



ANÁLISIS DE DATOS SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL 2016



OBSERVATORIO AEDIS

-  INE. El empleo de las personas con discapacidad
-  SEPE, Informe sobre Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad y Plantillas de CEE

DICIEMBRE 2017

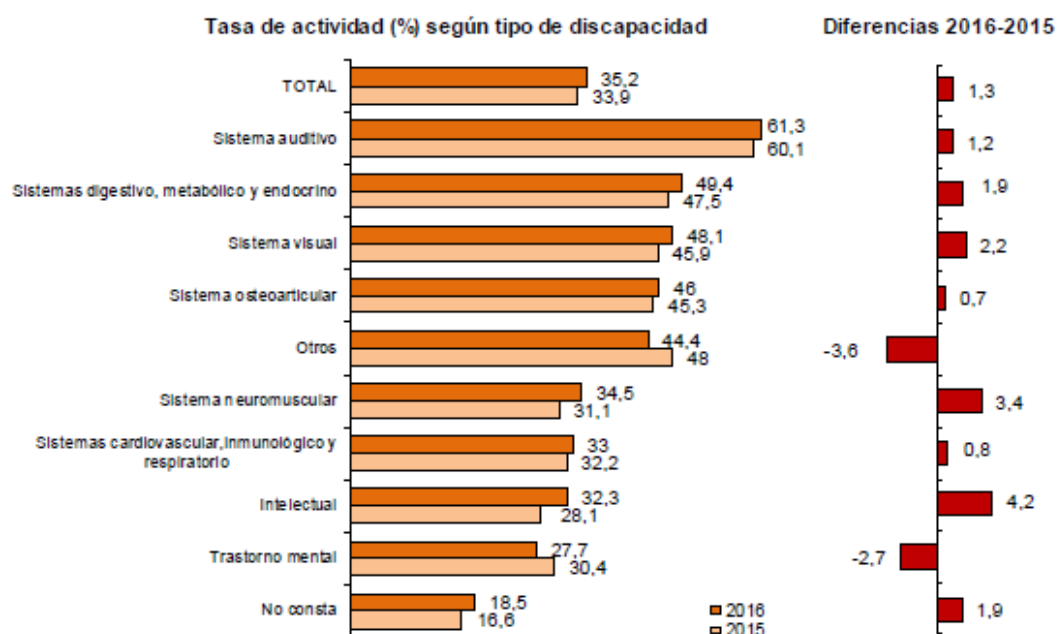
ANÁLISIS DEL INFORME DEL INE SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2016, PUBLICADO EN DICIEMBRE DE 2017

	<i>Valor absoluto (en miles)</i>			<i>Tasa actividad</i>			<i>Tasa empleo</i>		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Discapacidad en General	1.840,7	1.774,8	1742,2	35,2%	33,9%	33,6%	25,1%	23,4%	22,6%
Discapacidad Intelectual	188,9	180,2	175,1	32,3%	28,1%	30%	20%	15,5%	17,6%

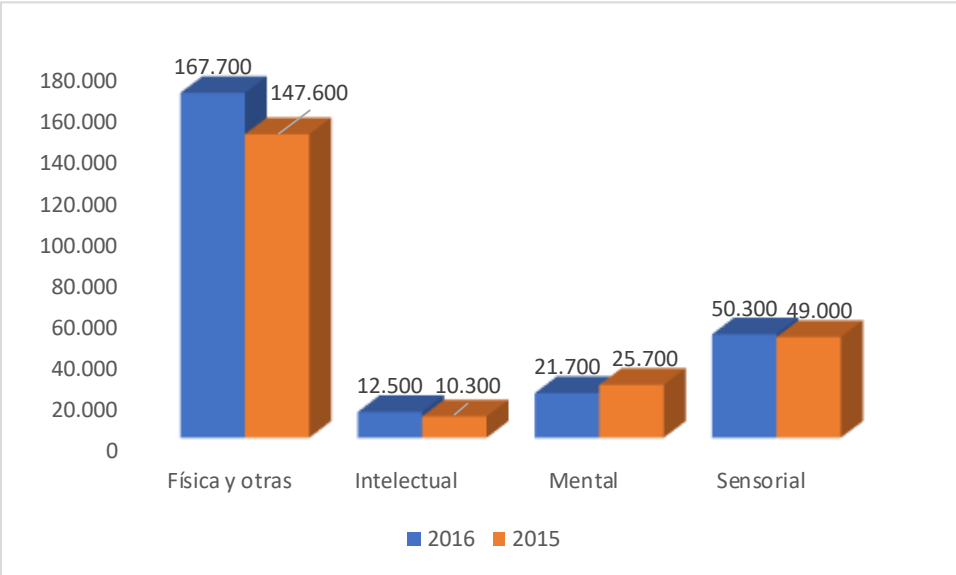
Población de 16 a 64 años según tipología de la discapacidad y relación con la actividad

Durante 2016, las personas con discapacidad oficialmente reconocida representan el 6,1% de la población española en edad laboral (es decir, 1.840.700 personas). El 35,2% de éstas eran activas (647.200 personas con discapacidad), 1,3 puntos más que en 2015.

La participación laboral sigue muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. Así, la **discapacidad intelectual** sigue presentando una de las tasas de actividad y de empleo más bajas de las discapacidades señaladas en el informe (32,3% y 20%, respectivamente). Cabe señalar, no obstante, que 2016 ha supuesto un incremento significativo respecto a años anteriores en las cifras de participación en el mercado de trabajo (4,2 puntos más que en 2015 en tasa de actividad y 4,5 puntos en tasa de empleo). Este incremento es extensible a prácticamente todos los tipos de discapacidad, exceptuando el trastorno mental.



Del mismo modo comprobamos que respecto a otra de las variables analizadas, como son los *ocupados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social en centros ordinarios*, también se ha producido un aumento de las cifras respecto a 2015, siendo la intelectual el tipo de discapacidad donde más ha aumentado la ocupación (después de la discapacidad física). No obstante, la discapacidad intelectual tan sólo representa el 4,5% de los ocupados con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

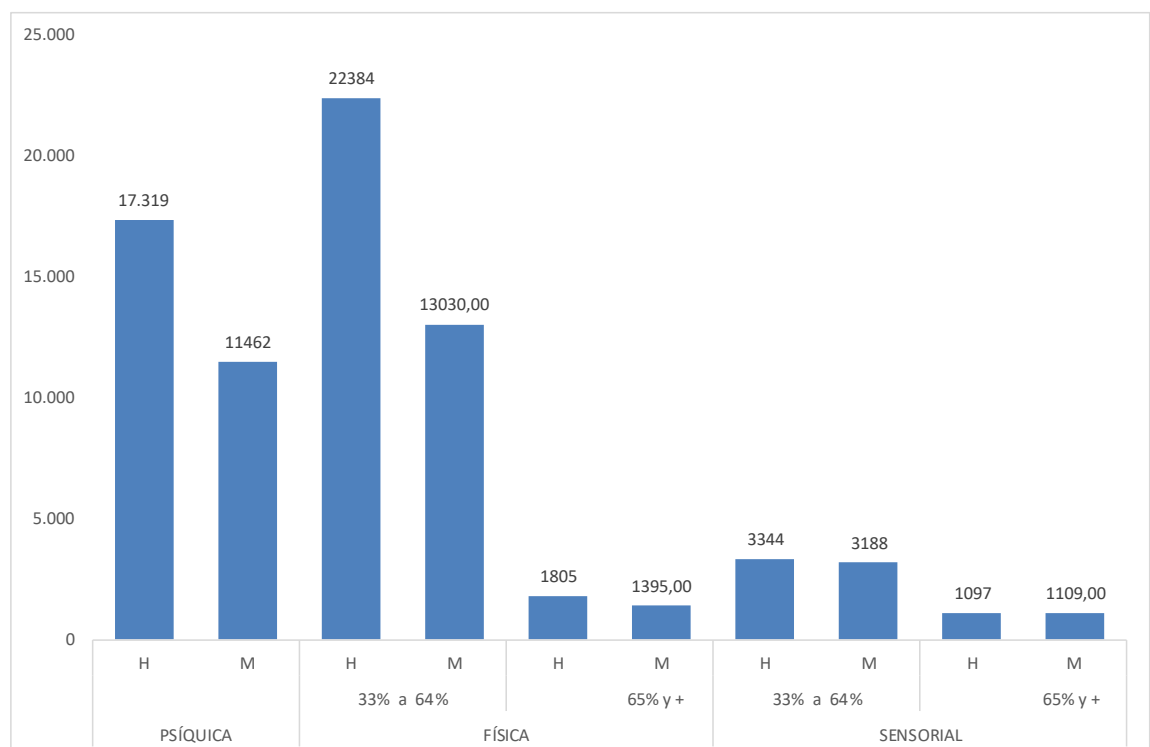
ANÁLISIS DE LAS PLANTILLAS DE LOS CEE

Según ODISMET, los centros especiales de empleo (CEE) aglutinan al 17,4% del total de población con discapacidad ocupada, siendo uno de sus principales empleadores. Según los últimos datos disponibles, los 1.992 CEE dan trabajo en España a un total de 76.133 personas con discapacidad, de las cuales 32.187 son consideradas de especiales dificultades (incluye la discapacidad psíquica¹ y física y sensorial de más del 65%)

Sexo, tipo y grado de discapacidad

Los hombres representan aproximadamente el 60% de la plantilla de los CEE y la discapacidad predominante es la física (el 50% de las personas contratadas presentan esta discapacidad). Si aunamos estas tres variables: tipo / grado de discapacidad / sexo, observamos que el grupo mayoritario lo conforman los “hombres con discapacidad física del 33% al 64%”, seguido de los “hombres con discapacidad psíquica”. El tercer grupo más frecuente serían las mujeres con discapacidad física del 33% al 64%.

Gráfico 1. Plantilla con discapacidad en CEE por sexo, tipo y grado de discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

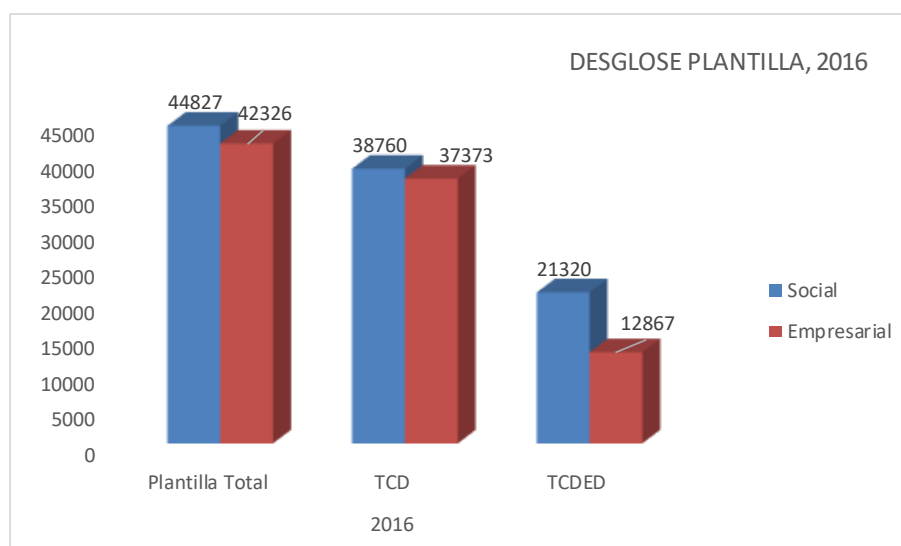
¹ La discapacidad psíquica engloba a la discapacidad intelectual y la enfermedad mental, entre otras.

Tipo de CEE

Si tenemos en cuenta el tipo de CEE, los *de iniciativa social*² (aquellos centros promovidos, participados mayoritariamente o en los que el poder de decisión general recae en entidades sin ánimo de lucro) son aproximadamente la mitad que los de iniciativa empresarial (701 frente a 1221, en 2016), pero emplean a más personas con discapacidad que éstos -concretamente a colectivos de especiales dificultades-.

Existen grandes diferencias entre las comunidades autónomas. Por ejemplo, en Andalucía, Asturias y Canarias predominan los CEE de iniciativa empresarial, mientras que Navarra y Aragón presentan mayoría de CEE de iniciativa social.

Gráfico 2. Desglose de plantillas por tipo de CEE

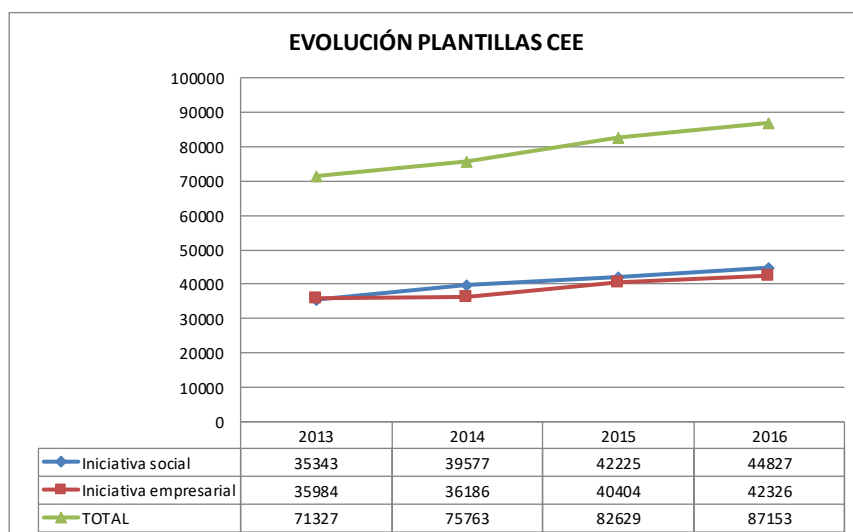


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Respecto a la evolución de las plantillas en los últimos años, observamos en el gráfico que la tendencia es creciente desde 2013. En concreto, éstas han aumentado un 22%. En este caso no se aprecian grandes diferencias por tipo de centro.

² El concepto y la garantía jurídica sobre la iniciativa social se halla en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su disposición final decimocuarta.

Gráfico 3. Evolución plantillas por tipo de CEE



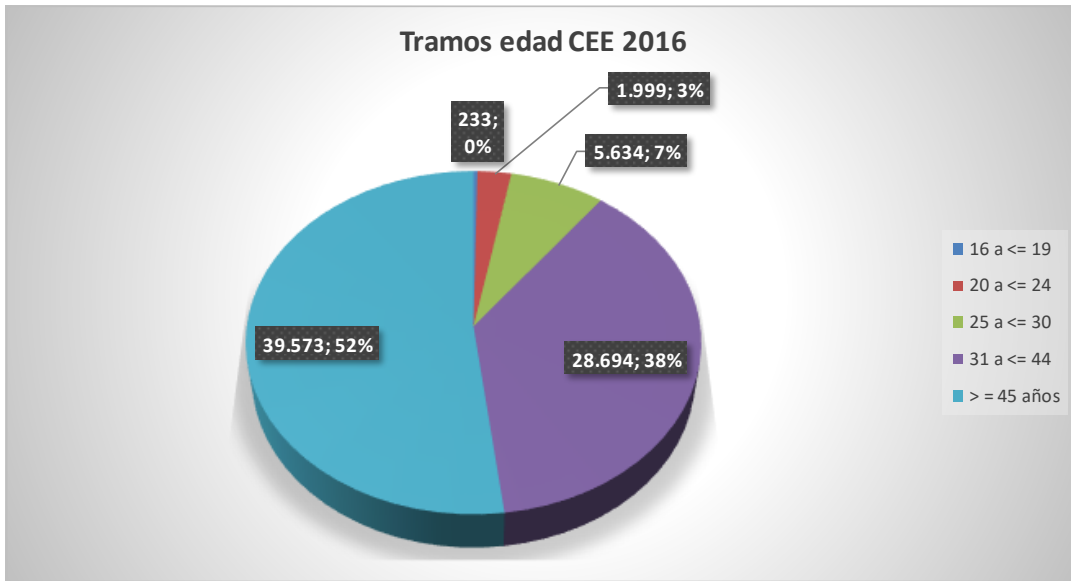
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Otro de los aspectos que nos ofrecen los datos de plantillas es el tipo de contrato. Casi un 53% de las personas con discapacidad en CEE dispone de un contrato de trabajo indefinido, aunque también existen diferencias según el tipo de CEE respecto a la estabilidad en la contratación; así el 58,6% de los contratos indefinidos se produce en los CEE de iniciativa social, frente al 41% de los CEE de iniciativa empresarial.

Envejecimiento de las plantillas

Uno de los principales fenómenos que afectan a las plantillas de los CEE es su progresivo envejecimiento. Según datos del SEPE, más de la mitad de las plantillas de los CEE tiene 45 años o más. Estamos hablando de casi 40.000 personas con discapacidad, lo que representa el 52% del total de trabajadores con discapacidad empleados en los 1.992 CEE de toda España. La franja de edad ≥ 45 años es la más frecuente, seguida de 31-44 años. Juntas engloban al 90% de los trabajadores en CEE. El 10% restante lo completan los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años.

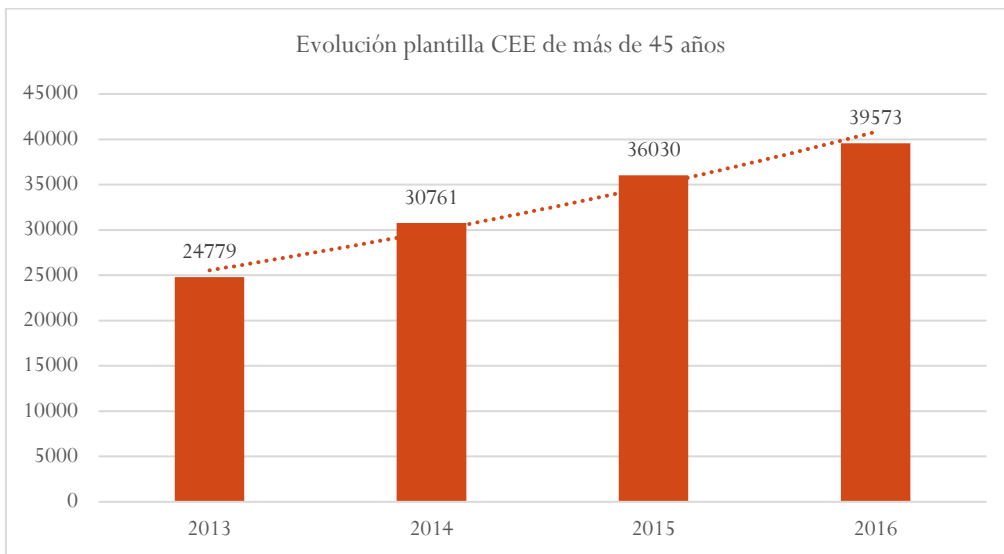
Gráfico 4. Tramos de edad en CEE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Estos datos arrojan una plantilla actual muy envejecida en los CEE españoles, con tendencia a incrementarse, como viene produciéndose en los últimos años. Así, podemos observar en el gráfico de evolución de plantilla de CEE de más de 45 años, que ésta no ha hecho si no aumentar en los últimos cuatro años, pasando de 24.779 trabajadores en 2013 a 39.573 en 2016. Los aumentos más significativos se produjeron en los intervalos 2013-2014 y 2014-2015, cuando las plantillas de 45 años o más aumentaron casi un 25%, respectivamente.

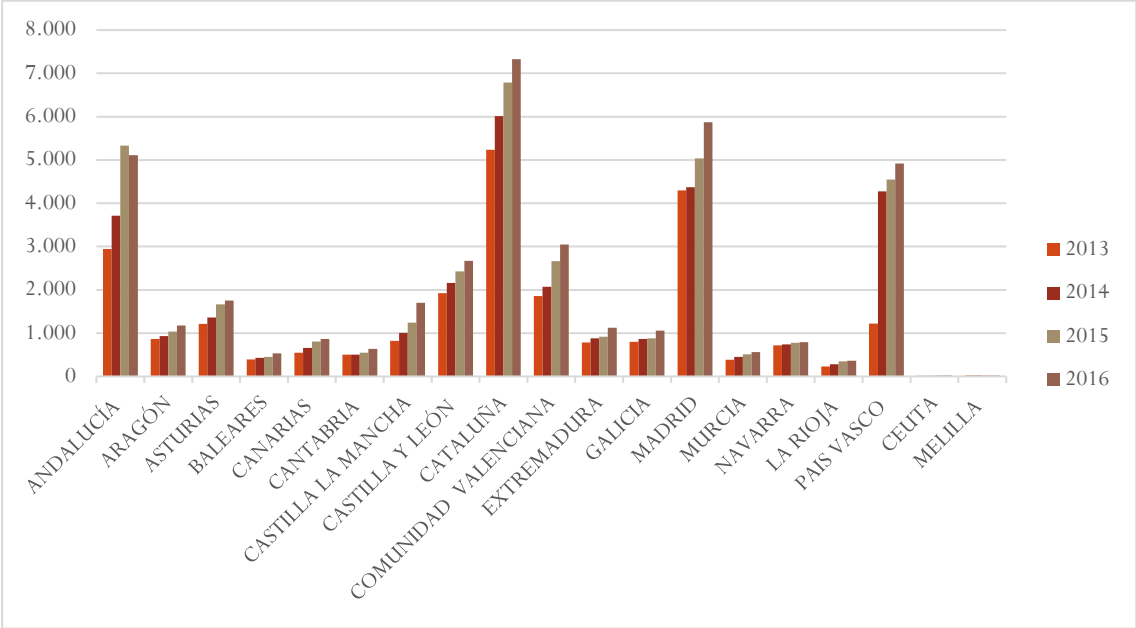
Gráfico 4. Evolución de la plantilla de los CEE de más de 45 años



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Por comunidades autónomas, vemos que la tendencia es común en la mayoría de los territorios. El salto más significativo se observa en el País Vasco, con un fuerte incremento a partir del año 2013. Junto a País Vasco, entre las comunidades con tendencias evidentes de envejecimiento podemos citar Madrid, Cataluña, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana y Castilla-León. Por el contrario, Cantabria, La Rioja y Navarra muestran datos más lineales.

Gráfico 5: Evolución de la plantilla de los CEE de más de 45 años por CCAA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

CONTRATACIONES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según el Informe sobre Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad en 2016 se realizaron en España un total de 268.160 contrataciones a personas con discapacidad, de las que se beneficiaron **126.225 personas**. Ello supone que cada una de estas personas firmó, por término medio, dos contratos distintos a lo largo del año.

- Del total de contrataciones, **98.802 fueron específicas a personas con discapacidad**. Hay que señalar que los contratos específicos a personas con discapacidad no representan el total de la contratación del colectivo -suponen aproximadamente el 40%-, pero son un indicador claro de la importancia que representa para las personas con discapacidad la protección contractual en el empleo.
- A su vez, los CEE realizaron un total de 68.648 contrataciones, lo que equivale al 69,5% de todos los contratos específicos realizados durante el año a las personas con discapacidad.

Gráfico 1. Contrataciones específicas a personas con discapacidad por tipo de empresa.

