las personas con discapacidad también cambiaría. Las personas con discapacidad recibirían un soporte de ingresos, pero si la sociedad realiza un esfuerzo sincero y apropiado para ayudarles en su integración en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular, lo propio y correcto es que éstos pongan todo su empeño en aprovechar las oportunidades que se les ofrecen.

5. El compromiso de las empresas

La implicación de las empresas o empleadores es esencial para una satisfactoria incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. La relación del empleado de personas con discapacidad con el entorno de la empresa debe ser seguida por los servicios de intermediación que no deben cesar en su cometido hasta que la integración se ha consolidado. Esto exige el respeto de las medidas antidiscriminatorias un verdadero cambio de mentalidad respecto del trato a las personas con discapacidad. Este es el gran complemento a las cuotas de reserva de empleo. Lógicamente, la efectividad de estas medidas depende de la predisposición de los empleadores para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar (o mantener) un trabajo. No obstante, la autoridad laboral tiene que estar muy atenta al cumplimiento de la ley, penalizando a quienes no lo hacen y premiando a quienes superan con creces los mínimos exigidos. Dado el riesgo de que los empresarios puedan verse motivados a discriminar en contra de las personas con discapacidad, las políticas públicas deben reconocer este hecho generando mecanismos para proporcionar ayudas compensatorias para la adaptación del centro de trabajo y del puesto de trabajo más concretamente.

Estas recomendaciones están en línea con los principios generales que la OCDE considera deben presidir la política de empleo dirigida a las personas con discapacidad en edad laboral. Para llevar a cabo estas recomendaciones es fundamental conocer muy bien quiénes son las personas con discapacidad, qué hacen y, sobre todo, qué puede hacer la política pública por combinar la protección con los incentivos al trabajo. Como ocurre a menudo, existen

restricciones políticas y limitaciones presupuestarias. Por eso se deben priorizar los gastos necesarios para superar las barreras a la integración laboral.

Cuando se habla de “obligaciones mutuas”, no se trata de colocar a la persona con discapacidad en un callejón sin salida. Siempre se debe reconocer que se trata de uno de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad. Aunque está claro que las políticas sobre discapacidad deben basarse en programas de activación laboral en lugar de en prestaciones económicas pasivas, éstas son necesarias para alcanzar la combinación óptima entre protección e incentivos al trabajo. Muchos países se están moviendo ya en esta dirección que demostrará ser la más efectiva para conseguir el fin primordial: la autosuficiencia económica de las personas con alguna discapacidad.

Más concretamente, desde el punto de vista del cumplimiento de la cuota de reserva a menudo ocurre que la empresa no sabe que el trabajador posee un certificado de grado de minusvalía. Esto podría ser así porque el propio trabajador no haya revelado tal circunstancia a la empresa. Menos probable es que la empresa no lo refleje en el modelo 190, aun teniendo conocimiento de la acreditación de la discapacidad. Es muy importante que haya una campaña de concienciación tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa para revelar la condición de la discapacidad. Esto es también relevante en los cometidos del servicio público de empleo. Ocurre también que éste no sabe si la persona demandante de empleo padece una discapacidad o no. Lógicamente, esto dificulta o impide que pueda enviar trabajadores con discapacidad para atender las ofertas de puestos para trabajadores con discapacidad realizadas por las empresas.