

Estadísticas del mercado laboral de las personas con discapacidad

Sara Carrascosa García

Jefa de Área de la S. G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

El colectivo de personas con discapacidad constituye un objetivo prioritario de las políticas sociales que se han desarrollado en los últimos tiempos. Particularmente, su integración en mercado laboral constituye un punto clave dentro de estas políticas.

Hasta el año 2020, en España disponemos de dos estadísticas que ofrecen una perspectiva bastante amplia de la situación laboral de las personas con discapacidad con periodicidad anual: la estadística de Empleo de Personas con Discapacidad (EPD) y el Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Mientras que la EPD brinda una visión acerca del número de personas ocupadas, paradas e inactivas todos estos conceptos basados en las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la SPD aporta una estimación del salario de las personas con discapacidad. Estas estadísticas son posibles gracias al aprovechamiento de la información procedente de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), en combinación con los datos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) que coordina y gestiona el IMSERSO. Sin este elemento fundamental estas operaciones no serían posibles. La base de datos se construye con las valoraciones del grado de discapacidad realizadas por los órganos competentes de las distintas Comunidades Autónomas. Gracias a la labor de coordinación y de gestión de la base de datos que lleva a cabo el IMSERSO se alcanza un gran grado de homogeneidad en la información, de origen autonómico. Esta base de datos contiene distintas variables: Identificador numérico de cada persona, sexo, nombre, apellidos, domicilio, localidad, fecha de nacimiento, fecha de valoración, deficiencia, grado de discapacidad. Cruzando estos

datos registrales con los resultados procedentes de las encuestas EPA y EAES tenemos información muy rica y completa de las personas que tienen reconocida legalmente una discapacidad. Una ventaja extra que tiene el uso de la BEPD es que se puede trabajar con una definición legal de discapacidad, que no está basada en la situación autopercebida lo cual permite mayor comparabilidad interna y a lo largo del tiempo.

Estas particularidades de las estadísticas de discapacidad del mercado laboral contribuyen en gran medida a su calidad. Ya que por un lado el uso de registros administrativos reduce tanto los costes de producción como la carga al informante, mejorando también la oportunidad, puesto que se pueden ofrecer datos con mayor periodicidad que en el caso de las estadísticas de discapacidad clásicas que, debido al detalle y modo de elaboración, se realizan con una periodicidad mucho mayor. Otro principio de calidad que se ve reforzado es el de relevancia, ya que la BEPD nos permite realizar desgloses por variables claves en la discapacidad como son el grado y tipo de discapacidad que de otra forma sería muy difícil de recoger de una forma homogénea.

Estadísticas de discapacidad en el ámbito internacional

En el ámbito internacional también ha aumentado el interés acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad. Así se refleja en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas que proporciona un nuevo marco político global para poner fin a todas las formas de pobreza, luchar contra las desigualdades, y abordar el cambio climático. Se encuentra dividida en 17 objetivos y 169 metas que se estudian a través de una serie de indicadores basados en datos estadísticos. Concretamente una de estas metas consiste en lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para to-

das las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Las estadísticas de EPD y SPD permiten la elaboración de dos indicadores relevantes en el seguimiento de esta meta: la tasa de desempleo de las personas con discapacidad y el ingreso medio por hora de las personas con discapacidad, ambos desglosado por sexo y edad.

En el marco de la Unión Europea nos encontramos que pocos países tratan de una manera tan exhaustiva como España el tema de la discapacidad y el mercado laboral dentro de la estadística oficial. En general, la mayoría de países no tienen operaciones estadísticas específicas sobre este ámbito, especialmente en el caso de la información sobre salarios de las personas con discapacidad, igualmente las estadísticas que ofrecen suelen tener una periodicidad mayor al año y es poco frecuente el uso de información registral para la elaboración de dichas estadísticas.

Este aumento de interés en los datos estadísticos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad también se ha visto reflejada en los últimos cambios normativos de la Unión Europea, concretamente, en el caso de la Encuesta de Fuerza Laboral (EFL), hasta el año 2021, los reglamentos en materia estadística (Reglamento (UE) 2019/1700, Reglamento (UE) 2019/2240) solo incluían la realización de un módulo sobre discapacidad cada ocho años. A partir de 2021, se han incluido una serie de variables bienales dentro de lo que se conoce como el módulo de salud, donde se incluyen preguntas relacionadas con la discapacidad.

Nueva operación estadística: la Vida Laboral de las Personas con Discapacidad

La estadística Vida Laboral de las Personas con Discapacidad (VLPD), incluida en el plan Estadístico nacional de 2021-2024, constituye la operación de más reciente elaboración que viene a complementar las presentadas previamente. Trata de obtener información sobre la vida laboral de las personas con discapacidad comparándola también con las personas sin discapacidad. Esta operación se obtiene a partir de la explotación estadística de los registros administrativos de la Muestra Conti-

nua de Vida Laboral (MCVL) a la cual se le enlaza la información sobre si tiene o no certificado de discapacidad que proporciona la BEPD del IM-SERSO. La MCVL contiene información histórica de las bases de datos de la seguridad social para una muestra seleccionada de personas afiliadas y pensionistas. Para que una persona sea incluida en una edición¹ de la MCVL debe cumplir dos requisitos. En primer lugar, debe tener un número identificador de persona física que pertenezca al conjunto de identificadores seleccionables (4% de todos los números posibles). Este conjunto de números identificadores seleccionables no varía de una edición de MCVL a otra. En segundo lugar, haberse encontrado en situación de alta en la Seguridad Social durante el periodo de referencia. Este supuesto incluye distintos casos, ya sea alta laboral, encontrarse en convenio especial con la seguridad social, ser perceptor de prestación o subsidio de desempleo o ser beneficiario de alguna pensión contributiva de la seguridad social.

Una característica importante de la VLPD, es que aunque utiliza una muestra de datos, estos provienen únicamente de una fuente administrativa, es decir, que los conceptos estadísticos con los que podemos trabajar tienen que estar definidos exclusivamente con la información registral. Esto implica que estará afectada por los cambios legislativos, los errores de cumplimentación, y que son recogidos con una finalidad distinta de la estadística. Concretamente, los datos de afiliación y de subsidios de desempleo de las personas con discapacidad nos aportan una visión alternativa sobre el empleo y el desempleo que, aunque puede parecer muy cercana a los conceptos definidos por la OIT de ocupación y paro que se publican en la EPD, no se fundamenta en los mismos conceptos estadísticos. A continuación se comentan algunos resultados destacados que proporciona esta operación.

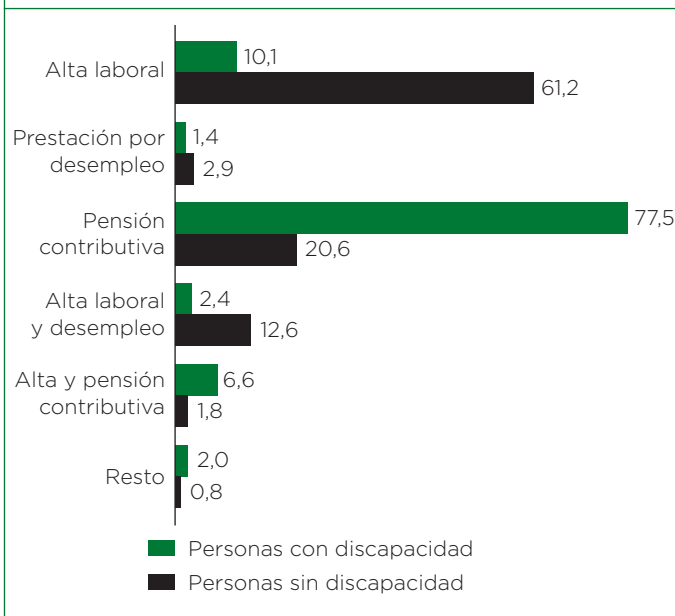
Principales resultados de la VLPD

Del total de personas de 16 o más años (31.658.600) que en 2019 tuvieron alguna relación con la Seguridad Social, 3.129.000 (el 9,9%

¹ Anualmente se producen ficheros de la 'Muestra Continua de Vidas Laborales'.

del total) tenían una discapacidad legalmente reconocida. Entre el colectivo con discapacidad, la relación con la Seguridad Social más común fue el percibir, únicamente², una prestación contributiva, con un 77,5% del total de personas con discapacidad. En el caso de las personas sin discapacidad la relación mayoritaria, con un 61,2% fue tener solo una relación laboral en alta.

GRÁFICO 1. TIPO DE RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL. AÑO 2019. Unidades: porcentaje



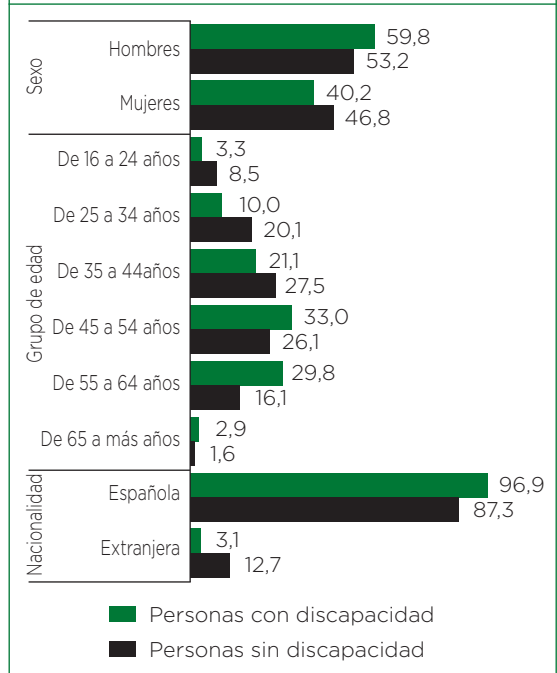
Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

Discapacidad y alta laboral en la Seguridad Social

En 2019, 626.300 personas con discapacidad tuvieron una relación laboral en alta en la Seguridad Social, lo que supone el 20,0% del total, siendo este porcentaje del 75,8% para las personas sin discapacidad. Entre las personas con una relación laboral en alta, se observa que la distribución por edad de las personas con discapacidad está más envejecida que el de las personas sin discapacidad, hay mayor porcentaje de hombres y de nacionalidad española.

² Existen casos en los que hay más de una relación con la Seguridad Social en el año, como percceptor de prestación o subsidio, pensión o alta laboral.

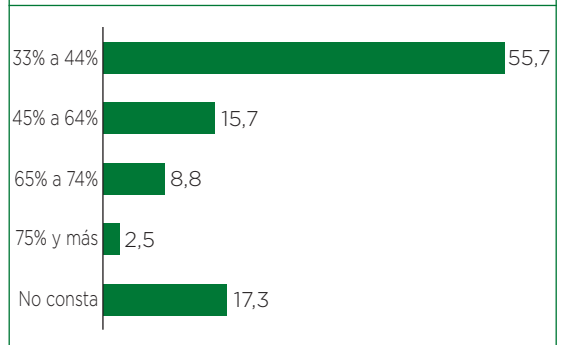
GRÁFICO 2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL. AÑO 2019. Unidades: porcentaje



Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

En el siguiente gráfico se puede ver cómo la participación laboral está muy determinada por el grado de discapacidad. Entre las personas en alta laboral en la Seguridad Social en

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ALTA LABORAL SEGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD. AÑO 2019. Unidades: porcentaje



Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

algún momento de 2019, el peso de las que tenían un grado de discapacidad de menor intensidad fue del 55,7%.

Discapacidad y pensión contributiva

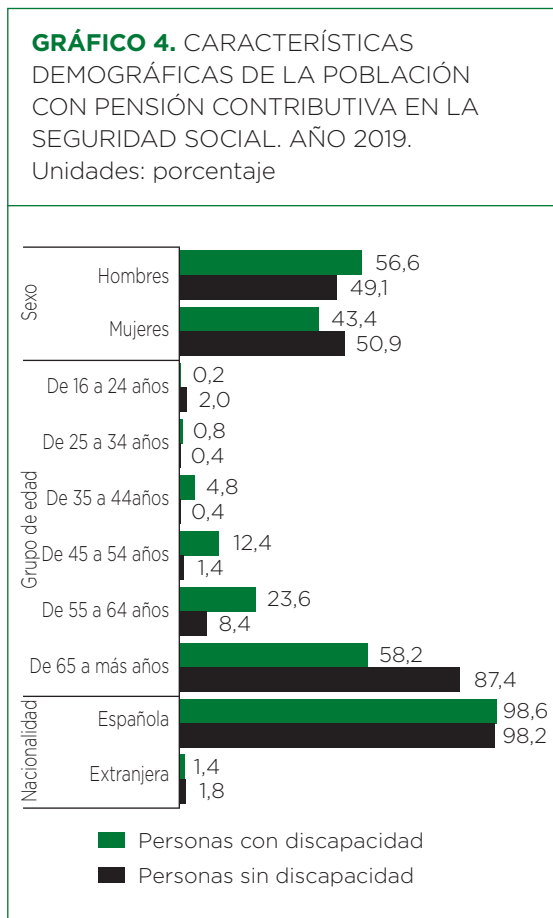
Del total de personas con discapacidad que en 2019 tuvo alguna relación con la Seguridad Social, 2.686.800 recibieron alguna pensión contributiva. Esta cifra supuso el 85,9% del total, frente al 22,8% de las personas sin discapacidad. Hay que señalar que todas las personas que reciben una pensión de incapacidad permanente, de acuerdo al RD Legislativo 1/2013, son consideradas personas con discapacidad. Este hecho influye en la distribución por edad de los pensionistas con discapacidad que tienen un mayor peso en edades más jóvenes en comparación con las personas sin discapacidad.

Discapacidad y edad de la primera relación laboral

Gracias a la información histórica de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se obtiene el indicador de la edad a la primera alta laboral. Este indicador se calcula únicamente para todas las personas nacidas a partir de 1960 que tienen alguna relación con la Seguridad Social en el año de referencia, y que han estado afiliadas en alta laboral alguna vez en su vida.

En 2019, la edad de la primera alta laboral de las personas con discapacidad fue de 20,8 años, 1,1 años menos que las personas sin discapacidad.

Este indicador puede estar influido por muchos factores. Por un lado, que las personas con discapacidad sean objeto de políticas de integración laboral que lleva a darlos de alta antes (ej. escuelas taller especiales). Pero también puede ocurrir que sean personas que hayan empezado a trabajar más pronto en actividades más proclives a accidentes que hayan tenido discapacidad posterior (construcción, transporte, etc.). ●



Fuente: Vida Laboral de las Personas con Discapacidad. INE.

TABLA 1. INDICADOR DE LA EDAD A LA PRIMERA ALTA LABORAL

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
	V. absolutos	V. absolutos	V. absolutos
Total	21,8	21,9	20,8
SEXO			
Hombres	21,3	21,4	20,0
Mujeres	22,4	22,5	21,9
GRUPOS DE EDAD			
16-29	19,9	19,9	20,1
30-34	20,3	20,3	19,3
35-39	21,1	21,1	19,4
40-44	22,2	22,3	20,3
45-49	22,6	22,7	20,4
50-54	23,6	23,8	21,5
55-59	23,4	23,7	21,2
NACIONALIDAD			
Española	20,7	20,7	20,4
Extranjera	29,4	29,4	31,1

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales.