

Colección



Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad

Colección:



NÚMERO: 68

DIRECTOR: Luis Cayo Pérez Bueno

UN DOCUMENTO DE:



PRIMERA EDICIÓN: Octubre, 2015

© DEL TEXTO: Fundación ONCE, Gregorio Rodríguez Cabrero, Julia Montserrat Codorniu, Vicente Marbán Gallego

© DE LA ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: ???

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo se puede realizar con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A. se identifique con las mismas.

DISEÑO DE COLECCIÓN

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca, S. A.

C/ General Ibáñez Ibero, 5 A

28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M.

ISBN: 978-84-

Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad

Gregorio Rodríguez Cabrero (Dir.)
Julia Montserrat Codorniu
Vicente Marbán Gallego



ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
Presentación.....	9
Resumen ejecutivo	11
Capítulo 1	
Objetivos y metodología	15
1. Objetivos	15
2. Metodología.....	17
Capítulo 2	
Las políticas activas de empleo: situación actual.....	21
Introducción	21
1. Panorámica de la inserción laboral de las personas con discapacidad.....	23
2. Identificación y cuantificación de los costes y beneficios de los incentivos a la contratación	30
3. Los costes, beneficios y retornos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estimación 2011	39
4. Los retos de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.....	43
5. Las rentas de las personas con discapacidad.....	49
6. Los indicadores de cohesión social.....	64
7. Conclusiones.....	71

	<u>Págs.</u>
Capítulo 3	
Costes y beneficios de la educación en las personas con discapacidad	73
1. Los beneficios de la educación	73
2. Formación y empleo en las personas con discapacidad.....	81
3. Costes y beneficios de la promoción educativa	85
4. Conclusiones	92
Capítulo 4	
Accesibilidad universal. La medición de impacto de la eliminación de barreras	95
1. Valoración general de los estudios sobre accesibilidad	96
2. Valoración sectorial de las medidas e impacto de la accesibilidad.....	100
3. El análisis coste-beneficio de las medidas de accesibilidad: Un reto no resuelto	105
4. Conclusiones	109
Conclusiones	111
Bibliografía	121

Presentación

La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad está reconocida en el Artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por España en 2008. Y desde el movimiento asociativo de la discapacidad trabajamos con gran esfuerzo por su reconocimiento y aplicación efectiva desde hace años.

Pero más allá de las implicaciones legales y normativas que tiene la inclusión social de las personas con discapacidad, el presente trabajo aporta evidencias de que efectivamente la aplicación de este derecho redundará en beneficios para toda la sociedad. Se reconocen beneficios monetarios y no monetarios, directos e indirectos, de realizar inversiones para mejorar la inclusión en los campos del empleo, la educación y la accesibilidad universal; tres de los pilares de la inclusión social de las personas con discapacidad.

Se trata de un trabajo innovador por diversos motivos. Primero, por su enfoque; no hay muchos trabajos que hayan abordado la cuestión desde un punto de vista positivo (es decir, valorar los beneficios en lugar de cuantificar únicamente los costes de no realizar acciones en favor de la inclusión). Segundo, por sus contenidos; no abundan los estudios que aborden más de un aspecto de la inclusión social, mientras que este estudio ha tratado de integrar las tres áreas de empleo, educación y accesibilidad. Y tercero, por su metodología; este trabajo se ha arriesgado a tratar de valorar cuantitativamente los retornos de la inversión en inclusión social para aportar evidencias concretas sobre sus costes o beneficios. En este sentido, se han puesto de

relieve las dificultades metodológicas que implica en particular la medición de estos retornos en las acciones sobre accesibilidad, sentando las bases para continuar y ampliar la investigación en este área, aportando conocimiento sólido y específico que contribuya a mejorar las actuaciones en materia de accesibilidad.

Así, las conclusiones de este trabajo reafirman la legitimidad y la urgencia de las reivindicaciones del movimiento asociativo de la discapacidad por la plena inclusión social. Por tanto, los resultados de este estudio son importantes, en cuanto a que aporta un nuevo impulso y nuevas alas para continuar con nuestro trabajo diario por lograr la plena inclusión de social de las personas con discapacidad.

MIGUEL CARBALLEDA
Presidente de la ONCE y su Fundación
Vicepresidente del CERMI

Resumen ejecutivo

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 tiene como objetivo general promover el acceso al empleo, elevar el nivel educativo y facilitar el acceso a los diferentes lugares de la vida de las personas con discapacidad. Una estrategia que se enmarca en la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 y que se funda en la Convención de las Naciones Unidas de 2006 sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

Como parte de la estrategia española, el presente trabajo aborda algunas de las dimensiones del empleo (políticas activas y formación) y de la educación (inversión educativa) en términos de coste-beneficio. En cuanto a la accesibilidad, se destaca la importancia y complejidad de la medida de sus costes y beneficios, y cómo la diversidad de metodologías e instrumentos de medición viene condicionada por la propia diversidad de situaciones de accesibilidad.

Entre las **conclusiones** de este trabajo destacamos las siguientes:

1. Las políticas activas de empleo ayudan a reducir el riesgo de pobreza y generan retornos positivos, por lo que deben ser consideradas como una inversión del Estado. Actualmente, el coste de los incentivos a la contratación de casi 100.000 personas con discapacidad alcanza, aproximadamente, 957 millones de euros al año generando, paralelamente, unos beneficios de 2.154 millones de euros, lo cual supone una tasa de retorno de 2,25 euros por euro invertido.

El retorno para el Estado y la sociedad alcanza 3,94 euros por cada euro invertido por la Administración si se valoran no solo los beneficios directos de

la contratación laboral de la persona con discapacidad, sino también los beneficios indirectos derivados del incremento de bienestar en el usuario, familias y el entorno de la persona.

Las personas con discapacidad contribuyen al PIB casi en la misma proporción que las personas sin discapacidad. En 2011, las personas con discapacidad empleadas representaban el 1,84% del total de la población ocupada y aportaban el 1,83% del PIB.

Tomando en consideración la recomendación de la Estrategia Española sobre Discapacidad de incrementar la tasa de ocupación de las personas con discapacidad y la de la Estrategia Europea 2020 de incluir la formación profesional como medida potenciadora del resto de los incentivos a la contratación, en la presente investigación se confeccionan escenarios que combinan los costes de formación profesional y los incentivos a la contratación. La tasa de retorno de la inversión muestra resultados positivos con unos valores que oscilan alrededor del 1,5 por euro invertido. El coste total de la inversión de aumentar 41.335 empleos con el objetivo de alcanzar una tasa de ocupación del 30% es de, aproximadamente, 1.344 millones de euros si la inversión se realiza en 5 años. Asimismo, el coste de la inversión se incrementa hasta 3.308 millones de euros si se crean 104.431 empleos con el objetivo de alcanzar una tasa de ocupación del 35%.

La inserción laboral de las personas formadas es un factor relevante para asegurar una óptima rentabilidad de la inversión pública. La tasa de retorno disminuye a medida que el grado de inserción laboral de las personas formadas desciende.

A medida que las personas con discapacidad, inactivas o desempleadas, se insertan en el mercado laboral, la renta media del colectivo en su conjunto se eleva, disminuye la tasa de riesgo de la pobreza y desciende el grado de desigualdad entre las rentas del colectivo, lo cual expresa una mejora de su bienestar.

2. La educación es una inversión social con beneficios o rendimientos netos tanto para el individuo como para el conjunto de la sociedad. Beneficios

que pueden ser monetarios o no monetarios, directos o indirectos, inmediatos o a medio y largo plazo, tal como confirma la OCDE.

En lo que se refiere a su nivel de estudios, independientemente de las diferencias metodológicas entre las diversas investigaciones analizadas, todas ellas coinciden en señalar la significativa distancia existente entre las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad. Estas últimas tienen una tasa de analfabetismo del 10,8% frente al 1,6% de la población en general, y presentan unas tasas de abandono escolar prematuro superiores al 50% (en torno al 24% en la población en general) y un bajo nivel de estudios universitarios o similares entre los 30 a 34 años (apenas un 19,3% frente al 41% en la población en general).

La tasa de retorno de cualquier inversión educativa de las consideradas en esta investigación (educación secundaria y universitaria) es positiva. Así, en las personas con discapacidad que han logrado estudios secundarios la tasa de retorno o relación costes-beneficios oscila entre 2,14 (discapacidad moderada) y 1,35 (discapacidad severa), mientras que en los estudios universitarios la tasa de retorno oscila entre 2,45 y 1,59 para los dos tipos de discapacidad.

Dicha rentabilidad también se confirma en el caso de las personas con discapacidad con un ciclo laboral discontinuo, siempre superior a la unidad, si bien la inversión educativa en los casos de ciclos laborales continuos genera un mayor beneficio respecto de los que tienen un ciclo laboral discontinuo.

3. La accesibilidad es un condicionante de primera magnitud que hace posible que los determinantes de la renta y el bienestar de las personas con discapacidad, el empleo y la educación, sean más eficientes y efectivos. En este trabajo se ha realizado una valoración de algunos de los estudios y planes sobre accesibilidad en el entorno urbano, el transporte y la comunicación, para constatar que si bien todos ellos insisten en los beneficios de la eliminación de barreras no por ello concluyen en propuestas metodológicas de medición de coste-beneficio de la inversión en accesibilidad universal. Ciertamente es un campo metodológicamente complejo; un reto no resuelto a pesar

de existir algunas metodologías que pueden ser de relativa utilidad, como el método SROI o la valoración contingente.

El objetivo de este trabajo ha sido poner de manifiesto la importancia de la medición así como la necesidad de que los costes y beneficios se analicen desde el primer momento en que se desarrollan los proyectos. Esto contribuirá a unas mejores políticas y seguimiento de la inclusión social de las personas con discapacidad desde la perspectiva de la accesibilidad.

Por último, entre **las recomendaciones** incluidas en este estudio cabe destacar las tres siguientes: en primer lugar, la necesidad de continuar extendiendo los programas de políticas activas de empleo para personas con discapacidad dada su elevada tasa de retorno económico para la sociedad, además del impacto en el bienestar individual de las personas y conjunto del colectivo; en segundo lugar, profundizar las políticas de educación para reducir el abandono escolar y elevar el nivel educativo básico, medio y superior de las personas con discapacidad, ya que ello supone no solo una mayor integración social, sino un retorno económico indudable; finalmente, la necesidad de realizar estudios sectoriales de coste-beneficio acerca de la accesibilidad universal como paso previo a las generalizaciones acerca de su rentabilidad social y económica.

Capítulo 1

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. OBJETIVOS

La inclusión activa de las personas con discapacidad es el objetivo trazado por la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. En dicha estrategia el acceso al empleo, la mejora educativa y la eliminación de barreras de todo tipo que impiden o frenan el acceso a los bienes, servicios y recursos de la sociedad y de las Administraciones Públicas, constituye un objetivo global dirigido a garantizar empleos suficientes y dignos, una renta adecuada y la mejora de la calidad de vida mediante el acceso a bienes y servicios públicos y privados.

El desarrollo de estos objetivos requiere de políticas apropiadas, programas eficientes y recursos suficientes. Valorar su impacto es determinante con el fin de demostrar que el esfuerzo realizado se traduce en una inversión social que beneficia tanto a las personas con discapacidad como al conjunto de la sociedad. En este sentido, este trabajo tiene como objetivo valorar que efectivamente las políticas de discapacidad son una inversión y, de manera particular, las dirigidas a la inclusión laboral y la mejora formativa. Tales evidencias son un muestrario de las posibilidades de desarrollo social e inclusión activa de las personas con discapacidad en el marco de una lógica de desarrollo de los derechos humanos.

El trabajo adopta el enfoque y objetivos de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención)¹,

¹ Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de la ONU, de 13 de Diciembre de 2006, ratificada por España en noviembre de 2007.

la Estrategia Europea 2020, la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 y la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020; todas ellas adoptan como objetivos fundamentales el desarrollo de la educación y la formación continua, el acceso al empleo y una calidad de vida que garantice la dignidad de las personas.

Con el fin de valorar las políticas de discapacidad se han seleccionado tres ámbitos de la inclusión social como son el empleo y la formación ocupacional, la educación reglada y la accesibilidad.

En lo referente al empleo partimos de la situación actual de las políticas activas de empleo para personas con discapacidad y del sistema de incentivos existente. Después se valoran los costes y beneficios de dichas políticas así como los escenarios al 2020 en función de la productividad de las personas en el mercado laboral. Desde el punto de vista de la formación ocupacional se analiza su incidencia en las rentas salariales de las personas con discapacidad y el impacto que pueden tener en los ingresos las mejoras en los niveles de la misma. Para ello se valoran los costes de dicha formación y los beneficios en cohesión social (mejoras en el empleo y en los ingresos y reducción de la pobreza).

En lo referente a la educación reglada se analizan los costes y beneficios potenciales de la educación en sus diferentes niveles y se ejemplifica su impacto en cuanto a las diferencias salariales según distintos niveles de educación formal lograda.

Finalmente, se hace una revisión selectiva de la literatura que trata de medir el impacto económico de la eliminación de barreras físicas y tecnológicas, destacando su importancia y complejidad.

En resumen, el análisis de estos objetivos pretende poner de manifiesto los beneficios específicos para el colectivo que estudiamos y para la cohesión social en general que generan las políticas de inclusión de las personas con discapacidad en el contexto restrictivo de las actuales políticas de austeridad, cuyo impacto está siendo negativo en gran parte de los países de la Unión

Europea, incluida España². Pues de lo que no cabe duda es de que desde un punto de vista de análisis costes-beneficios de las políticas de inclusión activa, en su sentido más amplio, generalmente se continúan primando los costes sobre los beneficios directos, sin considerar aquellos beneficios indirectos o intangibles que aportan las políticas y programas de discapacidad y que, no obstante, contribuyen enormemente a construir una sociedad más inclusiva.

2. METODOLOGÍA

El capítulo segundo, que aborda la inclusión laboral y los programas de formación ocupacional, tiene como objetivo ofrecer una visión general de las políticas activas de empleo que se han ido desarrollando en nuestro país a partir de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y que contemplan deducciones y bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social en la contratación de trabajadores con discapacidad y otros incentivos fiscales, así como aquellos introducidos en la Ley 43/2006, los cuales (salvo las cuantías) continúan vigentes en la actualidad.

Se describe la situación actual de las personas con discapacidad en relación a su participación en el mercado laboral y su nivel de renta a través de la explotación de los microdatos de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) que cruza los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) y, también, de la explotación de los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) con módulo fiscal que contiene información sobre los contratos y las rentas de las personas con discapacidad.

Asimismo, se sintetiza la situación actual a través de un conjunto de indicadores que mide la inclusión social de las personas con discapacidad. Los indicadores que se utilizan son los de empleo (tasa de actividad/inactividad, ocupación y paro), renta (media/mediana de renta de las personas con disca-

² European Foundation Centre y Fundación ONCE (2013): Impacto de las medidas de austeridad de los gobiernos europeos sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Madrid: Fundación ONCE.

pacidad según estén ocupadas, o no, y las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad) e indicadores de cohesión social, como son la tasa de riesgo de pobreza y la concentración de rentas de las personas con discapacidad.

En este sentido, cabe destacar que en este trabajo se ha tomado como referencia los datos sobre empleo de personas con discapacidad del INE de 2011. Recién finalizado este trabajo, el INE publicó el avance de resultados de “El empleo de las personas con discapacidad. Año 2013”. La comparación entre ambos informes —2011 y 2013— muestra que apenas ha cambiado la tendencia general de los indicadores de actividad y empleo de la personas con discapacidad (a excepción de la tasa de paro, que se ha incrementado). Así, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2011 es del 36,7% y en 2013 del 37,4%, la tasa de ocupación en 2011 es del 26,8% y en 2013 del 24,3%, si bien se incrementa en volumen de 337.252 ocupados en 2011 a 346.600 en 2013. Es la tasa de paro la que ha variado entre 2011 (26.8%) y 2013 (35%) con un sensible incremento, reflejando el empeoramiento general del mercado de trabajo en España, lo que ha supuesto un incremento de 124.394 personas en 2011 a 187.000 en 2013. En el mismo sentido, la distribución de la edad de las personas con discapacidad ocupadas y la del grado de discapacidad de las personas activas apenas cambia en 2013, del mismo modo que la población con discapacidad que recibe diferentes tipos de prestaciones sociales: 638.862 en 2011 y 643.800 en 2013. Así, la explotación y el análisis realizados con los datos del INE del año 2011 obtiene resultados escasamente diferentes a los que se obtendrían de realizar el análisis con los datos de 2013. Es por esto que se decidió mantener el análisis como se presenta en este trabajo.

El capítulo tercero analiza los costes y beneficios de las mejoras en los niveles de educación de las personas con discapacidad. Para ello, y como marco de entrada, se revisa la literatura sobre los beneficios monetarios y no monetarios de la educación y se establece la relación entre formación y empleo en las personas con discapacidad para, finalmente, valorar los costes y beneficios salariales de los distintos niveles educativos.

El capítulo cuarto, centrado en la accesibilidad al entorno (vivienda, entornos urbanos, transporte) de las personas con discapacidad, se concreta en una revisión de la literatura referente a la complejidad y limitaciones de la medición de los costes y beneficios de la eliminación de barreras.

El trabajo finaliza con un sintético capítulo de conclusiones donde se destacan las evidencias empíricas de que los beneficios son siempre superiores a los costes cuando se aplican programas de inserción laboral y formación ocupacional, si bien las diferentes situaciones de empleabilidad producen tipos o modalidades de inserción con un mayor o menor beneficio económico y social. Igualmente, se muestra cómo la promoción educativa formal se refleja en un valor añadido superior a los costes. Al mismo tiempo, se destaca la importancia de que la accesibilidad esté presente en todo tipo de política de inclusión social como marco favorecedor de las acciones de inclusión social y laboral.

Capítulo 2

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: SITUACIÓN ACTUAL

INTRODUCCIÓN

Las políticas activas de empleo tienen como objetivo la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo con la finalidad de prevenir o aliviar el desempleo y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Consisten en el desarrollo de programas y medidas tendentes a mejorar las tasas de participación y ocupación laboral, calidad en el empleo, adecuación cuantitativa y cualitativa entre oferta y demanda de trabajo, reducción de situaciones de desempleo y su debida protección en el caso que existiere. Estas políticas están dirigidas al conjunto de la sociedad; no obstante, se utilizan medidas para proteger a los colectivos más desfavorecidos, como por ejemplo las personas con discapacidad, mujeres, personas mayores de 45 años, parados de larga duración, etc., puesto que presentan proporcionalmente mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

En las sociedades modernas, el empleo es la principal vía de inclusión social ya que proporciona seguridad económica y asegura la cohesión social de los ciudadanos. Se reconoce a las políticas activas de empleo mayores beneficios que la mera política de transferencia de rentas.

La Estrategia Europa 2020 reconoce la necesidad de capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas, especialmente a través del mercado único. La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 incluye en sus estrategias de actuación medi-

das de políticas activas de empleo para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

El objetivo de este capítulo es mostrar que las políticas activas de ocupación para personas con discapacidad son rentables y que contribuyen a disminuir la tasa de pobreza y la desigualdad. Se confeccionan escenarios de los costes, beneficios de la inclusión y los retornos de la inversión según diferentes objetivos de las tasas de ocupación a alcanzar. Se tienen en consideración los costes de formación para el empleo ya que se presupone que éstas necesitan adquirir conocimientos y habilidades que les puedan situar en el mercado laboral. La tasa de retorno calculará el mayor o menor retorno de la inversión y un conjunto de indicadores sociales mostrará cómo evoluciona la tasa de riesgo de la pobreza y la desigualdad según el éxito en el objetivo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Se ha realizado una amplia revisión bibliográfica encontrando pocos estudios que hagan referencia directa a la efectividad de las políticas del fomento de la contratación para personas con discapacidad analizando los costes y beneficios de la inversión realizada. Entre los estudios pioneros en este ámbito se encuentran el de Rodríguez Cabrero, García Serrano y Toharia (2009), el cual evalúa las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad por medio de un análisis descriptivo de los resultados de encuestas y fuentes secundarias de información; el de Rodríguez Cabrero, G., *et al* (2012), que analiza las necesidades del colectivo de discapacidad en términos de renta, empleos y servicios y realiza una valoración de las necesidades de financiación futura en la integración laboral de las personas con discapacidad teniendo en cuenta los beneficios que representa la inversión estatal en el fomento de dichas políticas; Malo, M.A., Cueto, Dávila, Pagan y Rodríguez (2009) aplican técnicas de análisis de opinión, descriptivas y econométricas (*propensity score matching*) para evaluar la supervivencia de los contratos bonificados en relación a los contratos ordinarios; el estudio Tasubinsa y Grupo Gureak (2013) desarrolla una primera experiencia piloto en la aplicación de la metodología SROI (Social Return on Investment) en el entorno de las empresas de integración social dirigido a medir el impacto total de su ac-

tividad (social, laboral y económico); por último, cabe mencionar el informe realizado por CIRIEC (2014) sobre el impacto económico y social de los centros especiales de empleo en España.

1. PANORÁMICA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En primer lugar se hace una breve descripción del panorama de las personas con discapacidad personas con discapacidad en relación a su participación laboral.

En 2011 hay un total de 1.262.000 personas en edad laboral (de 16 a 64 años) con certificado de discapacidad, lo que supone un 4,1% de la población laboral total en España. De ellas, en 2011 había 336.700 personas con discapacidad empleadas³.

Fruto de las políticas activas de ocupación, en 2011 hay un 26,7% de personas con discapacidad ocupadas. Aunque esta cifra es un logro de las medidas de las políticas activas, la proporción de personas que trabajan queda lejos de la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad (58,47%) (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Participación de las personas con y sin discapacidad en el mundo laboral

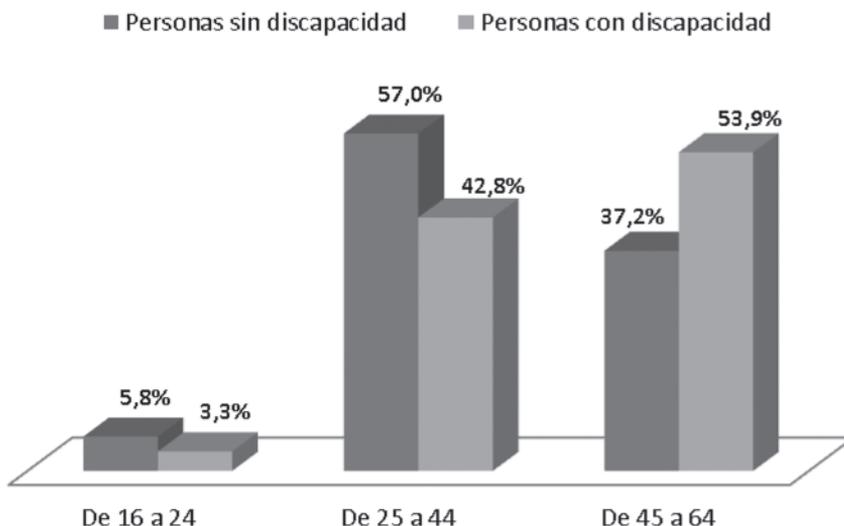
	Personas con discapacidad	%	Personas sin discapacidad	%
Ocupados	337.252	26,72	17.953.339	58,47
Parados	124.384	9,86	4.995.687	16,27
Inactivos	800.315	63,42	7.757.114	25,26
TOTAL	1.261.951	100,00	30.706.140	100,00

Fuente: Datos del INE 2011.

³ La cifra de personas con discapacidad ocupadas obtenida a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales coincide prácticamente con la del INE (337.252).

Las personas con discapacidad ocupadas se caracterizan por ser una población envejecida; más de la mitad de las personas con discapacidad con empleo (53,9%) se encuentran en el tramo de edad madura (entre 45 y 64 años) y apenas hay trabajadores en el tramo de “jóvenes” (solo un 3,3%). En cambio, en lo relativo a las personas sin discapacidad, la mayoría de sus trabajadores están situados en el tramo de edad mediana (57%) y solo una tercera parte en el tramo de edad madura (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1. Distribución por edades de las personas en edad laboral ocupadas



Fuente: INE 2011 y elaboración propia.

El 80% de las personas con discapacidad empleadas tiene discapacidad física y el 20% restante tiene discapacidad mental/intelectual. Más de la mitad (58,6%) de las personas con discapacidad física tienen edades superiores a 45 años y apenas un 2% son personas jóvenes, lo cual remarca el envejecimiento importante de la población trabajadora con discapacidad física.

La población con deficiencia mental o psíquica no es tan envejecida como aquellos con discapacidad física; predominan los que tienen edades comprendidas entre “25 a 44 años” (el 56,6%) y los de menos de 25 años, que representan el 9,5% de su grupo (Ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Personas con discapacidad ocupadas por tipo de discapacidad y edad

	De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	Total
Deficiencias mentales	6.140	36.603	21.982	64.725
% s/fila	9,5%	56,6%	34,0%	100,0%
% S/columna	55,4%	25,3%	12,1%	19,2%
Deficiencias físicas	4.937	107.847	159.744	272.528
% s/fila	1,8%	39,6%	58,6%	100,0%
% S/columna	44,6%	74,7%	87,9%	80,8%
Total ocupados	11.077	144.450	181.726	337.253
%/tramos edad	3,28%	42,83%	53,88%	100,00%

Fuente: Datos del INE 2011.

Según el baremo de valoración de la discapacidad⁴, el mayor número de personas con discapacidad se concentra en el Grado 1 con el 59,1% del total siguiendo el Grado 2 con un 20,5%, el Grado 3 con el 13,8% y, el Grado 4 con el 6,6% del total. Hasta el año 2012, los grados de discapacidad se agrupaban en tres, pero a partir del Real Decreto 1364/2012, de 27 de septiembre, se incluye un nuevo tramo para discriminar las deficiencias permanentes se-

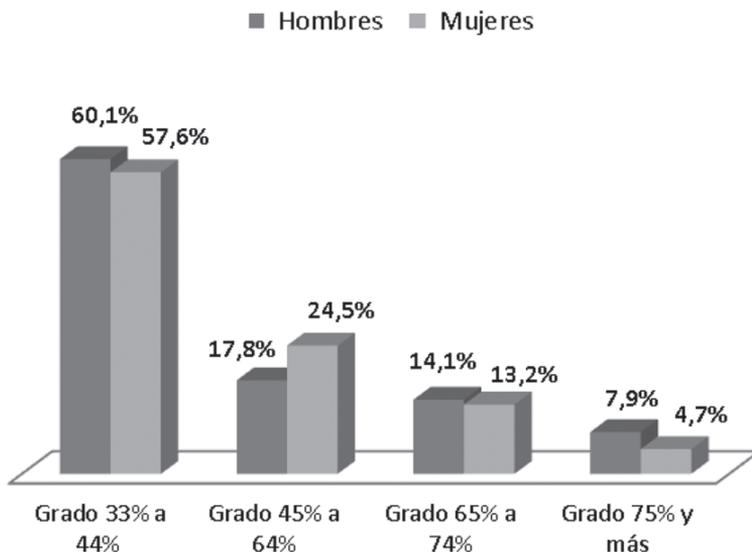
⁴ Los grados se clasifican en: Grado 1 cuando el porcentaje de minusvalía es superior al 33% e inferior al 65%; Grado 2 cuando el porcentaje de minusvalía es superior al 33% e inferior al 65% siempre que, además, acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida; Grado 3 si el grado de minusvalía es igual o superior al 65% e inferior al 75%; Grado 4 cuando el grado de minusvalía es superior al 75%.

veras (personas en situación de dependencia) al cual se le otorga un porcentaje de discapacidad del 75% y más.

A efectos de presentación de los resultados del estudio, los grados de discapacidad se agrupan en: discapacidad severa, que incluye los Grados 3 y 4 en caso de que estuvieran desglosados, y discapacidad no severa que comprende aquellos con Grado 1 y 2.

Por sexo, la distribución es bastante paritaria excepto en el Grado 2 (movilidad reducida), en el que las mujeres alcanzarían una proporción más elevada (Ver Gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de las personas con discapacidad en edad laboral según grado de discapacidad y sexo



Fuente: INE 2011 y elaboración propia.

Los contratos realizados por las personas con discapacidad se agrupan en dos tipos: bonificados y no bonificados. Los contratos bonificados de personas con discapacidad se localizan en los Centros Especiales de Empleo y en las empresas ordinarias siempre que cumplan unos determinados requisitos para poder celebrar contratos bonificados. En cambio, los contratos no bonificados se localizan únicamente en las empresas ordinarias.

Los contratos bonificados gozan de bonificaciones/deducciones en las cuotas de la Seguridad Social⁵ y, en algunos casos, son beneficiarios de subvenciones salariales. En cuanto a las subvenciones para las ayudas técnicas pueden beneficiarse todo tipo de contratos. El empleo con apoyo incluye subvenciones para el personal técnico de soporte en aquellos casos de personas con especiales dificultades de inserción.

Del total de personas con discapacidad solo una tercera parte (aproximadamente 100.000) tiene contratos bonificados. Las causas del bajo porcentaje de bonificación de los contratos pueden ser múltiples; por ejemplo, que sean contratos en la empresa ordinaria realizados antes de la reforma laboral de diciembre de 2006 (Ley 43/2006), o que las empresas no cumplan con los requisitos para beneficiarse de la bonificación, o que la persona no tuviera el certificado de discapacidad en el momento de la contratación, entre otras.

La estructura de los contratos bonificados muestra que la mayoría son contratos indefinidos (83,05%) versus contratos temporales (16,95%), y tres cuartas partes de los contratos se realizan con personas de discapacidad no severa (ver Cuadro 3).

⁵ La ley 43/2006 establece el conjunto de beneficios para los contratos de personas con discapacidad. El (RDL 18/2011 extiende los beneficios a los contratos celebrados por la ONCE; RD 870/2007 regula el programa de empleo con apoyo; Rd 156/2013 regula la suscripción de un convenio especial para las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción entre otras.

Cuadro 3. Estructura de los contratos bonificados

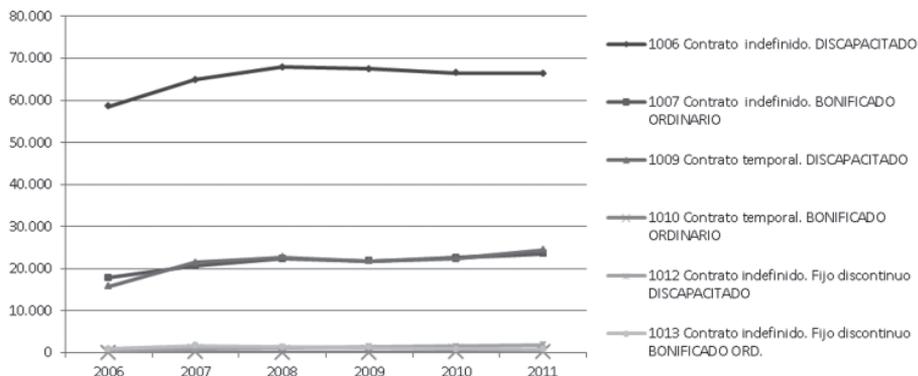
Tipos discapacidad	Tramos edad	Total indefinidos	Total temporales	Total contratos	%
No severa	TOTAL	60.750	12.600	73.350	76,65
Severa		18.725	3.625	22.350	23,25
Total individuos		79.475	16.225	95.700	100
(%)		83,05%	16,95%	100%	

Nota: Personas con un mismo contrato.

Fuente:MCVL y elaboración propia.

La estabilidad de los contratos es mucho mayor en los contratos bonificados que en los no bonificados. Por otro lado, el análisis retrospectivo de los contratos muestra una tendencia creciente de los contratos temporales y de los contratos de tiempo parcial en la empresa ordinaria. El gráfico siguiente muestra la evolución de los contratos desde el 2006 hasta el 2011.

Gráfico 3. Evolución de los contratos bonificados de las personas con discapacidad



Fuente: MCVL (2011) y elaboración propia.

El tipo de discapacidad es un factor relevante de la capacidad de la persona para desempeñar trabajos más o menos productivos. Las personas con discapacidad física o sensorial con las correspondientes ayudas técnicas son trabajadores cuya productividad es semejante a la de las personas sin discapacidad, mientras que las personas con discapacidad psíquica y/o mental, según el grado de discapacidad, tienen, generalmente, más limitaciones para alcanzar el mismo nivel de productividad que el de las personas sin discapacidad. El diferente nivel de productividad se traduce en los salarios, dando lugar a diferencias salariales dentro del propio colectivo de personas con discapacidad, tal y como se aprecia en la diferencia de la media salarial entre contratos no bonificados y contratos bonificados, siendo de 2.000 euros al mes para los primeros y de 1.521 euros al mes para los segundos. En otro apartado se analizarán las diferencias salariales entre los colectivos con y sin discapacidad.

En 2011, el colectivo de personas con discapacidad integrado laboralmente (336.700) representa el 1,84% del total de la población ocupada (17.953.339) y aporta el 1,83% del PIB aproximadamente, lo cual muestra una diferencia pequeña respecto a la aportación media del conjunto de los trabajadores.

La productividad media⁶ por trabajador con discapacidad es de aproximadamente 32.857 euros al año, siendo la productividad media por trabajador en el sector servicios⁷ de 36.574 euros al año. Estos datos rebaten la percepción general de que las personas con discapacidad tienen una productividad “muy inferior” al de las personas sin discapacidad. No obstante, se pueden apreciar diferencias en la productividad dependiendo del tipo y grado de discapacidad; así, aquellas personas con discapacidad con un mayor nivel de integración laboral, las cuales se corresponden con contratos no bonificados, alcanzan una productividad media de 35.822 euros al año mientras que aquellas otras beneficiarias de contratos bonificados, su productividad media es de 26.672 euros al año.

⁶ Productividad media se expresa como cociente entre valor añadido por persona ocupada. Ver INE: Nota de prensa Encuesta anual de servicios 2011.

⁷ Se compara la productividad de las personas con discapacidad respecto a las personas sin discapacidad en el sector servicios, ya que más del 80% de las personas con discapacidad trabajan en empresas del sector servicios.

El Cuadro 4 muestra diferentes indicadores de la producción estimada por las personas con discapacidad desglosada entre los diferentes grupos de contratos (bonificados y no bonificados).

Cuadro 4. Indicadores de producción de las personas con discapacidad empleadas por cuenta ajena

	Contratos no bonificados	Contratos bonificados (1)	Totales y medias
Números PCD con contrato	227.525	109.175	336.700
Valor producción (M€)	14.299	5.110	19.409
Valor añadido producción (M€)	8.150	2.912	11.062
Gastos salariales (M€)	5.461	1.993	7.454
Salario medio (€/mes)	2.000	1.521	1.845
Productividad por PCD (€)	35.822	26.672	32.857
Contribución PCD/PIB (%)			1,83

(1) Bonificaciones Ley 43/2006.

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

2. IDENTIFICACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE LOS COSTES Y BENEFICIOS DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

La Ley 13/1982, de 7 de abril (LISMI)⁸ marcó un hito importante en el derecho de las personas con discapacidad a su integración en el mercado laboral. Constituye el inicio de las políticas públicas en el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, incidiendo de manera especial en la inserción laboral de dicho colectivo. En el contexto de dicha Ley se desarrollan un conjunto de políticas activas para el empleo que aún hoy en día continúan vigentes.

⁸ Ley 27/2009, de 30 de diciembre, derogada por el RDLeg 1/2013 de 29 de noviembre (se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)

Uno de los grandes éxitos de la LISMI es la introducción del programa de inserción laboral a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE) para facilitar el acceso al mercado laboral de aquellas personas con discapacidad que presentan más dificultades de inserción laboral y como tránsito hacia el empleo ordinario. Se estableció la obligatoriedad en las empresas ordinarias del cupo de reserva del 2% en aquellas empresas de más de cincuenta trabajadores. Dicho cupo se eleva al 7% en las Administraciones Públicas, del cual un 2% debe ser reservado a personas con discapacidad intelectual⁹.

La LISMI estableció las bases jurídicas para el impulso del empleo selectivo (derecho a la reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida) y el establecimiento de un sistema de incentivos y beneficios fiscales a la contratación de personas con discapacidad, aspectos ambos desarrollados por Real Decreto 1453/83, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad.

La última gran sistematización de las medidas de los incentivos laborales procede de la Ley 43/2006, de 30 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en el que se incorpora un programa de Fomento de Empleo dirigido a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas tratando de reducir la elevada tasa de temporalidad existente, particularmente, en los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores menos cualificados y trabajadores con discapacidad. Se definen los incentivos para las empresas ordinarias y se recogen los que estaban establecidos en las empresas protegidas.

Los beneficios del programa de Fomento del Empleo van dirigidos a la contratación indefinida y a aquellos contratos temporales que pasen a contratos indefinidos. Los Centros Especiales de Empleo (CEEs) tienen derecho a las bonificaciones laborales, tanto en la realización de contratos indefinidos

⁹ Ley 51/2003 de 2 de diciembre. Derogada por el RDLeg 1/2013, de 29 de noviembre (se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

como en la transformación de cualquier otro tipo de contrato a indefinido. A lo largo del tiempo apenas ha habido variaciones significativas del espíritu de dicho programa excepto en lo que se refiere a sus cuantías.

2.1. Incentivos a la contratación de las personas con discapacidad

Se exponen de forma resumida las características y los tipos de incentivos directos a la contratación laboral.

2.1.1. Incentivos a la contratación laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias

Los tipos de ayudas establecidos en las empresas ordinarias se agrupan en bonificaciones de las cotizaciones de la Seguridad Social y subvenciones de soporte profesional (empleo con apoyo).

- a) Las bonificaciones de la Seguridad Social se establecen mediante una cuantía fija anual por contrato, durante toda la vigencia del contrato, que varía según la edad del trabajador, el género de la persona y el tipo de discapacidad. Los importes de las ayudas se reducen proporcionalmente según el tiempo contratado durante el año y la duración de la jornada. Asimismo, los importes son diferentes según el contrato sea indefinido, contrato temporal, contrato para la formación, contrato de aprendizaje o contrato en prácticas.
- b) Las subvenciones al empleo con apoyo tienen la finalidad de financiar costes laborales y de Seguridad Social de las unidades de soporte profesional dirigidas a orientar y atender las dificultades personales en la inserción laboral de las personas con discapacidad severa. Se establecen diferentes cuantías en función del tipo y grado de discapacidad de la persona.

Los incentivos a la contratación de personas con discapacidad severa procedentes de enclaves laborales constituyen una medida de fomento para el tránsito de trabajadores de empresas protegidas a empresas ordinarias.

2.1.2. Incentivos a la contratación laboral de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)

Las ayudas a la contratación de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo son de importe más elevado que las establecidas para las empresas ordinarias, ya que frecuentemente los CEE contratan a personas con discapacidad con mayor dificultad para integrarse en la empresa ordinaria. Las ayudas se desglosan en bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones salariales de las personas con discapacidad contratadas y subvenciones a las unidades de apoyo profesional.

- a) Se bonifica la totalidad de la cuota empresarial de las cotizaciones a la Seguridad Social. Su cuantía varía en función del nivel salarial y no se discrimina en función de la edad, género o tipo de discapacidad.
- b) La subvención salarial es una ayuda para compensar el coste del trabajador. Se establece en el 50% del importe del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) por contrato de trabajo y año.
- c) Subvención para la financiación del coste de las unidades de soporte profesional para la integración laboral de las personas con discapacidad severa (RD 469/2006). Se establece una cuantía máxima por contrato y año.

2.1.3. Subvenciones a la inversión

Las subvenciones puntuales para la inversión están orientadas a compensar parte del coste de la instalación necesaria para adecuar el puesto de trabajo a las especiales características de la persona con discapacidad. Asimismo, se establece una subvención para la creación de puestos de trabajo por la inversión necesaria para la puesta en marcha del proyecto, debiendo justificar la inversión realizada. En los Centros Especiales de Empleo, la cuantía de la subvención es mayor si la plantilla de trabajadores con discapacidad es igual o superior al 90% del total. Debido a las restricciones presupuestarias

derivada de la crisis, la mayoría de Comunidades Autónomas no ha realizado convocatoria para las subvenciones a la inversión en los últimos ejercicios.

2.1.4 Deducción en el Impuesto de Sociedades por la contratación de personas con discapacidad

Es una deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades por el incremento de la plantilla de personas con discapacidad con contrato indefinido. El importe es de 6.000 euros al año por contrato de trabajo creado a jornada completa y año, siempre que se mantenga durante un mínimo de tres años. El importe se reduce proporcionalmente si el contrato es a tiempo parcial o la persona no ha estado contratada todo el año.

2.2. Identificación de los beneficios en la inserción laboral de las personas con discapacidad

Los incentivos a la contratación laboral traen asociados beneficios monetarios de la inserción de dichas personas en forma de impuestos, cotizaciones sociales, participación en la creación de riqueza, etc. Además, el Estado también se beneficia del ahorro de medidas a aplicar si estas personas no trabajasen (coste de no inclusión).

A efectos del estudio, se identifican los beneficios directos siguiendo la metodología de Rodríguez Cabrero y Toharia (2009), los cuales se relacionan a continuación indicando la metodología aplicada.

- *Cotizaciones a la Seguridad Social.* Las empresas y los trabajadores contribuyen a la Seguridad Social en un porcentaje determinado del salario del trabajador¹⁰. Se estima la contribución total con independencia de que la empresa pueda tener bonificaciones en función de las características de la persona.

¹⁰ En 2011: 31,4% empleador y 6,35% trabajador.

- *Impuesto sobre la Renta (IRPF)*. Es un impuesto directo que paga la persona en función de su renta. La cuota final tendrá en consideración el grado de discapacidad de la persona y sus circunstancias personales y familiares. Se ha estimado la cuota de IRPF para cada uno de los salarios tipo y por los diferentes grados de discapacidad con el programa Padre de la Agencia Tributaria (AEAT). La cuota final se obtiene promediando las cuotas entre una persona sin hijos y una persona con un hijo.
- *Impuesto sobre beneficios*. Es un impuesto directo que grava los beneficios de la empresa. El tipo impositivo varía en función del tipo de entidad jurídica y la cuota final es variable según las deducciones y bonificaciones a que tenga derecho la empresa. La cuantificación del importe medio de dicho impuesto es compleja por múltiples circunstancias. Se ha estimado una cantidad fija por trabajador para las empresas ordinarias (se estima en 125 euros por trabajador por año) y no se imputa ninguna cantidad en las empresas protegidas por ser la mayoría organizaciones no lucrativas exentas o con beneficios inexistentes en la mayoría de los casos.
- *Impuesto sobre el consumo (IVA e Impuestos especiales)*. Son impuestos indirectos que gravan el consumo de la persona. La mayoría de los bienes (exceptuando algunos pocos) están sujetos a IVA. Asimismo, ciertos bienes (bebidas alcohólicas, hidrocarburos, electricidad, tabaco o la matriculación de los coches, entre otros) están sujetos a otros tributos –impuestos especiales– cuyas cuotas se añaden a las del IVA. Teniendo en cuenta los diferentes tipos de IVA y los diferentes tipos de los Impuestos especiales se aplica a la renta consumida¹¹ el tipo medio conjunto¹² que se recauda anualmente por dichos impuestos según datos de la Agencia Tributaria.

¹¹ Se considera un consumo del 90% de la renta.

¹² Según AEAT (2011). Informe anual de recaudación tributaria. Servicio de estudios tributarios y estadísticos. Para el 2011 fue del orden del 14%.

- *Contribución directa a la riqueza.* La empresa contribuye a la generación de riqueza a través de la distribución del valor añadido. Este se reparte entre la retribución de los trabajadores, los accionistas, los prestamistas y el Estado y la autofinanciación de la entidad. Una parte del valor añadido alcanza al Estado a través de la contribución a la Seguridad Social, el pago del Impuesto de Sociedades y otros impuestos (su aportación se ha descrito anteriormente) y otra parte a través del consumo que genera la retribución del factor productivo del trabajo. Se estima dicha contribución imputando un porcentaje del valor añadido aportado por cada trabajador¹³.
- *Contribución indirecta a la riqueza.* En la fase de producción, la empresa contribuye a la generación de riqueza de forma indirecta ya que en dicho proceso adquiere materias primas y realiza gastos necesarios para la obtención del producto o la prestación del servicio. Ello da lugar a que los proveedores y suministradores, a su vez, generen riqueza mediante el pago de salarios, impuestos, y retribuciones al capital. Dicha contribución a la generación indirecta de riqueza equivale a un determinado porcentaje del valor añadido de la empresa¹⁴.

2.3. Los costes de la no inclusión (beneficios indirectos)

La no inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral provoca una serie de costes para el Estado, para el usuario, su familia y otras personas que lo rodean.

El desempleo es una de las causas fundamentales de la pobreza ya que supone una pérdida de ganancias que se traduce en un coste de oportunidad

¹³ Los sueldos y salarios en una empresa ordinaria del sector servicios representa, aprox. el 67% del valor añadido de la producción y el 75% si es una empresa protegida. Del excedente de la parte salarial, se toma la mitad (media entre los dos tipos de empresas) como factor de generación de riqueza. Son valores resultantes de una simulación con datos macroeconómicos del sector servicios.

¹⁴ Se presupone que el importe de los pagos de compras y gastos necesarios para la producción equivale a un 14% del valor añadido.

para la persona desempleada y una disminución de su nivel de vida. Esta situación repercute en la sociedad. Según la teoría del bienestar, para conseguir un crecimiento sostenible es necesario reducir la desigualdad y, por lo tanto, es esencial trabajar en los sectores más pobres, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Según apunta Beatriz Martínez¹⁵, las personas con discapacidad asumen unos costes económicos extraordinarios en su vida diaria que incluyen, entre otros, aquellos derivados de los gastos médicos, la utilización de servicios especializados, los emanados de la necesidad de contar con asistencia personal, o los costes de oportunidad, en su mayoría intangibles, derivados de la imposibilidad de participar en la sociedad por su falta de accesibilidad. Por ejemplo, si una persona con discapacidad física tiene dificultades para salir de su casa por la existencia de barreras arquitectónicas se encontrará excluida de la sociedad y su participación se verá mermada con la consiguiente pérdida por parte de la sociedad de su potencialidad así como la aparición de costes extraordinarios.

Por el contrario, si la persona con discapacidad logra un puesto de trabajo disminuye la pobreza y genera una serie de beneficios indirectos beneficiando a un conjunto de *stakeholders* (sujetos afectados) como son el Estado, la familia, los amigos, voluntarios, etc. La metodología de Retorno Social de la Inversión (SROI, en sus siglas en inglés) utiliza técnicas cualitativas para la definición de los “indicadores sociales”, organizando grupos de debate con personas afines con el fin de que los *stakeholders* identifiquen los beneficios y/o pérdidas derivados de los programas y seleccionen los “precios sombra” para la cuantificación de dichos indicadores. Una vez seleccionados los beneficios sociales es importante hacer revisiones periódicas con el fin de que se pueda realizar el seguimiento y detectar si su valoración sube o baja. El análisis de la variación de dichos indicadores es un elemento de reflexión y de reformulación de los programas si es necesario.

¹⁵ Martínez, B. (2011): Aproximación a los costes extraordinarios de la discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los Derechos Humanos. CERMI, Madrid.

En el presente estudio se incluyen aquellos beneficios indirectos monetarios más representativos, ya que no se ha realizado un estudio cualitativo con los *stakeholders* que permita identificar, ponderar y cuantificar otros beneficios sociales.

Entre los *beneficios indirectos* se citan los que proceden de prestaciones económicas, los derivados de servicios sociales y los gastos sanitarios.

- *Prestaciones económicas.* Incluyen las prestaciones de desempleo, las pensiones no contributivas de invalidez y las prestaciones de garantía de ingresos. No se contemplan las pensiones de invalidez absoluta o gran invalidez ya que derivan de un derecho del trabajador y estos continuarán percibiéndolas trabajen o no. Se estima un ahorro medio de 6.752 euros al año si la persona tiene contrato en la empresa ordinaria¹⁶ y de 5.160 euros al año si la relación laboral es con una empresa protegida. En el primer caso se considera que mayoritariamente se sustituirán prestaciones de desempleo y rentas mínimas de inserción y, en el segundo caso, se estima que se sustituirán pensiones no contributivas de invalidez y rentas mínimas de inserción.
- *Centros de terapia ocupacional.* Se considera que las personas inactivas con discapacidad psíquica o mental son atendidas en centros de terapia ocupacional si las personas no participan de la actividad laboral. Se imputa un ahorro de 7.046 euros al año¹⁷.
- *Gastos en atención sanitaria.* Algunos estudios muestran una asociación entre inactividad laboral y estados depresivos y mayor consumo de atenciones sanitarias. Se imputa un ahorro de 1.062 euros al año¹⁸ en los contratos con la empresa ordinaria y 1.877 euros al año si son con-

¹⁶ Importes medios de las prestaciones de desempleo y renta mínima de inserción, 8.458,2 y 5.046,6 €año, respectivamente.

¹⁷ Se toma el precio de una plaza concertada en la Comunidad Autónoma de Madrid (2011), deduciéndole un 20% de copago, aproximadamente.

¹⁸ Se toman los datos de costes del estudio “Costes de la depresión”, Departamento de Salud de la Generalidad de Cataluña, y se imputa en gastos de atención primaria y un porcentaje de visitas de atención especializada, el 20% y el 40% según sean personas con discapacidad física o discapacidad psíquica.

tratos en las empresas protegidas. Las diferentes cuantías imputadas se deben a que se considera que las personas con enfermedades psíquicas o mentales son más propensas a consumir gasto sanitario que aquellas otras con discapacidad física.

3. LOS COSTES, BENEFICIOS Y RETORNOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTIMACIÓN 2011

En este apartado se describen los costes y beneficios económicos de los incentivos a la contratación laboral de las personas con discapacidad en el ejercicio 2011¹⁹.

Desde una perspectiva global, se estima que hay 95.700 personas con contratos bonificados con un coste anual de los incentivos a la contratación de 957,05 millones de euros (Cuadro 5). El coste medio anual de los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad es de 10.005,75 euros, aproximadamente.

Cuadro 5. Estimación de los costes de los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad

Tipos discapacidad	Tramos edad	N.º personas	TOTAL (M€)
No severa	De 16 a 44	34.250	256,41
Severa		39.100	474,37
No severa	De 45 a 64	12.775	105,52
Severa		9.575	120,75
	No severa	47.025	361,93
	Severa	48.675	595,12
Total		95.700	957,05

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

¹⁹ Solo se consideran los contratos bonificados excluyendo del análisis costes/beneficios aquellos otros no bonificados aunque estén ocupados por personas con discapacidad.

Desde una perspectiva global, los beneficios anuales estimados que generan las 95.700 personas con discapacidad con contratos bonificados (2011) se estima en 2.154,75 millones de euros, siendo los beneficios superiores a los costes (Ver Cuadro 6). El beneficio medio por persona con discapacidad es de 22.527,55 euros al año, aproximadamente.

Cuadro 6. Estimación de los beneficios de la inserción laboral de las personas con discapacidad

Tipos discapacidad	Tramos edad	N.º personas	TOTAL (M€)
No severa	De 16 a 44	34.250	750,37
Severa		39.100	878,03
No severa	De 45 a 64	12.775	288,53
Severa		9.575	237,82
	No severa	47.025	1.038,90
	Severa	48.675	1.115,82
Total		95.700	2.154,75

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

3.1. Los “retornos” de la inversión en la política de incentivos a la contratación de las personas con discapacidad.

La “tasa de retorno” expresa el importe que retorna al Estado por cada euro gastado en un determinado programa. La tasa de retorno será positiva siempre que el excedente sea positivo, es decir, siempre que la corriente de ingresos sea superior a la corriente de pagos en un periodo determinado. El excedente está en función de los costes públicos derivados de las ayudas a la contratación de las personas con discapacidad y de los ingresos estimados en función de los beneficios económicos que reporten al Estado las rentas de las personas empleadas y del ahorro de costes en ayudas económicas y otros gastos indirectos derivados del tránsito de una situación de desempleo a otra de empleado.

El excedente será mayor en aquellas situaciones que se estimen salarios elevados ya que hay poco margen de maniobra en los costes al estar las cuantías de las ayudas fijadas por Ley u otras normas subsidiarias. Por regla general, el grado de recuperación de la inversión en personas jóvenes (de 16 a 44 años) es más elevado que el de las personas con edad madura (de 45 a 64 años), así como la inversión en personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción es más elevada que la realizada en otras personas con discapacidades menos severas. La perspectiva temporal de la medición de los retornos de la inversión es otro factor que incide en su resultado. No se puede fijar la cifra de la tasa de retorno como una cifra “fija”, ya que ésta depende de los costes e ingresos del momento en que se mida, del periodo temporal en el que se evalúe la inversión y las expectativas de rentas y situaciones personales y familiares de las personas.

En el año 2011, el promedio de personas con discapacidad contratadas fue de 95.700. De acuerdo con los costes y beneficios calculados en dicho año (ver cuadros 5 y 6), la **tasa de retorno de la inversión en incentivos a la inserción laboral de las personas con discapacidad se estima en 2,25 euros por cada euro invertido. Teniendo en cuenta que la tasa de retorno es sensible a la gravedad de la discapacidad, dicha tasa se desglosa en 2,87 euros en las personas con discapacidad “no severa” y 1,88 euros en las personas con discapacidad “severa”** (Ver cuadro 7).

Cuadro 7. Costes, beneficios y retornos de los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad

	N.º PCD	Costes (M€)	Beneficios (M€)	Excedente (M€)	Retorno (€)
Discapacidad No severa	47.025	361,93	1.038,90	676,97	2,87
Discapacidad severa	48.675	595,12	1.115,85	520,73	1,88
TOTAL	95.700	957,05	2.154,75	19.198,70	2,25

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

Estos resultados están en consonancia con los obtenidos en el trabajo de Rodríguez Cabrero, G. y Montserrat, J.²⁰, donde se muestran tasas de retorno de entre 2,4 y 3,2 por euro invertido en la inclusión de personas con discapacidad si la persona no tiene discapacidad severa, y entre 1 y 1,1 si tiene discapacidad severa.

3.2. Otras estimaciones sobre el retorno de la inversión en fomento de la contratación de las personas con discapacidad

Otros estudios valoran además de los beneficios económicos, los beneficios sociales de impacto en el bienestar del beneficiario y en su red familiar y social así como aquellos otros relacionados con su entorno laboral. Realizan estudios con metodologías diferentes que ponen de manifiesto tasas de retorno aún más elevadas que las expresadas en este trabajo. Así, Tasubinsa y Grupo Gureak²¹ llevaron a cabo un proyecto para desarrollar una primera experiencia piloto en la aplicación de la metodología SROI en el entorno de las empresas de integración social dirigido a medir el impacto total de su actividad (social, laboral y económico). Dicha metodología incluye, además de los costes y beneficios directos para la Administración Pública derivados de la política de fomento del empleo, la valoración del impacto de beneficios indirectos como el bienestar del usuario, sus familias, amigos, organizaciones de apoyo y otros entornos relacionados (stakeholders), la conciliación laboral y familiar, etc.

Los resultados del estudio citado en el párrafo anterior realizado con la metodología SROI señalan que por cada euro invertido por las Administraciones Públicas en una persona con discapacidad retorna a la sociedad con su actividad 3,94 euros (datos año 2011), de los cuales 1,54 euros son de retorno económico directo y 2,4 euros son de retorno económico indirecto. A pesar

²⁰ Rodríguez Cabrero, G. (2012): El sector de la discapacidad: Realidades, necesidades y retos futuros. Fundación ONCE. Ediciones Cinca.

²¹ TASUBINSA *et al* (2013): Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)

de que la tasa de retorno de Tasubinsa es superior a la estimada en este estudio, la tasa de retorno económica directa es inferior (1,54 euros frente a 2,25 euros), siendo la diferencia la valoración de los impactos indirectos.

4. LOS RETOS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-2020

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 define los pilares necesarios para el cumplimiento de los objetivos relacionados con el mercado laboral, previstos en la Estrategia Europea 2020. Ante la elevada tasa de inactividad y la reducida tasa de ocupación, la Estrategia Europea aconseja a los Estados miembros la adopción de políticas activas que incentiven la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad han demostrado ser un instrumento necesario para la inserción laboral de estas pero no suficiente para llegar a tasas de ocupación próximas a las de las personas sin discapacidad. Por ello, los nuevos objetivos incluyen la formación profesional como medida “potenciadora” del resto de incentivos a la contratación.

Se confeccionan diversos escenarios donde se tienen en cuenta los costes de los incentivos laborales y los de la formación conjuntamente y se imputan los beneficios monetarios esperados en función de las expectativas salariales de las personas a insertar en el mercado laboral. Los resultados están elaborados según diferentes hipótesis que conjugan características personales de las personas con discapacidad a insertar (edad, género, grado de discapacidad) y características de los contratos (indefinido, temporal, en empresa ordinaria o en empresa protegida). Los escenarios contemplan diferentes perspectivas del alcance de la inversión: a medio plazo (5 años) o largo plazo (10 años) con el fin de poder comparar la variación de la tasa de retorno según el horizonte temporal que se plantee.

En este capítulo se analizan los costes, beneficios y retornos de la inversión en formación para el empleo para la inserción laboral de personas con

discapacidad desocupadas, y en el capítulo siguiente se analizan dichos ítems desde la perspectiva de la inversión en educación secundaria y universitaria y su efecto en el empleo.

4.1. Definición de escenarios según el objetivo de incremento de la tasa de ocupación actual

El objetivo de los siguientes escenarios es estimar los costes, beneficios y ganancias que se generan al incrementar la ocupación actual de las personas con discapacidad siguiendo las recomendaciones de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. En ellos se incluye, además de los costes de los incentivos a la contratación, el coste de la formación profesional con el fin de favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad.

El punto de partida se sitúa en una tasa de ocupación del 26,7% en 2011, lo cual representa 337.251 personas empleadas (INE, 2011). En la perspectiva de incrementar la tasa de ocupación se realizan dos grupos de escenarios, el primero trata de alcanzar una tasa de ocupación del 30%, lo que supondría emplear a 378.585 personas con discapacidad y, el segundo tiene como objetivo llegar a una tasa de ocupación del 35%, lo que significa dar empleo a 441.682 personas con discapacidad. Ello implica que en la primera hipótesis se deben crear 41.334 empleos y en la segunda hipótesis 104.431 empleos.

En los dos Cuadros siguientes se muestra el número de personas con discapacidad a formar e insertar distribuidos según sus características personales y según el tipo de contrato y empresa en que deberían ser insertados. En el Cuadro número 8 se distribuyen los 41.334 empleos en cinco años a razón de 8.267 nuevos contratos anualmente. En el Cuadro número 9, se distribuyen los 104.431 empleos en cinco años a razón de 20.886 nuevos contratos anualmente.

Cuadro 8. Número y distribución de las nuevas incorporaciones de personas con discapacidad: objetivo de alcanzar una tasa de ocupación del 30%

Características personales		Totales	Individuos	Empresa ordinaria		CEE	
				70%		30%	
			1 año	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Otros
De 16 a 45	No severa	13.392	2.678	937	937	402	402
	Severa	20.088	4.018	1.406	1.406	603	603
De 45 a 64	No severa	3.141	628	220	220	94	94
	Severa	4.712	942	330	330	141	141
TOTAL	No severa	16.534	3.307	1.157	1.157	496	496
	Severa	24.800	4.960	1.736	1.736	744	744
	Total	41.334	8.267	2.893	2.893	1.240	1.240

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

Cuadro 9. Número y distribución de las nuevas incorporaciones de personas con discapacidad: objetivo de alcanzar una tasa de ocupación del 35%

Características personales		Totales	Individuos	Empresa ordinaria		CEE	
				70%		30%	
			1 año	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Otros
De 16 a 45	No severa	33.786	6.757	2.365	2.365	1.014	1.014
	Severa	50.680	10.136	3.548	3.548	1.520	1.520
De 45 a 64	No severa	7.986	1.597	559	559	240	240
	Severa	11.979	2.396	839	839	359	359
TOTAL	No severa	41.772	8.354	2.924	2.924	1.253	1.253
	Severa	62.659	12.532	4.386	4.386	1.880	1.880
	Total	41.334	20.886	7.310	7.310	3.133	3.133

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

4.2. Resultados de los escenarios con objetivos de incrementar la tasa de ocupación de las personas con discapacidad

Los escenarios muestran el impacto que tiene en la inversión la creación de nuevos puestos de trabajo y el “grado de éxito” de la formación, expresado como porcentaje de alumnos insertados laboralmente después de recibir la formación²². Las ganancias de la inversión expresadas en la tasa de retorno económico muestran su sensibilidad a variables como el periodo de la inversión, los costes de los incentivos, las expectativas salariales, el porcentaje de inserción de los alumnos formados y la continuidad/ discontinuidad de la carrera laboral, entre otras. Por ello, la cifra de tasa de retorno no es única, sino que varía en función de las hipótesis consideradas.

Los resultados de los escenarios se resumen en los Cuadros 10 y 11. En el Cuadro 10 se ofrecen los resultados de estimar la creación 41.335 puestos de trabajo y el Cuadro 11 reproduce los escenarios del Cuadro 10, pero con el objetivo de formar a 104.431 personas con discapacidad. En cada uno de los cuadros se proyectan tres escenarios diferentes, el 1, 2 y 3 según que la inserción laboral de las personas formadas sea del 100%, del 70% o del 50% en un horizonte de evaluación de la inversión a medio plazo (5 años). Estos tres escenarios se repiten con la coletilla BIS en una perspectiva de la inversión a largo plazo (10 años). Se añaden dos escenarios más, el 4 y el 5, cuyo planteamiento es idéntico a los escenarios 1BIS y 3BIS variando el tipo y el coste de la formación (por ejemplo, curso de formación profesional de primer grado), el cual se supone de un año académico de duración.

Se recoge el coste de la formación junto con los incentivos laborales y fiscales vigentes en la normativa. Los escenarios 1, 2 y 3, con sus correspondientes bises, incluyen un curso de 120 horas resultando un coste por alumno de 840 euros²³. Y en los escenarios 4 y 5 se supone un curso de un año escolar con un coste de 6.057 euros por alumno de promedio²⁴. En estos dos

²² Se realizan simulaciones con el 100%,70% y 50% de personadas formadas que han logrado insertarse laboralmente.

²³ Se estima un coste medio por alumno de 7 euros/hora.

²⁴ MECD: Panorama de la educación.

últimos escenarios, el coste de la formación es previo al inicio de la inserción laboral.

El coste medio anual de la inversión disminuye a medida que desciende el “éxito” de la inserción laboral de las personas formadas ya que mientras el coste de formación es fijo en cada uno de los tres escenarios, el coste de los incentivos a la contratación desciende por el menor número de personas empleadas. No obstante, la menor inversión realizada no significa una política más eficiente ya que no se consigue el objetivo establecido de insertar la totalidad de las personas formadas. El indicador “tasa de retorno” reflejará esa menor eficiencia ya que pone en relación los retornos económicos respecto a la inversión efectuada.

El coste medio por persona y año²⁵ toma los valores de 6.503,32, 4.602,73 y 3.335,66 euros respectivamente, según el grado de inserción laboral fuera del 100%, del 70% o del 50%. (Ver escenarios 1, 2 y 3 de los Cuadros 10 y 11). Por otro lado, el coste medio de la inversión por persona aumenta en función del número de años que dure la inversión; los escenarios 4, 5 y 6 muestran unos costes 1,3 veces superiores a los de los escenarios 1, 2 y 3 al considerar una inversión a largo plazo (10 años) en lugar de una inversión a medio plazo (5 años). El coste medio por persona y año, en una inversión a 10 años, alcanza los siguientes valores: 8.621,54, 6.060,27 y 4.352,77 euros respectivamente, según el grado de inserción laboral previsto sea del 100%, 70% o 50%, respectivamente.

El coste total de la inversión de crear 41.335 puestos de trabajo considerando el 100% de éxito de la formación asciende a 1.343,94 millones de euros si se considera una inversión a 5 años mientras que el coste alcanza 3.563,71 millones de euros si la inversión se despliega en 10 años. Asimismo, el coste global de crear 104.431 puestos de trabajo es de 3.395,74 millones de euros si la inversión se despliega en 5 años y asciende a 9.004,48 millones de euros si la inversión se extiende a 10 años siempre que se alcance el 100% de la inserción de las personas formadas (Ver Cuadros 10 y 11).

²⁵ Estos costes son inferiores al referenciado en el año 2011 ya que la estructura de personas seleccionadas tiene categorías profesionales inferiores a las del colectivo real.

La tasa de retorno económico de la inversión, considerando los costes de incentivos al empleo y los de la formación profesional conjuntamente, oscila alrededor de 1,5 euros por euro invertido.

La rentabilidad de la inversión desciende a medida que disminuye el éxito de la inserción laboral de las personas formadas. La tasa de retorno es de 1,55 euros por euro invertido si la inserción laboral es del 100%, de 1,53 euros si la inserción es del 70% y de 1,51 euros si la inserción laboral es del 50%. La tasa de retorno es mayor en un horizonte temporal de diez años (escenarios "BIS") que en uno de cinco años ya que la amortización del coste de formación se realiza en un mayor número de años. En los escenarios de una inversión a 10 años (BIS), la nueva tasa de retorno incrementa entre 3 y 4 décimas al respecto oscilando entre 1,58 y 1,56 euros por euro invertido.

Cabe señalar la gran sensibilidad de la tasa de retorno en función de los determinantes de las personas y de la inversión; en nuestro caso, las tasas de retorno en los escenarios señalados, entre 1,55 y 1,58 euros por euro invertido, son inferiores a la tasa de retorno estimada para 2011 (2,25 euros por euro invertido); ello es debido a la inclusión de nuevos costes (formación para el empleo) y por las diferentes características de las personas seleccionadas para el estudio que conlleva diferentes expectativas salariales.

Los escenarios 4 y 5 con tasas de retorno entre 1,39 y 1,49 euros por euro invertido por la consideración de costes de la formación profesional más elevados que en los anteriores escenarios sin cambiar otras premisas son un claro exponente de cómo disminuye la tasa de retorno cuando el coste de la formación aumenta.

En los Cuadros 10 y 11 se puede apreciar la asociación entre coste de la inversión, valor actualizado neto (VAN) y retorno de la inversión. Los valores del VAN varían según el coste de la inversión el cual está en función del número total de personas formadas e insertadas laboralmente y, a su vez, la tasa de retorno varía en función de los beneficios resultantes de la inversión efectuada. Por ejemplo, una inversión de 1.343,94 millones de euros para la inserción laboral de 41.335 de personas con discapacidad tiene un VAN de

677 millones de euros y una tasa de retorno de 1,55 euros si el “éxito” de la inserción laboral es del 100% de las personas formadas. En el caso de que el número de personas formadas sea el mismo, pero la inserción laboral final disminuya (por ejemplo sea del 70%), el VAN disminuye al igual que la tasa de retorno de la inversión.

5. LAS RENTAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La pobreza origina exclusión social; un factor relevante de ésta es el desempleo de las personas²⁶. La tasa de riesgo de la pobreza aumenta a medida que el número de personas con rentas bajas aumenta incidiendo en mayores índices de desigualdad.

A continuación se analizan los diferentes tipos de rentas de las personas con discapacidad mostrando la renta media en cada una de ellas y su distribución por sexo. En el caso de las rentas del trabajo se comparan con los salarios de las personas sin discapacidad.

5.1. Las rentas del trabajo

Según la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2011, el total de personas con discapacidad con rendimientos del trabajo es de 336.700, de los cuales el 35% son mujeres (120.500) y el 65% son hombres (216.200).

Las personas con discapacidad sufren discriminación salarial respecto a los salarios medios de las personas sin discapacidad. Las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas, dentro de su mismo grupo y con respecto a sus homologas sin discapacidad. También cabe destacar que se aprecian diferencias entre los salarios de las personas con contratos no bonificados respecto al de los contratos bonificados, siendo mayores los primeros, como ya se ha señalado previamente.

²⁶ La Encuesta Condiciones de Vida muestra que las personas desempleadas tienen la mayor tasa de riesgo de pobreza.

Cuadro 10. Costes, beneficios y ganancias económicas: objetivo de una tasa de ocupación del 30%

Escenarios Cursos de Formación de empleo progresiva durante 5 y 10 años	Individ. formados	Individ. insertados	Costes formación (M€)	Costes incentivos (M€)	Total COSTES (M€)	Beneficios Totales (M€)	Beneficios directos (M€)	Coste medio empleado (€año)	Beneficio medio empleado (€año)	VAN (M€)	Tasa de retorno (%)
Escenario 1. Incorporación 100% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 5 años.	41.335	41.335	34,72	1.309,22	1.343,94	2.078,37	948,34	6.502,68	10.056,22	677,78	1,55
Escenario 2. Incorporación 70% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 5 años.	41.335	28.934	34,72	916,45	951,18	1.454,86	745,24	4.602,28	7.039,35	464,62	1,53
Escenario 3. Incorporación 50% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 5 años.	41.335	20.667	34,72	654,61	689,33	1.039,18	474,17	3.335,34	5.028,11	322,51	1,51
Escenario 1BIS. Incorporación 100% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 10 años.	41.335	41.335	34,72	3.528,99	3.563,71	5.616,02	2.562,52	8.621,54	13.586,59	1.750,27	1,58
Escenario 2BIS. Incorporación 70% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 10 años.	41.335	28.934	34,72	2.470,29	2.505,01	3.931,21	1.965,63	6.060,27	9.510,61	1.215,37	1,57
Escenario 3BIS. Incorporación 50% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 10 años.	41.335	20.667	34,72	1.764,50	1.799,22	2.808,01	1.281,26	4.352,77	6.793,29	858,76	1,56
Escenario 4 Curso FP profesional. Impartición antes de la inserción. Inserción 100% formados.El coste de la formación se considera una inversión inicial.	41.335	41.335	250,37	3.528,99	3.779,36	5.616,02	2.562,52	9.143,24	13.586,59	1.480,73	1,49
Escenario 5 Curso FP profesional. Impartición antes de la inserción. Inserción 50% formados.El coste de la formación se considera una inversión inicial.	41.335	20.667	250,37	1.764,50	2.014,87	2.808,01	1.119,84	4.874,48	6.793,30	615,18	1,39

Nota: Coste curso/alumno FP ocupacional: 840 euros. Coste curso/alumno FP profesional: 6.057 euros.

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

Cuadro 11. Costes, beneficios y ganancias económicas: objetivo de una tasa de ocupación del 35%

Escenarios Cursos de Formación de empleo Insertión progresiva durante 5 y 10 años	Individ. formados	Individ. insertados	Costes formación (M€)	Costes incentivos (M€)	Total COSTES (M€)	Beneficios totales (M€)	Coste medio empleado (€año)	Beneficio medio empleado (€año)	VAN (M€)	Tasa de retorno (%)
Escenario 1. Incorporación 100% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 5 años.	104.431	104.431	87,72	3.307,69	3.395,41	5.251,03	6.502,68	10.056,22	1.712,19	1,55
Escenario 2. Incorporación 70% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 5 años.	104.431	73.102	87,72	2.315,38	2.403,10	3.675,72	4.602,28	7.039,35	1.173,71	1,53
Escenario 3. Incorporación 50% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 5 años.	104.431	52.216	87,72	1.653,84	1.741,57	2.625,52	3.335,34	5.028,11	814,72	1,51
Escenario 1BIS. Incorporación 100% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 10 años.	104.431	104.431	87,72	8.915,83	9.003,56	14.188,95	8.621,54	13.586,59	4.421,50	1,58
Escenario 2BIS. Incorporación 70% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 10 años.	104.431	73.102	87,72	6.241,08	6.328,81	9.932,27	6.060,27	9.5w10,61	3.070,22	1,57
Escenario 3BIS. Incorporación 50% de los formados. Se amortiza el coste de la formación el mismo año de la formación.Perspectiva 10 años.	104.431	52.216	87,72	4.457,92	4.545,64	7.094,48	4.352,77	6.793,29	2.169,37	1,56
Escenario 4 Curso FP profesional. Impartición antes de la inserción. Inserción 100% formados. El coste de la formación se considera una inversión inicial.	104.431	104.431	632,54	8.915,83	9.548,37	14.188,95	9.143,24	13.586,59	3.740,53	1,49
Escenario 5 Curso FP profesional. Impartición antes de la inserción. Inserción 50% formados. El coste de la formación se considera una inversión inicial.	104.431	52.216	632,54	4.457,93	5.090,47	7.094,48	4.874,48	6.793,30	1.553,99	1,39

Fuente: MCVL 2011 y elaboración propia.

El salario medio²⁷ de las personas con discapacidad es de 1.826,21 euros al mes, importe inferior en un 4,3% al salario medio de las personas sin discapacidad (1.908,25 euros al mes).

El salario medio de los contratos indefinidos es superior al salario medio de los contratos temporales sucediendo, tanto con los de las personas con discapacidad como con los de las personas sin discapacidad. La media del contrato temporal de las personas con discapacidad, 1.407,25 euros al mes, es un 24,7% inferior al del contrato indefinido, 1.869,75 euros al mes. La comparación entre los grupos muestra que el salario medio del contrato indefinido de las personas sin discapacidad, 2.041,25 euros al mes, es un 4,8% superior al del salario medio de las personas con discapacidad, que es de 1.869,75 euros al mes. En cambio, no se observa discriminación entre los salarios de los contratos temporales de las personas con discapacidad respecto al de las de las personas sin discapacidad.

Los salarios de las mujeres están discriminados tanto en el grupo de personas con discapacidad como en el grupo de personas sin discapacidad, aunque están menos discriminadas en el primer colectivo. Así, en el grupo de personas con discapacidad el porcentaje de la diferencia entre los salarios de las mujeres respecto al de los hombres es del 15%, mientras que es del 23% en el grupo de personas sin discapacidad (Ver Cuadro 12).

Se estima que el abanico de los salarios se debe más al grado de discapacidad y a las dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad que a las políticas salariales de las empresas.

²⁷ Salario medio corresponde al de antes de las deducciones por Seguridad Social y retenciones IRPF.

Cuadro 12. Salarios personas con discapacidad versus salarios personas sin discapacidad

Salarios contratos “personas sin discapacidad”			
	Hombre (€mes)	Mujer (€mes)	Media (€mes)
Contrato indefinido	2.307,00	1.737,92	2.041,25
Contrato temporal	1.446,50	1.290,58	1.371,92
Media	2.139,00	1.647,33	1.908,25
Salarios contratos “personas con discapacidad”			
	Hombre (€mes)	Mujer (€mes)	Media (€mes)
Contrato indefinido	1.963,93	1.682,82	1.869,75
Contrato temporal	1.493,77	1.264,88	1.407,25
Media	1.922,98	1.638,03	1.826,21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL 2011 (con módulo fiscal), Encuesta anual de estructura salarial

5.2. Las prestaciones de la protección social

Las medidas de protección social hacen referencia a las prestaciones sociales públicas, las cuales incluyen pensiones y subsidios abonados con cargo a recursos de carácter público y cuya finalidad es cubrir situaciones de incapacidad, jubilación, muerte y supervivencia, protección familiar y proporcionar otras prestaciones complementarias.

Las prestaciones que requieren cotización previa se denominan “contributivas” y están a cargo de los Presupuestos de la Seguridad Social, y aquellas otras que no requieren cotización previa se denominan “no contributivas” y están a cargo de los Presupuestos del Estado.

Según el INE, ocho de cada 100 personas en edad laboral percibieron una prestación en el año 2011. En el caso específico de las personas con disca-

pacidad se beneficiaron 719.400 (57 de cada 100), de las cuales un 19,3% eran activas.

Por sexo, el 53,1% de las mujeres con discapacidad percibió alguna prestación frente al 60,3% de los hombres. Por edades, se observa una fuerte correlación entre la edad y la percepción de prestaciones. Así, el grupo de personas con discapacidad de 45 a 64 años es el que cuenta con una mayor proporción de personas con alguna prestación (Ver Cuadro 13).

Cuadro 13. Personas con discapacidad según reciban prestaciones o no prestaciones

	Valores absolutos (en miles)			Porcentajes (en horizontal)	
	Total	Con prestaciones	Sin prestaciones	Con prestaciones	Sin prestaciones
TOTAL	1.262,0	791,4	542,5	57,0	43,0
SEXO					
Hombres	687,7	414,5	273,2	60,3	39,7
Mujeres	574,2	304,9	269,4	53,1	46,9
GRUPOS EDAD					
De 16 a 24 años	75,9	13,6	62,3	17,9	82,1
De 25 a 44 años	403,2	178,0	225,3	44,1	55,9
De 45 a 64 años	782,8	527,9	255,0	67,4	32,6
SITUACIÓN ACTIVIDAD					
Activos	461,6	138,7	322,9	30,0	70,0
Inactivos	800,3	580,7	219,6	72,6	27,4

Fuente: INE El empleo de las personas con discapacidad 2011. Informe de resultados.

5.3. Prestaciones de desempleo

La prestación de desempleo protege la contingencia de desempleo en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan el empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida, al menos en una tercera parte,

su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción de salarios por alguna de las causas establecidas como situaciones legales. La prestación por desempleo es una prestación contributiva de la Seguridad Social.

Están comprendidos en la protección por desempleo los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas que tengan previsto cotizar por esta contingencia (no incluye el personal estatutario) .

Asimismo, están comprendidos con determinadas peculiaridades los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar).

La duración de la prestación está en función del periodo de ocupación cotizado en los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior, con arreglo a una escala que incluye desde 360 días de cotización (que darían derecho a 120 días de prestación) hasta 2.160 días o más de cotización (en cuyo caso la prestación se extendería a 720 días). Un requisito necesario es haber cotizado, como mínimo, durante doce meses en los seis años anteriores.

Existen topes en la cuantía de la prestación por desempleo. En 2011, la cuantía mínima sin hijos es de 497,01 euros al mes y con hijos 664,75 euros al mes. En cuanto al tope máximo, las cuantías son: 1.087,21 euros al mes si no tiene hijos a su cargo, 1.242,52 euros al mes si tiene un hijo y 1.397,84 euros al mes si tiene dos o más hijos.

Según la MCVL, en 2011 había 79.975 personas con prestaciones de desempleo (lo que supone una cobertura protectora del 64,3%), siendo la media de la prestación de 638,18 euros al mes. Las mujeres reciben una cuantía media inferior en un 13,6% a la de los hombres (Ver Cuadro 14).

Cuadro 14. Prestaciones de desempleo

	Hombres	Mujeres	Total
Número	53.025	26.950	79.975
Cuántia media	668,94	577,67	638,18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL 2011.

5.4. Pensiones contributivas de invalidez

Aquellas personas que estuvieran trabajando o en situación de alta de la Seguridad Social, en el momento de contraer la discapacidad tienen derecho a una pensión contributiva de la Seguridad Social.

Hay diferentes grados de incapacidad permanente dependiendo de las limitaciones para continuar en la vida laboral. Las modalidades de **invalidez permanente absoluta y gran invalidez** son las que se reconocen cuando la persona queda limitada totalmente para ejercer su profesión u oficio. No obstante, es posible compatibilizar la pensión con la remuneración por el desempeño de algún trabajo distinto del habitual. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión de algún Régimen de la Seguridad Social, existe obligación de alta y cotización, debiendo comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el inicio de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, salvo en el caso de que la pensión se derive de una enfermedad profesional, en que será necesaria la autorización previa.

El importe de una pensión de **invalidez permanente absoluta** equivale al 100% de la base reguladora calculada en los mismos términos que en la incapacidad permanente total (art. 140 del TRLSS). En el momento que el beneficiario cumpla los 55 años es posible acceder a la invalidez total cualificada que consiste en incrementar la pensión en un 20% más, cuando las circunstancias del beneficiario hagan presumir la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.

El importe de la pensión de **gran invalidez** se calcula en los mismos términos establecidos para la incapacidad permanente absoluta incrementada en un complemento de “ayuda a tercera persona”, con el fin de que pueda remunerar a la persona que le atiende para la realización de las actividades de la vida diaria. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente²⁸. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida por el trabajador. A efectos del cálculo se excluye el complemento al que podría tener derecho por razón de edad.

Según la MCVL (2011) el número de personas con discapacidad que tienen pensiones de Invalidez Permanente Absoluta es de 10.025 con una pensión media de 1.101 euros al mes siendo la pensión media de las mujeres un 20% inferior a la de los hombres; en cambio, la distribución entre hombres y mujeres muestra una cierta paridad (Ver Cuadro 15)²⁹.

Cuadro 15. Pensiones de Invalidez permanente absoluta y gran invalidez

	Hombres	Mujeres	Total
Número IPA + GIA	5.025,0	5.000,0	10.025,0
(%)	50,1%	49,9%	100,0%
Cuantía media	1.221,7	979,6	1.101,0

Nota: IPA= Invalidez permanente absoluta y GIA = Gran invalidez.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL 2011.

²⁸ Definición incluida en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

²⁹ La información resultante de la MCVL no coincide exactamente con las fuentes administrativas, como suele suceder siempre que se comparan datos de encuestas con registros administrativos, aunque en algún caso existe una relativa coincidencia, como es el de las PNC donde los datos de la encuesta de 2011 (191.712 personas) casi coinciden con los de la fuente administrativa (194.159).

Existen otras pensiones contributivas relacionadas con la invalidez de menor intensidad como son la pensión de Incapacidad total y otras pensiones de incapacidad. En este caso, el número de pensionistas es de 334.900 con una pensión media de 642,8 euros al mes, y las mujeres cobran un 25% menos que los hombres (Ver Cuadro 16).

Cuadro 16. Otras pensiones contributivas de invalidez

	Hombres	Mujeres	Total
Número	223.650	111.100	334.750
Porcentaje	67%	33%	100%
Cuantía media €/mes	696,8	534,8	642,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL 2011.

5.4.1. Compatibilidad pensiones contributivas y salarios

Los regímenes de protección social cubren las contingencias por invalidez de la persona siempre que esta estuviera laboralmente activa o hubiera cotizado un determinado número de años en el momento de producirse la **discapacidad sobrevenida**. Tradicionalmente, esta cobertura se entendía como una garantía de ingresos regulares que permitiera a esos individuos no caer en situaciones de extrema necesidad o no quedar al amparo exclusivo de sus familias. No obstante, en las últimas décadas se ha ido desarrollando una nueva perspectiva según la cual no basta con el diseño de un sistema de transferencias públicas, sino que para la plena integración social de las personas con discapacidad el acceso al empleo se ve como un elemento esencial (Malo, 2011).

La compatibilidad entre pensión y trabajo de las personas en edad laboral viene refrendada por el artículo 35 de la Constitución que reconoce el derecho al trabajo como un elemento básico de nuestra sociedad. El artículo 141.2 de la LGSS apunta a la plena compatibilidad entre trabajo y pensión, al no

establecer límite alguno a la simultaneidad referida. Diversas sentencias de los Tribunales y otra del Tribunal Supremo, de 30 de enero de 2008, avalan la plena compatibilidad de la pensión de gran invalidez con el desarrollo de un trabajo a tiempo completo.

Del total de personas con pensiones de Invalidez Permanente Absoluta y Gran invalidez hay un 23,6% que compatibilizan salarios y pensión, más de las tres cuartas partes son hombres con una edad media entre 45 y 64 años y con un grado de discapacidad severa.

5.5. Pensiones de jubilación de las personas con discapacidad

En este grupo encontramos pensiones de jubilación de personas con discapacidad con edades inferiores a 65 años y pensiones de jubilación derivadas de incapacidad. En ambos casos son pensiones contributivas.

Según la MCVL hay 3.350 personas con discapacidad jubiladas en edad laboral bien porque cotizaban en un régimen que permite adelantar la edad legal de la jubilación, bien porque son jubilaciones por incapacidad. La pensión media es de 1.477,5 euros al mes y hay una tercera parte de mujeres y dos terceras partes de hombres (Ver Cuadro 17).

Cuadro 17. Pensiones de jubilación.

	Hombres	Mujeres	Total
Número	2.325	1.025	3.350
Porcentaje	69%	31%	100%
Cuantía media €/mes	1.482,8	1.271,5	1.477,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL 2011.

5.6. Otras prestaciones contributivas no relacionadas con la invalidez

Hay otro tipo de pensiones contributivas no relacionadas con la invalidez y cuya persona causante es un familiar. Se trata de pensiones de viudedad, pensiones de orfandad y a favor de familiares. El cuadro siguiente muestra que hay 11.575 perceptores con una pensión media de 577,3 euros al mes.

Cuadro 18. Otras pensiones contributivas no derivadas de invalidez

	Individuos	Pensión media (euros al mes)
Pensiones de viudedad	10.825	577,64
Pensiones de orfandad	550	573,12
Pensiones favor de familiares	200	570,7
TOTALES Y MEDIA	11.575	577,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL 2011

5.7. Pensiones no contributivas de invalidez

La pensión no contributiva de invalidez (PNC de invalidez) se asigna a aquella persona con discapacidad en estado de necesidad económica siempre que su grado de discapacidad sea igual o superior al 65%.

La PNC de invalidez es incompatible con la pensión no contributiva de jubilación, con pensiones asistenciales, el subsidio de garantía de ingresos mínimos (LISMI), la ayuda de tercera persona (LISMI) y con la asignación familiar por hijo a cargo con discapacidad (cuando el beneficiario de la PNC sea el hecho causante).

La cuantía mensual de la pensión no contributiva de invalidez es de 347,60 euros al mes, en el 2011, y puede incrementarse hasta 521,40 euros al mes si se le añade el complemento de ayuda de tercera persona.

En la determinación de la cuantía de la ayuda se tienen en cuenta los ingresos de la familia de forma que la renta conjunta de ésta no puede ser su-

perior al cómputo anual de la pensión. En el caso de que la unidad de convivencia tuviera ingresos pero no llegasen al máximo de la pensión, se reducirá proporcionalmente de acuerdo con los ingresos. En cualquier caso, se garantiza una cuantía mínima cifrada en el 25% de la pensión más el complemento de invalidez si lo hubiera.

A los efectos del estudio, según datos del IMSERSO, se considera que en 2011 ha habido 194.712 perceptores de PNC de invalidez, de los cuales 87.645 (45%) fueron hombres y 107.067 (55%).

A pesar de que algunas de las personas con discapacidad pueden haber recibido el complemento de ayuda de tercera persona, por lo cual la cuantía se incrementaría y, otros pueden haber recibido una cuantía menor por disponer de otras fuentes de ingresos, por ejemplo, si trabajan en un CEE se ha considerado que a falta de datos estadísticos que corroboren cuantas personas había en una situación o en otra, se toma la cuantía media bajo la hipótesis de que los excesos y los defectos se compensan.

5.7.1. Compatibilidad pensión no contributiva y trabajo

El derecho a la PNC de invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo. Este derecho es análogo al de la compatibilidad entre pensión contributiva de invalidez y trabajo.

La Ley 8/2005 permite que las PNC de invalidez puedan compatibilizarse con el trabajo remunerado siempre que la suma de la PNC más los ingresos por la actividad laboral no supere la cifra de 1,5 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). En el caso que los ingresos superasen el techo, se reducirá la pensión hasta dicho límite o hasta el límite de la prestación garantizada (25% del importe máximo de la PNC). El complemento por tercera persona queda excluido del cómputo para el límite de la prestación.

5.8. Prestaciones de la LISMI

Parte de la cobertura de las necesidades económicas de la población de personas con discapacidad se efectúa a través de los subsidios de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI)³⁰ que se caracterizan por la universalización de su campo de aplicación, al no ser exigidos requisitos profesionales relacionados con la vida laboral, y ser reconocidos a favor de aquellas personas con imposibilidad de obtener recursos dada su minusvalía. Estos subsidios al haber sido ya suprimidos por la entrada en vigor de la Ley de Prestaciones no Contributivas, proporcionan cobertura a un colectivo a extinguir.

Los distintos subsidios que conforman estas prestaciones son el Subsidio de garantía de ingresos mínimos, el Subsidio de ayuda de tercera persona y el Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte. La financiación de estas prestaciones, así como los gastos de administración que su gestión conlleva, son con cargo a las correspondientes asignaciones de los Presupuestos Generales del Estado. En total hay 7.475 personas con discapacidad con una pensión media de 127,2 euros al mes (Cuadro 19).

Cuadro 19. Pensiones de las prestaciones de la LISMI

	Subsidio de garantía de ingresos mínimos	Subsidio por ayuda de tercera persona	Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte	TOTAL Y MEDIA (euros al mes)
TOTAL	5.632	947	896	7.475
Importe euros al mes	149,6	58,45	58,7	127,2

Fuente: Memoria económico-financiera de los Presupuestos de la Seguridad Social.2011.

³⁰ Ha sido sustituida por el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que integra los contenidos de la antigua LISMI.

5.9. Otras prestaciones asistenciales

Existen otras prestaciones no contributivas no enumeradas anteriormente como el subsidio de desempleo, subsidio para mayores de 55 años y las rentas mínimas de inserción.

El subsidio para mayores de 55 años es una prestación que se concede a las personas que cumplen con los requisitos para percibir la jubilación cuando alcancen la edad legal y que se encuentran en desempleo. Este subsidio sustituyó al subsidio de desempleo del nivel asistencial para mayores de 52 años a partir del Real Decreto-Ley 5/2013 del 15 de marzo.

Algunas de las condiciones para acceder a este subsidio es la de haber cotizado por desempleo como mínimo durante seis años, haber agotado la prestación contributiva o subsidio por desempleo y carecer de cualquier tipo de rentas superior al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, criterio válido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013 del 15 de marzo, el cual produce un endurecimiento del concepto de carencia de rentas. A partir de ese momento, se tendrá en cuenta la renta del cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos. La suma de las rentas de los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros no debe superar el 75% del salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

El subsidio por desempleo para mayores de 55 años dura hasta que se cumpla la edad ordinaria de jubilación siempre que no haya ninguna variación en los requisitos que provoquen su suspensión o extinción.

En el 2011, la cuantía del subsidio por desempleo para mayores de 55 años era del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, o sea, 426 euros al mes.

Las rentas mínimas de inserción son un conjunto heterogéneo de políticas públicas creadas a finales de los años ochenta y principios de los noventa por iniciativa de las Comunidades Autónomas que son las responsables de regu-

larlos, gestionarlos y financiarlos. Se trata de programas diversos que tienen como denominador común proporcionar un conjunto de prestaciones para familias o individuos en situación de necesidad.

Los programas de rentas mínimas de inserción se orientan hacia unos objetivos generales –exclusión e inserción sociales– y, en cierta manera, suponen unos nuevos derechos o recursos en manos de unos colectivos desfavorecidos.

La duración de la prestación suele ser entre 6 y 12 meses, prorrogables en la mayoría de los casos. Por lo que respecta en el apartado de otros complementos a las RMI, éstos existen en 7 de las comunidades y ciudades autónomas. La cuantía media de la prestación en 2011 es de 422,36 euros al mes, oscilando entre 658,50 euros del País Vasco y 300 euros de Murcia y Ceuta.

No ha sido posible acceder a estadísticas de los subsidios de desempleo o de las rentas mínimas de inserción desglosadas según el número de personas con discapacidad beneficiarias de dichas prestaciones.

5.10. Otras situaciones de las personas con discapacidad inactivas

Según el Informe del INE *“El empleo de las personas con discapacidad. Resultados del 2011”*, hay 219.600 personas con discapacidad inactivas sin prestación. A efectos de los cálculos y con el fin de sean incluidas las persona que teóricamente no tienen ingresos, se les asigna una cantidad simbólica de 10 euros al mes.

6. LOS INDICADORES DE COHESIÓN SOCIAL

El objetivo de este apartado es estimar las rentas medias, la tasa de riesgo de pobreza de las personas con discapacidad y algún indicador que permita medir la desigualdad de rentas entre el grupo desde una perspectiva global; es decir, de total de personas con discapacidad en edad laboral. En la medida de lo posible, se comparará con otros indicadores.

6.1. Estructura de las rentas de las personas con discapacidad

En primer lugar, se hace un breve esbozo de la estructura de rentas del colectivo en general. Teniendo en cuenta que algunos casos compatibilizan salarios con pensiones, se toma la renta total de la persona. El cuadro siguiente muestra, el número de personas, la renta media de los tramos de ingresos efectuados y, en los casos que no es posible disponer una muestra continua de datos, se toma el número de personas y las cuantías medias, esto último sucede para las pensiones no contributivas, asistenciales y personas sin rentas.

Se observa que **casi el 50% de las personas con discapacidad perciben rentas por debajo de los 500 euros al mes**. La renta media del colectivo de personas con discapacidad en edad laboral es de 935 euros al mes (Ver Cuadro 20).

Cuadro 20. Estructura de rentas de las personas con discapacidad en edad laboral

Individuos	(% individ./ total)	(% individ./ acumulado)	Renta Media (€mes)	Concepto
219.600	17,40%	17,40%	10,0	Sin rentas
7.475	0,59%	17,99%	127,2	LISMI
194.712	15,43%	33,42%	347,6	PNC invalidez
150.275	11,91%	45,33%	360,3	De 0 a 500
55.674	4,41%	49,74%	422,0	P. Asistencial
131.950	10,46%	60,20%	618,6	De 500 a 750
98.000	7,77%	67,97%	865,1	De 750 a 1000
144.700	11,47%	79,43%	1.240,2	De 1.000 a 1.500
109.025	8,64%	88,07%	1.732,0	De 1.500 a 2.000
65.025	5,15%	93,22%	2.223,0	De 2.000 a 2.500
85.500	6,78%	100,00%	4.120,2	Mas de 2.500
1.261.936	100,00%		935,1	

Nota: A los inactivos sin prestación se les asigna una cantidad simbólica.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL (2011), Presupuestos Seguridad Social (2011), Estadísticas Seguridad Social.

6.2. Tasa de riesgo de pobreza

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) publicada por el INE proporciona información sobre la tasa de riesgo de pobreza. Se define como el porcentaje de personas que viven en hogares cuya renta total equivalente está por debajo del umbral de pobreza. El umbral de pobreza se fija en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas. Al tratarse de una medida relativa, su valor depende de cómo se distribuya la renta de la población. La ECV estimó que, en el año 2011, el valor del umbral de pobreza de un hogar de una sola persona era de 7.182 euros anuales (598 euros al mes).

Tomando el dato de umbral de pobreza estimado por la ECV y aplicándolo a las rentas de las personas con discapacidad, el resultado es que casi un 60% de personas con discapacidad (736.361) vive en riesgo de pobreza (Ver Cuadro 21).

Cuadro 21. Tasa de riesgo de pobreza de las personas con discapacidad

Total población con discapacidad	N.º de personas con discapacidad en riesgo de pobreza	Porcentaje de personas con discapacidad en riesgo de pobreza (%)
1.261.936	736.361	58,35

Nota: Renta umbral pobreza es de 598 €/mes

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL (2011)

A continuación se estima el umbral de pobreza en cada segmento de la población en relación con las rentas que perciben. Como se puede observar, las personas con prestaciones no contributivas junto con aquellos inactivos que no perciben prestaciones son los que tienen una mayor tasa de riesgo de pobreza alcanzando a la totalidad de dicho grupo ya que en todos los casos las rentas son inferiores a 598 euros al mes.

El segmento de la población con menor riesgo de pobreza es el que cobra salarios alcanzando una tasa de pobreza del 3,31%. El segundo segmento con menor tasa de pobreza son los jubilados, los cuales representan el 21,6% del total. Los pensionistas con pensiones contributivas y los que cobran pres-

taciones de desempleo tiene una tasa de pobreza elevada, más de la mitad de la población corre dicho riesgo. Nota distintiva general es que las mujeres tienen mayor riesgo de pobreza que los hombres (Ver Cuadro 22).

Cuadro 22. Tasa de riesgo de pobreza de las personas con discapacidad según su relación con la renta que perciben

Salarios		Riesgo pobreza		
	N.º PCD	N.º	(%)	Rent. Media
Hombres	216.200	6.625	3,06	334,26
Mujeres	120.500	4.525	3,75	341,8
Total	336.700	11.150	3,31	337,32

Desempleo		Riesgo pobreza		
	N.º PCD	N.º	(%)	Rent. Media
Hombres	53.025	23.750	44,8	401,91
Mujeres	26.950	17.000	63	410,39
Total	79.975	40.750	51	405,45

Jubilación		Riesgo pobreza		
	N.º PCD	N.º	(%)	Rent. Media
Hombres	2.325	325	14	399,13
Mujeres	1.025	400	39	437,4
Total	3.350	725	21,6	420,24

Pensiones contributivas		Riesgo pobreza		
	N.º PCD	N.º	(%)	Rent. Media
Hombres	233.425	121.550	52,07	429,43
Mujeres	121.950	84.725	69,5	404,54
Total	355.375	206.275	58	419,2

Pensiones no contributivas y sin prestaciones		Riesgo pobreza		
	N.º PCD	N.º	(%)	Rent. Media
Total	477.461	477.461	100	197,55

Nota: Renta umbral pobreza es de 598 €/mes.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL (2011).

6.3. Los nuevos indicadores sociales de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral

En este apartado se trata de poner de relieve cómo el desplazamiento de personas inactivas a activas con integración en el mercado laboral supone una mejora de la renta media de todo el colectivo de personas con discapacidad, así como un factor clave para reducir la desigualdad.

Los indicadores sociales que se obtienen son: renta media, tasa de pobreza, coeficiente de Gini y distribución de la renta por quintiles de la población. Se compara la estructura de rentas de las personas con discapacidad en el 2011 con la de los 4 escenarios confeccionados, los cuales prevén incrementar el número de puestos de trabajo para las personas con discapacidad en: 41.334 (primer escenario)³¹, 28.934 (segundo escenario)³², 104.431 (tercer escenario)³³ y 73.102 (cuarto escenario)³⁴.

Los resultados muestran cómo la renta media del colectivo de personas con discapacidad incrementa con el cambio de personas inactivas o desempleadas a personas empleadas. Así, la renta media de 935 euros al mes, en el 2011, incrementaría un 3,19% en el primer escenario, un 2,31% en el segundo escenario, un 8,32% en el tercer escenario y un 5,82% en el cuarto escenario. El tercer escenario es el que experimenta un mayor crecimiento debido a que es el que prevé la creación de un mayor número de empleos.

La tasa de riesgo de pobreza desciende a medida que aumenta el número de empleos para personas con discapacidad. La tasa de riesgo de pobreza disminuye un 2,52%, un 1,54%, un 7,52% y un 5,04% según se contemple el primer, segundo, tercer o cuarto escenario. Tal como se ha apuntado en el

³¹ Número de nuevos puestos de trabajo con una tasa de ocupación del 30% y el 100% de inserción laboral de las personas formadas.

³² Número de nuevos puestos de trabajo con una tasa de ocupación del 30% y el 70% de inserción laboral de las personas formadas.

³³ Número de nuevos puestos de trabajo con una tasa de ocupación del 35% y el 100% de inserción laboral de las personas formadas.

³⁴ Número de nuevos puestos de trabajo con una tasa de ocupación del 35% y el 70% de inserción laboral de las personas formadas.

párrafo anterior, el tercer escenario es el que tiene una mayor disminución de la tasa de pobreza.

El coeficiente de Gini muestra la reducción de la desigualdad entre las rentas a medida que aumenta el número de personas con discapacidad contratadas laboralmente pasando del 0,50 en un escenario de ocupación del 27% a otro que oscila entre, 0,48 a 0,49 si la tasa de ocupación es del 30% y disminuye hasta el, 0,44 a 0,46 si la tasa de ocupación alcanza el 35%.

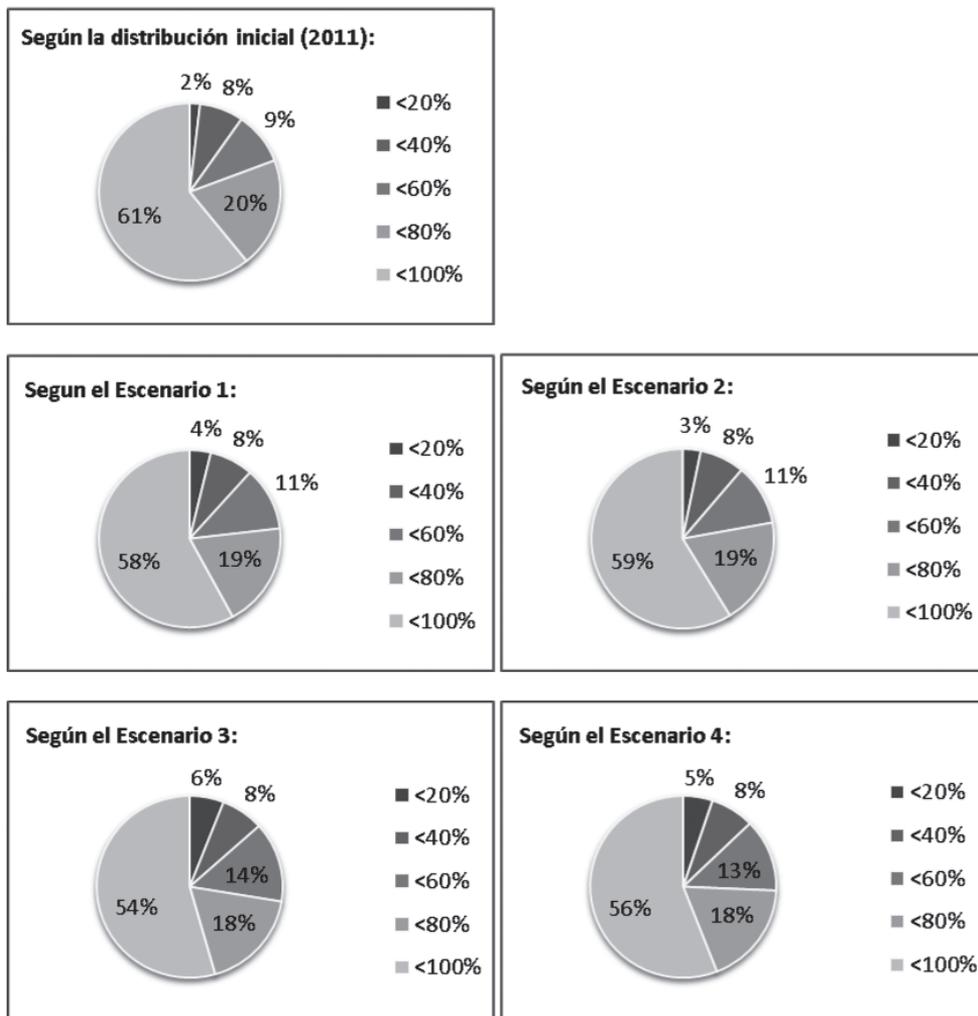
En cuanto a la distribución de las rentas se observa que mejora en todos los escenarios. Disminuye la concentración de rentas del último quintil e incrementa la acumulación de rentas de los que están en el primer quintil (Ver Cuadro 23 y Gráfico 4).

Cuadro 23. Indicadores de cohesión según diferentes escenarios de ocupación y de integración laboral

	Situación 2011	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4
	336.700 empleos	Inc. 41.334 empleos	Inc. 28.934 empleos	Inc.104.431 empleos	Inc. 73.102 empleos
Renta Media (€mes)	935,05	965,84	956,61	1012,84	989,51
Tasa riesgo pobreza	58,35%	55,83%	56,81%	50,83%	53,31%
Coef. GINI	0,5069	0,4843	0,4912	0,4481	0,4664
Quintiles:	% de rentas	% de rentas	% de rentas	% de rentas	% de rentas
El primer quintil tiene el siguiente porcentaje de renta	1,01%	2,12%	1,80%	3,69%	2,93%
El quinto quintil tiene el siguiente porcentaje de renta	57,00%	55,24%	55,77%	52,67%	53,92%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL (2011).

Gráfico 4. Grado concentración de rentas (en % de la población) para cada una de las diferentes hipótesis de participación laboral de las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL (2011).

7. CONCLUSIONES

En este capítulo se ha analizado el impacto de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad. Primero se ha descrito y analizado la panorámica de inserción laboral de las personas con discapacidad al año 2011, y a continuación se han analizado los costes, beneficios y retornos de la inclusión laboral y los retos que supone la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. También se ha analizado la estructura de las rentas de las personas con discapacidad y se han definido los indicadores de cohesión social.

La integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad supone una clara mejora de la renta media de este colectivo así como un factor clave para reducir la desigualdad social. Así, el análisis demuestra cómo la renta media del colectivo de personas con discapacidad se incrementa en todos los escenarios que contemplan la ocupación de nuevos puestos de trabajo y, paralelamente, la tasa de riesgo de pobreza desciende a medida que aumenta el número de empleos para personas con discapacidad.

Hay que destacar que las personas con discapacidad sufren discriminación salarial respecto a los salarios medios de las personas sin discapacidad, un 4,3% aproximadamente y las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas, dentro de su mismo grupo y con respecto a sus homólogas sin discapacidad.

Según la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad han demostrado ser un instrumento necesario para la inserción laboral de las personas con discapacidad pero no suficiente para llegar a tasas de ocupación próximas a las de las personas sin discapacidad. Por ello, los nuevos objetivos incluyen la formación profesional como medida “potenciadora” del resto de incentivos a la contratación.

Los resultados del análisis demuestran que la tasa de retorno económico de la inversión en políticas activas, considerando los costes de incentivos al

empleo y los de la formación profesional conjuntamente, desciende a medida que disminuye el “éxito de la inserción laboral de las personas formadas”. La tasa de retorno es de 1,55 euros por euro invertido si la inserción laboral es del 100%, de 1,53 euros si es del 70% y de 1,51 euros si es del 50%.

El éxito en la integración laboral de las personas con discapacidad es un factor que incide en el incremento del bienestar de las personas contribuyendo, además, en la creación de riqueza del país. En 2011, las personas con discapacidad integradas laboralmente representaban el 1,84% del total de la población ocupada y aportaron el 1,83% del PIB, aproximadamente.

La conclusión final es que la inversión en formación y políticas activas de ocupación para personas con discapacidad es rentable y que contribuye a disminuir la tasa de pobreza y reduce la desigualdad de la población.

Capítulo 3

COSTES Y BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. LOS BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN

La educación inclusiva se ha desarrollado en España durante los últimos tres decenios con indudable éxito y, también, con no escasas limitaciones. Ello se constata tanto desde el desarrollo de la vertiente normativa como desde el lado de su dimensión práctica. Tener esta doble realidad en cuenta puede contribuir a valorar la importancia de los beneficios monetarios y no monetarios que genera la educación.

En la vertiente normativa y arrancando del Real Decreto de Ordenación de la Educación Especial en 1985 y, sobre todo, a partir de la LOGSE (1990), constatamos que el concepto de diversidad se ha consolidado progresivamente bajo lo que Martínez Abellán et al (2010) denominan como escuela inclusiva abierta a la diversidad. Un desarrollo que ha sido desigual y sin un avance sostenido según los mencionados autores, con momentos de desarrollo (período 1985-1995), seguido de otros períodos de “cierta apatía institucional, profesional y social” durante el período 1996-2002 (LOCE, 2002). Por ello consideran que la llamada Declaración de Salamanca de 1994 de la UNESCO promoviendo la educación inclusiva abierta a la diversidad está aún lejos de haberse generalizado y las actuales políticas de consolidación fiscal suponen un freno adicional a su desarrollo.

Así, junto a logros importantes durante el largo período 1985-2010 (escolarización de todas las personas en un único sistema, mejora de la diversidad,

formación del profesorado, planes de atención a la diversidad en los centros, creación de equipos de orientación específicos, creación de aulas abiertas de educación especial, introducción de nuevas tecnologías de apoyo a la educación inclusiva, entre otros) los diferentes autores (Verdugo *et al*, 2010) y el propio CERMI (2010) señalan déficits en el desarrollo de la educación inclusiva (ausencia de calidad, los cambios normativos en educación muy afectados por los ciclos políticos –baste considerar el contraste entre la LOCE de 2002 y la LOE de 2006–, una inversión insuficiente y compromisos institucionales y profesionales insuficientes).

Destacar las barreras a la educación inclusiva, tal como hacen Toboso et al (2012), es una condición para ajustar la inversión realizada en diversidad educativa y potenciar sus beneficios futuros. Así, las transiciones educativas generan procesos de “des-integración” en cuanto que, por ejemplo, de los alumnos con necesidades especiales que comienzan la Educación Primaria solo el 65% continúan en la ESO y de este último nivel educativo sólo el 3% llega al bachillerato. Las mayores dificultades están en la ESO donde se produce un importante abandono escolar. También existen otras barreras no menos importantes que tienen que ver con la limitación de los recursos invertidos en apoyo personalizado, la formación de un profesorado adecuado, el diferente comportamiento entre centros públicos y privados y la persistencia de barreras ideológicas. De ahí que, según el CERMI, el proceso de inclusión educativa muestre fatiga y un cierto estancamiento que la crisis económica actual tiende a reforzar.

De este sintético panorama sobre el desarrollo de la educación inclusiva en España se deduce una conclusión clara: los beneficios de la educación de las personas con discapacidad dependen en gran medida de una mayor eficiencia y efectividad de los actuales programas de desarrollo educativo. Si cuando hablamos de beneficios hablamos de resultados en términos de acceso al sistema educativo y eficacia formativa, tener en cuenta el desarrollo de la inversión es crucial y la evidencia nos dice que la rentabilidad individual y social de la educación no sólo depende de los recursos invertidos sino también de la organización educativa, de los compromisos institucionales y profesionales y del clima social favorable a la educación inclusiva.

Dicho esto, no cabe duda de que la educación genera beneficios individuales y sociales, monetarios y no monetarios.

El último informe de la OCDE sobre la educación en España (MECD, 2014) dedica el segundo capítulo a los beneficios sociales y económicos de la educación. Desde el punto de vista de la rentabilidad para el individuo los beneficios de la educación dependen de factores como son: la permanencia en el sistema educativo (en 2012 el 46% de los jóvenes de la OCDE de 20 a 24 años estaban en el sistema educativo, 44% en el caso de España) y el nivel de formación alcanzado (a mayor nivel de educación tasas más elevadas de ocupación, en el caso de España en 2012 la educación universitaria suponía un 77% de ocupación frente al 49% de las personas con un nivel inferior a segunda etapa de la ESO). La formación implica mayor remuneración: en el caso de España las personas con estudios universitarios tienen unos ingresos 41% más elevados que los que tienen estudios de ESO (segunda etapa) y un 60% más elevados que los que han logrado los estudios de ESO (primera etapa), si bien en España las diferencias son menores que en el conjunto de los países de la OCDE demostrando con ello que “el mercado valora menos invertir en capital humano” debido a factores como la excesiva demanda de trabajadores sin cualificar, al peso de la subocupación y un posible exceso de titulados universitarios. También es importante resaltar que las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres se reducen en España a medida que aumenta el nivel educativo de modo que en el nivel terciario las diferencias de ingresos son menores.

Pero estos resultados individuales se refuerzan, según el citado informe de la OCDE, con beneficios sociales entre los que menciona la menor tasa de obesidad y tabaquismo en las personas con elevado nivel formativo en comparación con las que tienen bajos niveles; es decir, las personas con mayores niveles educativos serían más saludables. El informe no destaca otros indicadores de impacto social de la educación, que luego mencionaremos.

Finalmente, la OCDE aborda la rentabilidad de la inversión educativa medida mediante el valor actualizado neto (VAN) de las ganancias que obtendrá un individuo con un determinado nivel educativo en el futuro en comparación

con la inversión realizada, así como los retornos públicos. Así, por término medio en España los beneficios brutos, privados y públicos, para una persona con nivel de estudios terciarios suponen un 73% de la suma de los costes y beneficios, en la OCDE suponen el 80% y en la UE-21 el 80%.

De este informe se deduce, como ponen de manifiesto los trabajos que abajo mencionamos, que la educación es una inversión social con beneficios o rendimientos netos tanto para el individuo como para el conjunto de la sociedad, beneficios que pueden ser monetarios y no monetarios, directos e indirectos, inmediatos o a medio y largo plazo.

1.1. Los beneficios monetarios de la educación

Las pioneras aportaciones de Mincer (1958, 1962), Schultz (1961, 1963) y Becker (1964), conocidas comúnmente como la Teoría del Capital Humano, consideran a la educación como una inversión con la que los individuos podrán mejorar su capacidad productiva, sus habilidades y contribuir al desarrollo económico. Según esta teoría, con la educación aumentaría la productividad de las personas y, por tanto, sus rentas salariales futuras (Becker, 1964). Dicho enfoque, característico del modelo económico neoclásico, básicamente analiza los perfiles edad-ingresos según niveles educativos. Los beneficios de la educación se medirían por los ingresos extras asociados a la mayor educación sobre los que tienen menor nivel educativo mientras que los costes serían la suma de costes directos como la matrícula, libro, etc. y los costes de oportunidad de estar estudiando (Cuadro 24).

La estimación de los beneficios monetarios de la educación, cuantificada a través de los ingresos obtenidos en el mercado de trabajo tanto a nivel individual como colectivo para el conjunto de la sociedad, ha sido ampliamente recopilada y analizada por autores como Cohn y Addison (1998) o Psacharopoulos (1993). En el caso de España por Moreno, Rodríguez y Vera (1994), Alba-Ramírez y Sansegundo, (1995), Vila y Mora, (1998) o Barceinas et al. (2000).

Cuadro 24. Beneficios y costes monetarios de la inversión educativa

	Beneficios monetarios	Costes monetarios
Tasa de rendimiento social o público de las inversiones en educación	Impuestos sobre la renta pagados por los individuos (teniendo en cuenta las diferencias por nivel educativo de los trabajadores)	Gastos del sector público en cada nivel educativo
Tasas de rendimiento privado de las inversiones en educación	Ingresos extras asociados a mayor educación (netos en impuestos)	Gastos privados en educación (incluyendo costes de oportunidad de los estudiantes)

Fuente: Salas (2001).

En este último estudio se explotan diversas encuestas como la *Encuesta continua de presupuestos familiares* (ECPF 85-ECPF 96), la *Encuesta de estructura salarial* 1995 (EES 95) y el *Panel de hogares de la Unión Europea* 1994 (PHOGE 94) y se constata como, en un análisis coste-beneficio, la educación es una actividad lucrativa tanto a escala individual como colectiva en los siguientes aspectos:

- Contribuye a aumentar la tasa de actividad, puesto que el coste de oportunidad de permanecer inactivo es mayor para los más educados que para los menos educados.
- La educación básica es una condición necesaria e indispensable para acceder al empleo y sobre todo para transitar hacia niveles superiores de educación como la secundaria básica a partir de la cual se experimenta un aumento en su rentabilidad.
- En el paso de la educación secundaria superior a la universidad, siempre que se complete el ciclo en el número teórico de años de estudio, la formación es una actividad claramente rentable. De superarse dichos años, la rentabilidad de la inversión en educación decrecería de forma notable. Por ejemplo, según este estudio en el caso de pasar de educación se-

cundaría superior a la universidad y terminando dichos estudios en su duración media, la tasa marginal de rentabilidad de la educación se situaría en el 10,6% mientras que si se dedica un año más de dicha duración media la tasa marginal de rentabilidad decrece al 8,4%.

- La contribución al salario de los ocupados de la educación formal recibida tiende a ser, si cabe, más significativa que la suma de antigüedad y experiencia.

Este trabajo también desmonta algunas de las críticas al cálculo de los rendimientos de la educación; en particular, el sesgo de la habilidad y la teoría de la señalización, que podrían distorsionar la estimación del efecto de la educación sobre los ingresos. El sesgo de la habilidad, por el cual la habilidad innata de cada individuo para adquirir conocimientos y no tanto su nivel educativo podrían determinar las diferencias salariales no resultaría muy importante. Sostienen los autores que las estimaciones disponibles al respecto comparando muestras de gemelos que se supone comparten la misma habilidad innata así lo indican. La teoría de la señalización, por la cual los mayores salarios de los individuos con mayor formación no se atribuirían tanto a su mayor productividad sino a la señal que transmite su mayor nivel educativo para ser contratado, también es desmontada por estos autores utilizando la EES 95 y la EPF 90.

En general, un reto común en la mayor parte de los trabajos sobre beneficios económicos de la educación es analizar el efecto de la educación en el comportamiento económico de los individuos y su sistema de preferencias aislando en la medida de lo posible otros efectos como la edad, el talento natural, el entorno familiar y social, la experiencia laboral, etc., que también podrían explicar las diferencias socioeconómicas y salariales existentes. No obstante, en general “existe una amplia evidencia empírica demostrando que, cuando se mantienen constantes las demás condiciones, los individuos con nivel educativo más elevado consiguen mayores ingresos que quienes tienen un nivel educativo más bajo” (Vila, 2003: 310).

Como después veremos, la educación también aporta beneficios no monetarios (mayor esperanza de vida, decisiones de consumo más eficientes, me-

por salud, mayor cohesión social, etc.) que los análisis sobre los beneficios monetarios de la educación no suelen incluir. No porque sus autores no sean conscientes de su importancia, sino por la dificultad de modelizar sobre variables no cuantificables.

Buena parte de dichos estudios sobre la rentabilidad monetaria de la educación apuntan, en síntesis, a los siguientes beneficios monetarios tanto para el conjunto de la población como para las personas con discapacidad:

1. Cuando se aumenta el nivel educativo del individuo sus elecciones son más eficientes y puede incrementar su productividad y el salario a percibir. A nivel colectivo dicho crecimiento de la productividad total de los factores sería un elemento esencial del crecimiento a largo plazo de una economía (Barceinas et al, 2000).

2. Mejoran las oportunidades de encontrar un empleo (Iyigun y Owen, 1999), se reduce la duración del desempleo (Kettunen, 1997) y los periodos de búsqueda del primer empleo y de transición entre un empleo y otro.

3. El beneficio educativo derivado de la mejor empleabilidad y mayor productividad de las personas que han invertido en educación también se traslada a una menor proporción de ciudadanos que dependen de los subsidios, beneficios tanto de mayor productividad laboral como de ahorro de gasto público que, según Vila (2003) serían relativamente fáciles de identificar y de medir, ya que pueden ser evaluados en términos pecuniarios atendiendo a los precios de los correspondientes mercados.

4. En lo que se refiere a la salud, aunque tiende a sobreestimarse el efecto de la educación sobre la salud cuando no se tiene en cuenta la relación endógena entre salarios y salud, en general hay evidencias de que un mayor nivel educativo influye positivamente en los ingresos y en la salud (Albert y Davia, 2003). Indirectamente, este efecto también genera efectos monetarios en la medida en la que se reducen gastos médicos y los ingresos perdidos debidos a la enfermedad (Vila, 2003).

1.2. Los beneficios no monetarios de la educación

El trabajo de Vila Lladosa (2003) sobre los beneficios no monetarios de la educación sintetiza con rigor y exhaustividad la literatura sobre dichos beneficios desde una triple perspectiva: a) la de los beneficiarios (públicos y privados), b) la cronología de sus efectos, desde el consumo y la inversión, medidos a través de un criterio subjetivo (satisfacción), y c) la percepción de sus efectos en el bienestar individual y colectivo.

Siguiendo el criterio de los beneficiarios, destaca los beneficios que se producen en el ámbito privado y en el ámbito público. Estos beneficios no monetarios tienen en muchos casos su correlato en beneficios monetarios como puede ser la salud, el consumo y el ahorro individual. Del mismo modo los beneficios públicos que el autor menciona (por ejemplo: mejora de la distribución de la renta, reducción de la pobreza) pueden traducirse monetariamente. Lo que el autor pretende poner de manifiesto es que los beneficios de la educación pueden analizarse bajo una consideración amplia de la economía en la que incluso caben razones no económicas como puede ser el simple placer de la formación o la elevación de la calidad de vida mediante el desarrollo del conocimiento.

Desde el punto de vista de las personas con discapacidad hay que destacar algunos beneficios no monetarios de la educación que se traducen en mayor inclusión social y mayor calidad de vida. Entre ellos, como hemos mencionado, están los efectos de la educación en la **salud** que en este colectivo son de especial importancia. La mejora de la información sobre los recursos socio-sanitarios, un mejor conocimiento de los riesgos laborales y alimenticios, el conocimiento de la prevención, son algunos de los beneficios que pueden lograrse a través de la educación, de modo que a mayor educación mayor probabilidad de lograr no solo una mejor prevención para la salud sino también un conocimiento y uso eficaz de los recursos sociales y sanitarios.

El segundo beneficio de la educación, con su correlato monetario (mayores ingresos), no sólo es la mejora de la eficiencia en la búsqueda de **empleo** o la reducción del tiempo de paro a medida que se asciende en la pirámide

educativa, sino también el logro de empleos más creativos y una mayor satisfacción con el trabajo realizado. Pues una vez logrado un empleo, junto al salario están también las condiciones del trabajo y la mejora del nivel educativo que suponen asimismo, aunque no de forma automática, la mejora de las condiciones de trabajo y entornos laborales más saludables, aspectos estos últimos cruciales en personas con necesidades especiales.

Desde el punto de vista de los beneficios colectivos podemos destacar dos de manera especial. En primer lugar, la mejora del nivel educativo implica distanciarse de la **pobreza y la vulnerabilidad**. Esto que es cierto para el conjunto de la población lo es especialmente para el colectivo de personas con discapacidad, cuyos niveles educativos son más bajos que los del conjunto de la población general, sobre todo en lo referente a la educación secundaria y terciaria. Alejamiento del riesgo de pobreza, mayor movilidad social ascendente, menor dependencia de las transferencias públicas y mayor participación cívica.

En segundo lugar, la educación mejora la **cohesión social** a diferentes niveles: normalización de la diversidad en la sociedad, aprendizaje mutuo, mayor estabilidad social, mejora de la convivencia, reducción de riesgos y ampliación de la accesibilidad en todas sus dimensiones. En este caso los beneficios no por menos tangibles son menos importantes. En realidad, la cohesión social es tanto el resultado a largo plazo de una inclusión activa como la condición de la misma y, en definitiva, no se trata más que de crear una sociedad con una igualdad de oportunidades para todos que tenga en cuenta la diversidad.

2. FORMACIÓN Y EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La población con discapacidad puede cifrarse entre el 7,3% de la población española, según la última encuesta FOESSA de 2013 (Anaut, Arza, y Álvarez, 2014), el 9% de la población mayor de 6 años según el CERMI (Rodríguez Cabrero, dir, 2012) o el 11% de la población en edad laboral activa (16-65 años) según la Encuesta de Condiciones de Vida 2012 (ECV, 2012).

Concretamente, según el trabajo del CERMI, basado en la explotación de la encuesta EDAD 2008, ese 9% representaría casi 3,8 millones de personas con discapacidad de 6 y más años. Entre 1999 y 2008 habrían aumentado un 8,9 % sobre todo debido al envejecimiento de la población. No obstante, en esta tendencia no parece confirmarse con las encuestas FOESSA entre 2009 (8,2%) y 2013 (7,3%) (Anaut, Arza, y Álvarez,2014).

La explotación de la ECV 2012, por su parte, apuntaría a alrededor de 3,9 millones de personas con discapacidad (760.000 personas con discapacidad intensa y casi 3,2 millones con una discapacidad moderada) entre las personas en edad laboral activa (16 a 65 años) lo que representaría un 11% de la población en este tramo de edad.

En lo que se refiere a su nivel de estudios, independientemente de las diferencias metodológicas y porcentuales entre las diversas investigaciones analizadas, todas ellas coinciden en señalar la significativa distancia existente con respecto a las personas sin discapacidad.

Según el estudio del CERMI, la tasa de analfabetismo de las personas con discapacidad es del 10,8% frente al 1,6% de la población en general y tan solo un 5% tiene niveles formativos universitarios o similares. La población con discapacidad entre los 18 y los 24 años presenta unas tasas de abandono escolar prematuro superiores al 50% (en torno al 24% en la población en general) y un bajo nivel de nivel de estudios universitarios o similares entre los 30 a 34 años con apenas un 19,3% (41% en la población en general). También se ha estimado la inversión necesaria para aproximar las tasas de abandono escolar y de titulación superior a la Estrategia Española de la Discapacidad 2012-2020: para reducir la tasas de abandono escolar entre las personas con discapacidad del actual 56,8% al 18,3% contemplado en la Estrategia Española de la Discapacidad 2012-2020 se ha estimado un mínimo de 96,2 millones de euros anuales mientras que para incrementar la tasa de titulados superiores en personas con discapacidad desde la actual del 19,3% al 42,2% en el tramo de edades de 30 a 34 años se ha estimado un coste mínimo de 100,9 millones de euros al año.

Por su parte, según la encuesta FOESSA 2013, la mitad de las personas con discapacidad tiene un nivel de estudios inferior al Graduado Escolar/ESO, si bien el 20% alcanza un nivel postobligatorio (Anaut, Arza, y Álvarez, 2014).

Por último, según la ECV (2012), se constatan igualmente las significativas diferencias en el nivel de estudios de las personas con discapacidad de 16 a 64 años con respecto a las personas sin discapacidad de ese tramo de edad. En torno al 48% de las personas con discapacidad severa en 2012 no tiene estudios o tienen estudios primarios (el 42% en las personas con discapacidad moderada), mientras que en las personas sin discapacidad es del 23%. En lo que se refiere a estudios superiores el porcentaje de personas sin discapacidad con estos estudios casi duplica al de personas con discapacidad severa (Ver Cuadro 25)

Cuadro 25. Distribución por nivel de estudios terminados en función de la discapacidad (población de 16 a 64 años)

Nivel de estudios	Discapacidad intensa (%)	Discapacidad moderada (%)	Sin discapacidad (%)
	2012	2012	2012
Sin estudios	7,4	5	1,3
Educación primaria	40,2	36,9	22,1
Educación secundaria 1	23,2	22,7	23,1
Educación secundaria 2	14,2	16,4	24
Formación e inserción laboral	0,9	1,6	2
Educación superior	14	17,3	27,4
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de "Encuesta de Condiciones de Vida", 2012.

En cuanto a su nivel de ocupación, como se ha puesto de manifiesto en diversos estudios y en el análisis de varias encuestas (EDAD, EPA, ECV o

MCVL), la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, aunque mejoró hasta 2007, es claramente inferior a la de la población general (Rodríguez Cabrero, Serrano y Toharia, 2008).

El estudio del CERMI señala las interacciones entre discapacidad, accesibilidad, formación y acceso al empleo de modo que las dificultades de acceso al mercado de trabajo son multicausales y pueden estar relacionadas con el número de discapacidades, la falta de empleos adaptados y el nivel formativo de las personas con discapacidad. Según este trabajo, las tasas de empleo de las personas con discapacidad según EDAD 2008 están significativamente por debajo la población sin discapacidad (27,7% frente al 60,6%) y cuentan con tasas de inactividad muy superiores. Datos más actuales del INE (2013) confirman que esta brecha entre las tasas de empleo de las personas con discapacidad (con certificado de discapacidad) y el resto de la población sigue superando los 30 puntos y apenas se ha reducido entre 2010 (27% y 60% respectivamente) y 2012 (24,5% y 57,8%).

Finalmente, la ECV 2012 apuntala la idea de que la propia discapacidad, pero sobre todo las barreras sociales existentes a la inclusión social, sigue suponiendo una limitación importante en la situación laboral si lo analizamos desde el punto de vista de la inactividad y la ocupación. La ocupación también es 30 puntos inferior en las personas con discapacidad intensa y su tasa de inactividad más de 30 puntos superior (Cuadro 26).

Cuadro 26. Situación laboral de las personas con discapacidad en comparación con la población general (población de 16 a 64 años)

	Discapacidad intensa (%)	Discapacidad moderada (%)	Población sin discapacidad (%)
Ocupado	30	47,7	62,1
Parado	6,1	6,6	6,7
Inactivo	63,9	45,7	31,2
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con "Encuesta de Condiciones de Vida" de 2012.

3. COSTES Y BENEFICIOS DE LA PROMOCIÓN EDUCATIVA

Según la OCDE, la formación sigue siendo claramente rentable para la población en su conjunto tanto en términos de empleo como de rentas salariales. Ciertamente, la crisis económica ha afectado a las tasas de desempleo de todos los niveles educativos y, en comparación con la OCDE, en España la formación protege mejor frente al desempleo (MECD, 2014). Concretamente, desde 2008 la tasa de desempleo de los individuos con estudios superiores ha aumentado un 6% frente al incremento del 10% del grupo con estudios de segunda etapa de Educación Secundaria. Sin embargo, desde 2011 se sigue manteniendo una diferencia superior a 20 puntos entre desempleados con estudios primarios con respecto a los que finalizaron los estudios terciarios. En la actualidad, según la EPA (II trimestre 2014) la tasa de desempleo de la población con estudios terciarios es del 14,5% frente al 38% de las personas con educación primaria.

En términos de rentas salariales, en España la distribución de las rentas laborales en función del nivel educativo presenta menos diferencias que en la media del conjunto de los países de la OCDE (Felgueroso et al., 2011).

El nivel formativo condiciona tanto las posibilidades de conseguir empleo como el nivel salarial al que se aspira. En España las personas con estudios terciarios ganan un 40% más que las que han finalizado la segunda etapa de Educación Secundaria y un 60% más que las que han completado la primera etapa de Educación Secundaria o un nivel inferior.

Los salarios de las personas con discapacidad se incrementan con el nivel educativo, igual que ocurre con las personas sin discapacidad. La diferencia salarial entre niveles educativos es bastante parecida a la de las personas sin discapacidad. Las personas con estudios universitarios ganan casi un 40% más que aquellas con estudios secundarios y un 72% más respecto a las que tienen estudios primarios (Ver Cuadro 27).

Cuadro 27. Salarios de las personas con discapacidad según nivel de estudios

	Salario (€mes)	Índice
Estudios primarios	1.469	100
Estudios secundarios	1.958	1,33
Estudios universitarios	2.523	1,72

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de MCVL (2011).

3.1. Las ganancias de la inversión en educación de las personas con discapacidad

La educación se considera una inversión cuyos rendimientos se generan a lo largo del ciclo laboral de la persona con discapacidad. Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, el nivel educativo es un factor importante en la retribución salarial debido a la posibilidad de disfrutar de una categoría profesional más elevada que aquellos con estudios inferiores. Cuanto más elevado sea el salario, mayor será el beneficio económico y social para el Estado y la sociedad (mayores contribuciones en impuestos y cotizaciones sociales y mayor contribución a la generación de riqueza).

Con el fin de estimar la rentabilidad de la inversión en formación de las personas con discapacidad se realizan simulaciones, en un periodo de 20 años, para los ciclos de formación secundaria y universitaria. Se calcula el coste de inversión y los costes periódicos –incentivos a la contratación laboral de las personas con discapacidad– para cada una de los ciclos, así como los beneficios económicos generados por la inserción laboral de las mismas. La rentabilidad se mide a través de varios indicadores: el valor actual neto de la inversión (VAN)³⁵ y la tasa de retorno.

³⁵ Se calcula con una tipo de interés del 3% en un periodo de 20 años.

Se toma como inversión inicial el coste medio de la formación según los estándares del Ministerio de Educación incrementándolo en un 20% para las personas con discapacidad no severa y en un 30% para las personas con discapacidad severa debido a la necesidad de ayudas técnicas y asistencia personal de las personas con discapacidad. Se considera que el número de años invertidos en educación es de 6 años en estudios secundarios y 5 años más en estudios universitarios. El coste estándar año de educación secundaria es de 7.716 euros y el de estudios universitarios de 10.740 euros.

Los costes periódicos ligados a la actividad laboral son los de incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad cuyas cuantías se detallan en el capítulo anterior. Se distingue el coste de las personas con discapacidad severa y el de las personas sin discapacidad severa ya que el coste difiere significativamente entre ellos. Así, el coste anual de los incentivos a la contratación laboral de las personas con discapacidad severa es de 11.874 euros y el de las personas sin discapacidad severa de 6.817 euros.

Los beneficios periódicos para el Estado ligados a la actividad laboral de las personas con discapacidad están relacionados con los salarios. A mayor ingreso salarial, mayor capacidad de contribuir a las arcas del Estado y a la generación de riqueza del país. Se supone que los ingresos salariales van aumentando a lo largo de la vida laboral. En principio, la vida laboral se desarrolla a lo largo de los años sin interrupciones; no obstante, debido a las transformaciones que ha sufrido el mercado laboral es predecible que la persona pueda entrar y salir del mercado varias veces durante su carrera profesional con periodos de interrupción más o menos largos. Por ello, en las simulaciones realizadas se contemplan dos supuestos: uno sin interrupciones a lo largo de 20 años y otro con cuatro años fuera del mercado laboral.

Se diferencia el *continuum* de salarios de las personas con discapacidad según que el nivel de formación sea estudios secundarios o estudios universitarios. Se estima un abanico de salarios brutos mensuales de aquellos con estudios secundarios, que varía entre los 1.000 euros y los 2.000 euros; se simula un periodo de 4 años con 1.000 euros, 6 años con 1.200 euros, 8 años con 1.600 euros y dos años más con 2.000 euros. En cuanto a la evolución de los

salarios mensuales de las personas con estudios universitarios, se estima que van desde los 1.600 euros a los 3.200 euros; se simula un periodo de 3 años con 1.600 euros, 5 años con 2.000 euros, cinco años más con 2.400 euros, otros 5 años con 2.800 euros y los dos últimos años alcanzan los 3.200 euros.

En el ciclo de formación secundaria, la inversión inicial incluye los 6 años de formación y el coste de las ayudas técnicas resultando un coste por persona de 55.555 euros y 60.185 euros, según que la discapacidad sea “no severa” o “severa”. El coste total por persona de los incentivos a la contratación en un periodo de 20 años es de 136.340 euros y 235.680 euros³⁶, según que la discapacidad sea “no severa” o “severa”. Asimismo, los beneficios económicos por persona en un periodo de 20 años alcanzan la cifra de 409.850 euros y 398.160 euros, según que la discapacidad sea “no severa” o “severa”.

La tasa de retorno económico de la inversión pública en formación secundaria e incentivos a la contratación durante 20 años en los contratos de las personas con discapacidad es de 2,14 euros por euro invertido si la discapacidad es “no severa” y de 1,35 euros por euro invertido si la discapacidad es severa (Ver cuadro 28).

Cuadro 28. Costes, beneficios y ganancias netas en la inversión en estudios secundarios e incentivos en la contratación para personas con discapacidad

	Discapacidad no severa	Discapacidad severa
Inversión inicial	55.555 €	60.185 €
Costes periodicos	136.340 €	235.680 €
COSTE TOTAL	191.895 €	295.865 €
Beneficios económicos	409.850 €	398.160 €
VAN	140.173 €	54.436 €
Tasa de retorno	2,14 €	1,35 €

Fuente: Elaboración propia

³⁶ A precios corrientes.

El mismo ejercicio se realiza considerando la inversión en estudios universitarios. Los resultados que se exponen a continuación muestran que las ganancias económicas de la inversión en formación universitaria son mayores que las de la educación secundaria debido a que los beneficios económicos están ligados a los salarios y, tal como ya se ha mencionado anteriormente, se estima que estos son más elevados en las personas con formación universitaria.

En la formación universitaria se considera un ciclo total de 11 años (6 años en la secundaria y 5 años en la educación superior), la inversión inicial por persona es de 119.995 euros y 129.995 euros según que la discapacidad sea “no severa” o severa. Los costes de los incentivos a la contratación son independientes del nivel de formación y, por lo tanto, coinciden con los estimados en la educación secundaria. La cuantía de los beneficios por persona alcanza la cifra de 627.002 euros y 580.885 euros, según la discapacidad sea no severa o severa.

La tasa de retorno económico de la inversión pública en formación universitaria e incentivos a la contratación durante 20 años en los contratos de las personas con discapacidad se estima en 2,45 euros por euro invertido si la discapacidad es “no severa” y de 1,59 euros por euro invertido si la discapacidad es severa (Ver cuadro 29).

Cuadro 29. Costes, beneficios y ganancias netas en la inversión en estudios universitarios e incentivos en la contratación para personas con discapacidad

	Discapacidad no severa	Discapacidad severa
Inversión inicial	119.995 €	129.995 €
Coste periodicos	136.340 €	235.680 €
COSTE TOTAL	256.335 €	365.675 €
Beneficios económicos	627.002 €	580.885 €
VAN	231.211 €	113.862 €
Tasa de retorno	2,45 €	1,59 €

Fuente: Elaboración propia

La comparación de los resultados de los dos cuadros anteriores muestra cómo es más coste-efectiva la inversión en formación universitaria que la inversión en el ciclo de formación de educación secundaria.

3.2. Ganancias en la educación con carreras laborales discontinuas.

Los cambios acaecidos en el mercado laboral indican que cada vez será más difícil tener carreras laborales sin interrupciones a lo largo de la vida profesional. Por ello, se realiza un análisis de sensibilidad con simulaciones de interrupciones en la carrera profesional de las personas con discapacidad.

Las “*nuevas*” simulaciones de las ganancias de la inversión pública en educación y en incentivos a la contratación tienen en cuenta un ciclo laboral discontinuo de una duración aproximada de cuatro años en un periodo laboral de 20 años. Se considera que en los periodos no laborales, la persona cobrará prestación o subsidios de desempleo, lo cual le supone al Estado un nuevo coste por la citada prestación pero, por otro lado, un ahorro en cuanto que deja de pagar los incentivos a la contratación. A su vez, los beneficios económicos de las rentas de los desempleados son inferiores a los que generan cuando están empleados³⁷.

Los resultados de las simulaciones muestran, en todos los casos de interrupción laboral, unas tasas de retorno que son inferiores a las estimadas con carreras laborales completas. Se observa que los valores de todos los indicadores descienden. Así, por ejemplo en el caso de educación secundaria e incentivos a la contratación durante 20 años para personas con discapacidad “no severa”, la tasa de retorno pasa de 2,14 euros por euro invertido a 1,55 euros, según la carrera laboral no tenga interrupciones o con interrupciones³⁸. La réplica para personas con discapacidad severa muestra una disminución de la tasa de retorno económico pasando de 1,35 euros por euro invertido a

³⁷ Se considera un promedio de costes por estar desempleado de 15.040 euros al año y, unos beneficios de 5.717 euros al año.

³⁸ Se ha tomado como hipótesis, 4 años de desempleo.

1,10 euros, según la carrera laboral no tenga interrupciones o tenga interrupciones (Ver Cuadro 30).

Cuadro 30. Costes, beneficios y ganancias netas de la inversión en estudios secundarios para personas con discapacidad: ciclo laboral completo/ discontinuo.

Estudios secundarios. Ciclo laboral completo/discontinuo		
	Discapacidad no severa	Discapacidad severa
Coste total ciclo laboral completo	191.895 €	295.865 €
Coste total ciclo laboral discontinuo	224.787 €	308.889 €
Beneficios ciclo laboral completo	409.850 €	398.160 €
Beneficios ciclo laboral discontinuo	348.180 €	339.686 €
<i>VAN ciclo laboral completo</i>	140.173 €	54.436 €
<i>VAN ciclo laboral discontinuo</i>	72.847 €	3.618 €
<i>Tasa de retorno ciclo laboral completo</i>	2,14 €	1,35 €
<i>Tasa de retorno ciclo laboral discontinuo</i>	1,55 €	1,10 €

Fuente: Elaboración propia.

El mismo análisis se repite en la estimación de la tasa de retorno de la inversión en formación universitaria e incentivos para la contratación para las personas con discapacidad. Así, por ejemplo, en las personas con discapacidad “no severa” la tasa de retorno desciende de 2,45 euros a 1,81 euros. Asimismo, en personas con discapacidad severa dicha tasa baja de 1,59 euros a 1,27 euros (Ver Cuadro 31).

Cuadro 31. Costes, beneficios y ganancias netas de la inversión en estudios universitarios para personas con discapacidad: ciclo laboral completo/ discontinuo.

Estudios universitarios. Ciclo laboral completo/discontinuo		
	Discapacidad no severa	Discapacidad severa
Coste total ciclo laboral completo	256.335 €	365.675 €
Coste total ciclo laboral discontinuo	289.227 €	380.139 €
Beneficios ciclo laboral completo	627.002 €	580.885 €
Beneficios ciclo laboral discontinuo	522.480 €	483.647 €
<i>VAN ciclo laboral completo</i>	231.211 €	113.862 €
<i>VAN ciclo laboral discontinuo</i>	134.215 €	35.606 €
<i>Tasa de retorno ciclo laboral completo</i>	2,45 €	1,59 €
<i>Tasa de retorno ciclo laboral discontinuo</i>	1,81 €	1,27 €

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, el análisis de sensibilidad realizado comparando los resultados de la tasa de retorno de la inversión en formación e incentivos a la contratación en las personas con discapacidad con carreras laborales continuas y discontinuas muestra cómo a medida que hay interrupciones laborales, todos los indicadores de la rentabilidad de la inversión descienden, pudiendo incluso llegar a valores negativos.

4. CONCLUSIONES

En este capítulo se ha hecho una revisión selectiva de la literatura existente sobre los beneficios de la inversión educativa, tanto de los beneficios monetarios como no monetarios, sobre todo su impacto en el acceso al empleo y la promoción laboral. A continuación se ha analizado el perfil de la formación de las personas con discapacidad a través de la Encuesta de Condiciones de

Vida y sus diferencias con la población sin discapacidad. Finalmente, se han analizado los costes y beneficios de la inversión en educación y promoción laboral de las personas con discapacidad mediante varias simulaciones de carreras laborales continuas y discontinuas. Así, se estiman los impactos económicos de la inversión pública en educación secundaria y universitaria en las personas con discapacidad señalando junto a ellos algunos de los beneficios intangibles que tienen en las personas.

Entre los resultados cabe destacar que en condiciones estables de ocupación durante un ciclo laboral de 20 años **la tasa de retorno económico de la inversión pública en formación universitaria e incentivos a la contratación de las personas con discapacidad “no severa” se estima en 2,45 euros por euro invertido mientras que en aquellas con estudios secundarios la tasa de retorno es de 2,14 euros por euro invertido**. Si bien el grado de discapacidad y la mayor o menor estabilidad en el ciclo de vida laboral modulan los resultados de un retorno económico que es siempre positivo.

Además, los beneficios económicos tangibles vienen acompañados de los **beneficios no monetarios de la educación que se traducen en mayor inclusión social y mayor calidad de vida, como son los efectos en la salud y la prevención, sin olvidar la mejora de la cohesión social que supone la reducción de la pobreza y de la vulnerabilidad**.

Capítulo 4

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL. LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS

La accesibilidad universal es la base para poder lograr los objetivos en materia de inclusión social, especialmente en el empleo y la educación. La idea de la accesibilidad universal forma parte del conjunto de criterios básicos transversales que en la actualidad orientan el diseño de las políticas públicas junto con la igualdad de género y la no discriminación. Su concepción inicial y práctica institucional se centró en la eliminación de barreras físicas y arquitectónicas para, progresivamente, extenderse a la eliminación de todo tipo de barreras. Es preciso enfatizar en la idea y en la práctica de que la eliminación de barreras no solo beneficia a las personas con discapacidad sino a toda la sociedad, y que efectivamente tiene un efecto positivo en la vida cotidiana de las personas.

La Accesibilidad Universal es exigible por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, pero la forma concreta en la que se miden sus beneficios depende de muchos factores que se relacionan con los diferentes entornos y objetivos concretos de accesibilidad. Así, toda evaluación de impacto tiene diferentes objetivos y dimensiones, ya que no solo se trata de medir los retornos de una inversión en eliminación de barreras sino también del cumplimiento efectivo de las normas de accesibilidad y programas de eliminación de barreras, así como de identificar dónde deben hacerse esfuerzos específicos o diseñar estrategias generales. No menos importante es trasladar a los diferentes actores implicados y a la sociedad en general la idea de que es necesario medir y evaluar las políticas y programas de accesibilidad, sabiendo que no existen métodos universales de medición válidos en

cualquier situación, sino que las diferentes metodologías, cuantitativas y/o cualitativas, deben adaptarse al caso o entorno concreto.

Dado que en los capítulos precedentes se han analizado algunas de las dimensiones de la inclusión social, como son el acceso al empleo y la importancia de la educación como plataforma de promoción y bienestar, en este capítulo se hace una aproximación al concepto y medición de la accesibilidad física al puesto de trabajo. Para ello se realiza una revisión aproximativa a la literatura existente, y de manera particular a las limitaciones en la valoración del impacto económico de la eliminación de barreras que frenan el acceso a la empresa.

1. VALORACIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS SOBRE ACCESIBILIDAD

La accesibilidad al puesto de trabajo en las empresas debe concebirse desde una perspectiva integral que comienza antes de llegar a la puerta del centro de trabajo. Debe contribuir no solo a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino la de todas las personas, incorporando un “diseño para todos” que favorezca la igualdad de condiciones de acceso.

El acceso a los puestos de trabajo opera como una cadena de accesibilidad que empieza en el momento en el que la persona sale de su vivienda, toma un medio de transporte, se desenvuelve por el medio urbano y accede a su puesto de trabajo, en un contexto en el que el acceso a la información y comunicación electrónica debe operar de manera transversal en todo el proceso de accesibilidad al y en el puesto de trabajo (Gráfico 5). A modo de ejemplo, si la cadena de accesibilidad se rompiera porque en el trayecto del domicilio habitual a un posible puesto de trabajo la accesibilidad no fuese la adecuada esto podría suponer la renuncia a aceptar ofertas de empleo hasta en un 24% de los casos (Red2Red Consultores, 2008).

Gráfico 5. *Eslabones de accesibilidad en el puesto de trabajo*



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se revisan algunos planes y programas a modo de ejemplo de las dificultades de diseño de indicadores de medición de la eliminación de barreras. Más que realizar una revisión de indicadores, se pone de relieve la importancia de la medición de los programas de accesibilidad.

A) El **I Plan de Accesibilidad 2004-2012** (Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales, 2004³⁹) asume el criterio de “diseño para todos; es decir, inclusiva para todos y no solo para las personas con discapacidad, así como con perspectiva preventiva y universal, la eliminación de todo tipo de barreras. Se trata de transitar desde la idea de la accesibilidad como necesidad de un colectivo específico a la idea de que se trata de un factor de calidad de vida de todos los ciudadanos.

Este plan es un desarrollo de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad, cuyo lema es “por el diseño para todos, hacia la plena igualdad de oportunidades”, y que trata de crear las condiciones para eliminar barreras en los entornos, productos y servicios en base a un conjunto de 18 estrategias entre las que destacan aquellas que tienen que ver con facilitar el acceso al puesto de trabajo como son las de promover un transporte público accesible y la adaptación de edificios de uso residencial.

En dicho plan no se proponen indicadores concretos de coste-beneficio que permitan medir el impacto de las diferentes medidas en que se concretan las estrategias del transporte y, en concreto, las referentes al transporte y la adecuación del acceso a los edificios residenciales. Sin embargo, el Plan menciona la necesidad de analizar la rentabilidad económica o retornos de las inversiones en accesibilidad afirmando que “no se dispone de información suficiente para abordar la cuantificación de su rentabilidad social. Se trata, además, de un ejercicio académico complejo dada la variedad de acciones incluidas en él y el elevado peso de los beneficios intangibles. No obstante, confiamos en que, como la propia Unión Europea demanda, se produzcan —a lo largo de su aplicación— avances en la cuantificación del impacto económico de las políticas de mejora de la accesibilidad”.

Así, el Plan destaca cómo se pueden producir retornos en el caso de las mejoras en la edificación (promoción del envejecimiento en casa), en el transporte (aumento de pasajeros o reducción del tiempo de transporte) y en urba-

³⁹ Disponible en <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO12610/pndaa.pdf>

nismo (entornos urbanos más sostenibles), o el impacto positivo en el desarrollo del sector turístico que puede producir la eliminación de barreras en los tres ámbitos antes mencionados.

Desde el punto de vista del objetivo de este trabajo el Plan no hace referencia explícita al acceso al puesto de trabajo, si bien está incluido implícitamente en la accesibilidad del transporte y del entorno urbano.

Por su parte, el reciente **Plan de Acción 2014-2016**⁴⁰, aprobado en septiembre de 2014 como desarrollo de la Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020, tiene como uno de sus objetivos la promoción de la accesibilidad a los bienes y servicios, así como la dinamización de la economía mediante el apoyo a sectores potenciales en la provisión de bienes y servicios accesibles.

En el objetivo de accesibilidad se afirma que “permanecen barreras para las personas con discapacidad, entre ellos el entorno construido, el transporte, los centros de trabajo, las tecnologías de la información y la comunicación”, tal como se deduce de los resultados de la EDAD 2008 (dificultades de desplazamiento en la calle que afectan a 1,8 millones de personas y en el transporte que afectan a 1,2 millones de personas). En este caso tampoco se establecen indicadores de desarrollo de los objetivos de accesibilidad ni de coste-beneficio.

Entre los objetivos del plan de acción 2014-2016 está el de fomentar la accesibilidad en las tecnologías de la información y la comunicación cuya importancia es a veces determinante para la eliminación de barreras en los diferentes tipos de discapacidad. Pero al igual que en el objetivo anterior no se señalan indicadores de coste-beneficio que puedan facilitar la medición del mismo ya que su objetivo es promover la accesibilidad en general dejando que la medición de su impacto e indicadores concretos sean generados en cada proyecto o estrategia.

B) En el ámbito de los programas privados las medidas de valoración de coste-beneficio de la accesibilidad al puesto de trabajo son también casi

⁴⁰ Disponible en http://www.imserso.es/imserso_01/actualidad/2014/septiembre/IM_088522

inexistentes o, al menos, no suelen hacerse públicas, ya que se trata de experiencias ad hoc que no siempre son generalizables.

Así, por ejemplo la información que proporciona el Grupo SIFU –Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2014 (Grupo SIFU, 2014)– sobre el empleo de las personas con discapacidad se reduce al grado de cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, RDL 1/2013 de 29 noviembre, en cuanto a la reserva del 2% de la plantilla a personas con una discapacidad igual o superior al 33% en empresas privadas mayores de 50 trabajadores o su sustitución por medidas alternativas. Es decir, el informe se centra en la contratación de personas con discapacidad.

En este informe de 2014, así como en el precedente de 2011, se hace referencia a las acciones de las empresas para las adaptaciones al puesto de trabajo sin abordar el problema de los costes y retornos que supone.

2. VALORACIÓN SECTORIAL DE LAS MEDIDAS E IMPACTO DE LA ACCESIBILIDAD

El análisis de la accesibilidad desde un punto de vista sectorial es ampliamente tratado en diversos estudios. En prácticamente todos ellos su objetivo no es medir el impacto mediante indicadores de coste-beneficio sino promover la idea o lógica de la accesibilidad en todo programa o proyecto de remoción de barreras. Por otra parte, de la revisión de los estudios sectoriales se deduce que ni hay un sistema de indicadores común ni seguramente puede haberlo ya que la situación concreta determina el tipo de análisis de impacto. Por ello, en los epígrafes que siguen se pone de manifiesto los avances que suponen una selección de estudios en el desarrollo de las políticas y acciones de accesibilidad.

2.1. En el ámbito de la **accesibilidad urbanística** cabe destacar, por ejemplo, el Observatorio de la Accesibilidad Universal en los Municipios de España 2011 (Fundación ONCE, 2011), que evalúa el entorno urbano, los

edificios públicos municipales, el transporte público y los sitios web de una amplia muestra de municipios de España en 2010, completado con un análisis cualitativo sobre financiación y costes de los planes de accesibilidad y gestión de la misma, en base a entrevistas en profundidad. Dicho trabajo se basa en una metodología dirigida a valorar el grado de cumplimiento de la normativa sobre accesibilidad por parte de los ayuntamientos y un análisis de las deficiencias de los planes de accesibilidad. Su objetivo no consiste en analizar los retornos o beneficios que puede producir en la calidad de vida de la población las diferentes acciones sino valorar en qué medida avanza la aplicación de la normativa sobre eliminación de barreras urbanas.

En este mismo sentido, el trabajo del CEAPAT (2014) sobre “Ciudades amigables con la edad, accesibles e inteligentes” analiza diferentes iniciativas al respecto, siguiendo la estela de la OMS (2007) y destaca los indicadores de ciudades amigables de Rudolf Giffinger y Boyd Cohen a modo de buenas prácticas que permiten avanzar hacia el objetivo de la accesibilidad universal para todas las edades y en todos los entornos sociales y de trabajo.

Igualmente cabe destacar el trabajo “Accesibilidad en los espacios públicos urbanizados” (Ministerio de la Vivienda, 2010) en el que se analiza el contexto normativo, técnico y operativo de la accesibilidad urbana en el marco de la normativa sobre condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados de 2010. Aunque no se propone ningún sistema de indicadores para medir o valorar el coste-beneficio de la accesibilidad en los entornos urbanos, cuyo diseño y aplicación se remite a cada proyecto concreto, cabe destacar las buenas prácticas en cuanto a la dimensión técnica de la remoción de barreras.

2.2. En lo referente a la **accesibilidad en los medios de transporte público** contamos con no escasos estudios entre los que destacamos especialmente los siguientes:

El trabajo “La Movilidad Geográfica de las Personas con Discapacidad y la Accesibilidad de las Rutas de Trabajo (Red2Red Consultores, 2008)” analiza la accesibilidad de las rutas de casa al trabajo, el análisis del trabajo móvil y

la movilidad en el empleo y ejemplos de ciudades accesibles, en base a una metodología cualitativa (observación participante de 8 casos, entrevistas en profundidad a las personas que ejemplifican los casos y entrevistas a expertos) y cuantitativa (una encuesta a trabajadores con discapacidad beneficiarios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006, 220 personas, y a trabajadores sin discapacidad, 470). Este trabajo nos informa con detalle de las diferentes variables o costes de accesibilidad al trabajo a tener en cuenta en cualquier ejercicio de cuantificación.

Por su parte, el trabajo “Accesibilidad Universal de los Modos de Transporte en España. Problemática Actual, Principales Avances y Retos De Futuro” (Juncá Ubierna, 2012) analiza “el grado de Accesibilidad Universal de los transportes competencia de la Administración General del Estado en España”. Se trata, primero, de un análisis normativo. Después se analiza la situación de la accesibilidad en diferentes medios de transporte (ferroviario, aéreo, marítimo, carretera), destacando los actores sociales e institucionales intervinientes, un análisis de situación de la accesibilidad y la referencia a algunas iniciativas que se han llevado a cabo. Y finalmente se plantean algunos retos en forma de estrategias de futuro.

Finalmente, el “Observatorio de la accesibilidad universal en el Transporte Interurbano en España 2012” (Hernández et al, 2013) analiza diferentes indicadores de accesibilidad en relación con el transporte interurbano en España y fija criterios de accesibilidad para las futuras infraestructuras y servicios. Además, promueve la sensibilización de responsables y técnicos en transporte interurbano sobre las ventajas de la accesibilidad universal. En el mismo sentido, y como desarrollo del anterior trabajo, hay que destacar el informe de COCEMFE y su Observatorio de la Accesibilidad sobre “El transporte en autobús y autocar para personas con discapacidad” (COCEMFE / Observatorio de la Accesibilidad, 2013).

2.3. En el ámbito de la **accesibilidad arquitectónica**, relacionada con los edificios públicos y privados, incluidos los centros de trabajo y la vivienda, destacan diversos estudios.

En lo que respecta a la vivienda, el Observatorio de la Accesibilidad Universal en la Vivienda en España 2013, elaborado por Fundación ONCE y Vía Libre (Hernández, 2013), constata el escaso cumplimiento de los criterios de accesibilidad establecidos por la normativa en las viviendas analizadas. Tan solo un 2% las cumplen. Las mayores deficiencias se dan en los espacios comunes y zonas de aparcamiento mientras que el interior de las viviendas son la parte de la edificación más accesible. En algunos casos, las mejoras incorporadas tienen problemas de diseño (por ejemplo, porteros automáticos de complejo uso y altura incorrecta) lo que denota la distancia entre el diseño y las necesidades reales de las personas con discapacidad.

En cuanto a la accesibilidad en los centros de trabajo, el estudio del Grupo SIFU (2014) señala que sólo el 15% de las empresas analizadas realizaron alguna adaptación para atender las necesidades de las personas con discapacidad. En las empresas de mayor tamaño (con plantillas superiores a 1000 trabajadores), el porcentaje fue significativamente superior, en torno al 39%. La gran mayoría de adaptaciones fueron ergonómicas (54%) y arquitectónicas (46%).

En lo relativo a los espacios de trabajo, la Fundación Konecta (2007) ha medido la accesibilidad en 30 sedes de empresas asociadas al Programa Empresa y Discapacidad de la Fundación Empresa y Sociedad con el fin de elaborar diagnósticos de accesibilidad en los entornos de trabajo de distintas sedes. El análisis toma como referencia para su diagnóstico de accesibilidad la norma UNE 170001-1, sobre accesibilidad global que contempla cuatro requisitos (Requisitos DALCO: Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación), que son evaluados en una escala de cuatro ítems (correcto; supervisar, necesita mejorar y debe ser adaptado). Realiza por lo tanto una evaluación cualitativa de la accesibilidad en dichas empresas y de sus puntos fuertes (deambulación sobre todo) y débiles (la localización y la comunicación visual, acústica y táctil en el entorno periférico).

Este estudio se complementa con el estudio de Fundosa Accesibilidad (2007) que recoge recomendaciones técnicas sobre las condiciones de circulación horizontal y vertical, áreas higiénico-sanitarias y señalización e ilumi-

nación que deben tenerse en cuenta para facilitar su uso de la forma más autónoma posible.

Otra vía de accesibilidad al puesto de trabajo muy bien valorada es el teletrabajo para personas con discapacidades severas que impliquen fuertes limitaciones a la movilidad o la posibilidad de compaginar trabajo presencial y a distancia (Red2Red Consultores, 2008). Ello permitiría combinar comodidad y menores costes de desplazamiento con el desarrollo personal que permite relacionarse con otras personas en el puesto de trabajo.

2.4. La accesibilidad tecnológica en las empresas también ha sido analizada por diversos estudios los cuales, sin embargo, no reflejan la “rentabilidad” que esta accesibilidad puede tener para las personas con discapacidad. Según el estudio Observatorio Empresa y Discapacidad 2014 (Grupo SIFU, 2014), solo el 26% de las entidades analizadas realizaron adaptaciones tecnológicas para las personas con discapacidad. Por su parte, la Fundación Konecra (2010) analiza los recursos tecnológicos, incluidas aplicaciones y servicios de apoyo para el desarrollo efectivo de las funciones laborales. En general, y según este trabajo, los puntos fuertes en accesibilidad informática se centran en el contraste de las imágenes y los estándares del teclado, una accesibilidad media en aspectos como el sonido de las aplicaciones o la descripción de las imágenes, y muy baja en la funcionalidad de las barras de herramientas, o la legibilidad del contenido.

Desde el punto de vista de la accesibilidad en los portales de búsqueda de empleo, el análisis de 15 portales representativos y una muestra de 5 páginas por portal (Technosite, 2008) constata la escasa incorporación de los criterios de accesibilidad en los portales web. El promedio de éxito de dichos portales web no llega al 15% lo que supone una importante barrera de entrada para las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo, máxime cuando este tipo de herramientas podrían minimizar las dificultades de accesibilidad sin requerir la presencia física en los centros.

3. EL ANÁLISIS COSTE-BENEFICIO DE LAS MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD: UN RETO NO RESUELTO

Como hemos podido comprobar, la mayor parte de estos trabajos analiza la accesibilidad sobre la base de unos indicadores específicos para cada ámbito o entorno y cuyo cumplimiento facilita el acceso a las personas con capacidades diferentes en unas condiciones similares a las que deberían tener las personas sin discapacidad.

Existe acuerdo en que el análisis económico de la accesibilidad no debe contemplarse aisladamente de otros factores como el ético-político (no discriminación), el legal-normativo (exigencia legal) o el demográfico (aumento de beneficiarios) (Alonso, 2007) de modo que la valoración de impacto contemple el máximo número de dimensiones posibles.

En el análisis de los costes suelen recogerse, entre otros, los gastos asociados a la adaptación técnica y arquitectónica de los distintos eslabones de accesibilidad.

La incorporación de medidas de accesibilidad sobre espacios no accesibles supone un coste adicional que podría ser mucho menor, e incluso inexistente si se incorpora en el diseño inicial de dichos espacios. Otros costes, como los costes de información, por ejemplo, sobre cómo construir un edificio accesible tienden a ser cada vez menores en los proyectos de edificación.

Que los beneficios sean de difícil cuantificación no significa que no existan, máxime teniendo en cuenta que la accesibilidad también habría que valorarla en términos de lo que sucedería si no se llevara a cabo.

Mientras que los costes de la accesibilidad, de producirse, suelen ser directos, más inmediatos y más fácilmente cuantificables, los beneficios privados y sociales asociados a dichas medidas no siempre son evidentes de manera inmediata y es necesario un lapso de tiempo para ver su impacto positivo, no solo en la calidad de vida de las personas con discapacidad sino también y sobre todo en la población general.

En general, buena parte de los beneficios relacionados con el uso de las medidas de accesibilidad suelen ser indirectos o intangibles. Entre los primeros, por ejemplo, el ahorro de costes sanitarios asociados a la probabilidad de que ocurran menos accidentes, el ahorro de tiempo en desplazamientos (Barea y Martínez, 2002) o los beneficios asociados a no tener que cambiar de puesto de trabajo por una deficiente accesibilidad en el puesto de trabajo habitual ante situaciones sobrevenidas de discapacidad. Entre los segundos, la mayor comodidad, el menor aislamiento social y físico, la mejor calidad de vida o la no discriminación. Del mismo modo se complica su evaluación cuando queremos analizar el valor de opción, es decir, de poder optar a hacer uso de ellas si alguna vez se necesitasen o el valor de legado para generaciones futuras de empleados (Pearce y Tucker, 1995).

Otras dificultades de medición suelen venir asociadas a aspectos como los siguientes:

1. La dificultad de separar dentro de las empresas la inversión realizada en accesibilidad y los retornos estimados cuando tienden a aparecer de manera integrada en el conjunto de la organización.
2. La necesidad de recurrir para su estimación a métodos de valoración indirectos a partir del establecimiento de los precios sombra adecuados.
3. Las dificultades para medir los beneficios futuros de las medidas de accesibilidad mediante la concreción de la tasa de descuento adecuada que refleje tal beneficio futuro a medida que se van agravando las situaciones de discapacidad o envejecimiento de los usuarios.
4. La dificultad de valoración de las externalidades positivas de las medidas no sólo en los beneficios, monetarios y no monetarios de los beneficiarios sino también del conjunto de la población.

En este sentido, hay metodologías como la del Retorno Social de la Inversión (Social Return On Investment, SROI) que son de utilidad para abordar las limitaciones asociadas al establecimiento de precios sombra y la medición de los beneficios futuros de las medidas tomadas. Este método consiste en el uso

de técnicas cualitativas para la medición de los indicadores “sociales” mediante la organización de grupos de debate con grupos de interés (“stakeholders”) para que identifiquen los beneficios y las pérdidas derivados de los programas y medidas a analizar y, con ello, contribuyan a establecer “precios sombra” más precisos para la cuantificación de dichos indicadores. Dado que los beneficios sociales son cambiantes en el futuro (por ejemplo, en el caso de las medidas de accesibilidad sus beneficios sociales cambian a medida que lo hacen las situaciones de discapacidad sobrevenidas o asociadas al envejecimiento), este método permite realizar revisiones periódicas para detectar si su valoración sube o baja y a su vez reformular o mejorar las medidas llevadas a cabo.

Hay experiencias de aplicación de este método; por ejemplo, en el análisis del retorno social de la inversión en servicios de asistencia personal y servicio residencial para personas con gran discapacidad. En este caso, los autores demuestran que un determinado programa, proyecto o iniciativa puede crear valor expresado en la concreción monetaria del retorno generado por cada unidad invertida (Huete y Quezada, 2014: 54). En síntesis, el proceso pasaría por distintas fases que incluyen en el caso que nos atañe:

1. La identificación de los grupos de interés (por ejemplo, personas con discapacidad, organizaciones con experiencia en accesibilidad, responsables de recursos humanos de la empresa, entre otros).
2. La recogida de información del volumen de la inversión realizada en accesibilidad, medidas de transporte adaptado (nº y coste), medidas de adaptación de acceso (circulación horizontal y vertical) (nº y coste), inversión realizada en formación de personas con discapacidad (cursos, coste medio), resultados esperados en términos económicos, (aumento de clientes, en volumen de ventas, fidelización, etc.). En esta fase también se deben analizar otras experiencias similares a la que se quiere implementar, y realizar entrevistas y grupos de discusión con usuarios de dichas medidas.
3. En una tercera fase se presentarían los resultados en términos de análisis coste-beneficio, incluyendo el retorno social de la inversión.

Otras experiencias de evaluación en este campo tienden a recurrir a métodos de estimación directa de los costes y beneficios como el de valoración contingente (Azqueta, 1996, Riera, 2000). La aplicación más habitual de este método en lo que se refiere a accesibilidad suele centrarse en el acceso a la vivienda (Alonso, 2002; Smith, Rayer y Smith, 2008). Por ejemplo, con este método, una vez comparadas dos viviendas similares cuya única diferencia era su accesibilidad, la disposición a pagar por la vivienda accesible fue un 12,5% superior a la menos accesible mientras su sobrecoste solo habría supuesto un 5% (Alonso, 1999). El 70% de los hogares encuestados reconoció que la accesibilidad es un elemento de calidad de la vivienda por el que valdría la pena pagar (Alonso, 2007).

La aplicación del método de valoración contingente al análisis coste-beneficio en los puestos de trabajo permitiría comparar los costes de incorporar medidas de accesibilidad al puesto de trabajo con los beneficios derivados de tales medidas. Mientras el análisis de los costes podría resultar directamente cuantificable⁴¹, los beneficios habría que estimarlos tomando como referencia la disposición a pagar por los usuarios de tales medidas, e incluso por los demás empleados en la medida en la que también contribuyan a su calidad de vida en el trabajo. El proceso comenzaría por informar sobre las medidas de accesibilidad a implementar en el puesto de trabajo pidiendo paralelamente una valoración cualitativa de las mismas, generalmente mediante escalas numéricas de valoración. En un segundo paso, se solicitaría una valoración económica de la disposición a pagar por esas medidas, la cual nos dará una aproximación de cuánto valoran los beneficios que tales medidas les puede aportar (valor de uso), incluso preguntando por el valor de opción y legado. No obstante, la aplicación de dicho método tiene limitaciones que no conviene despreciar. Entre otras, lo que se conoce como el sesgo de la hipótesis en la medida en la que se está preguntando por una disposición a pagar hipotética, ya que en la práctica no tendría que hacerlo.

⁴¹ Por ejemplo, el Centro Estatal para la Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) en su estudio de 2007 "Adaptación de la vivienda en la población dependiente: Necesidades, programas, casos", http://www.ceapat.es/ceapat_01/centro_documental/publicaciones/informacion_publicacion/index.htm?id=582 tiene cuantificado el coste de algunas adaptaciones de accesibilidad para viviendas.

4. CONCLUSIONES

En este capítulo hemos realizado una revisión selectiva de estudios sobre accesibilidad centrándonos de manera particular en las limitaciones existentes en la valoración del impacto económico de la eliminación de barreras si bien el impacto social resulta evidente en todos los estudios realizados.

En el ámbito de las empresas, tras una revisión tanto general como sectorial de la literatura y los trabajos sobre accesibilidad, se constata que no suelen analizar la accesibilidad desde la óptica de un análisis coste-beneficio. En general, buena parte de las dificultades asociadas a este tipo de análisis se refieren a las limitaciones para cuantificar algunos tipos de costes, pero sobre todo los beneficios privados y sociales de las medidas de accesibilidad dado su carácter indirecto y, en algunos casos, debido a que su impacto no siempre es visible en el corto plazo, sino en el largo plazo.

Por lo tanto, el análisis coste-beneficio de la accesibilidad todavía se considera un reto que exige un mayor desarrollo. A pesar de ello, apuntamos a la existencia de metodologías, como la del Retorno Social sobre la Inversión (SROI), que aporta experiencias en el análisis de retornos sociales de inversión en servicios de asistencia personal y servicio residencial para personas con gran discapacidad. Otros métodos sugeridos en estas páginas, como el de valoración contingente, permitirían estimar de manera aproximada los costes y beneficios de algunas medidas de accesibilidad. En el caso de los beneficios, este método recurre a una valoración económica de la disposición a pagar por esas medidas por parte de las personas beneficiarias. Sin embargo, tal valoración no está exenta de limitaciones y sesgos asociados a la subjetividad de las valoraciones y, sobre todo, a que se producen en un contexto hipotético en el que quienes valoran las medidas no tendrían que pagar por ellas.

Conclusiones

1. El acceso al empleo, la mejora educativa y la eliminación de barreras de todo tipo que impiden o frenan el acceso a los bienes, servicios y recursos de la sociedad y de las Administraciones Públicas, son objetivos centrales de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.

Para ello, desde hace años se desarrollan en España políticas y programas que tratan de lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad. La Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 y la Estrategia Europa 2020 persiguen avances en esos tres objetivos, así como en la accesibilidad universal en su más amplio sentido, que por otra parte se considera como una inversión social.

Valorar el impacto de los programas de integración social de las personas con discapacidad consiste en demostrar que el esfuerzo realizado por las políticas sociales se traduce en una inversión social que beneficia tanto a las personas con discapacidad como al conjunto de la sociedad. En este sentido este trabajo aporta evidencias que demuestran que efectivamente las políticas de discapacidad son una inversión, en particular las dirigidas a la inclusión laboral y la mejora formativa. Tales evidencias son un muestrario de las posibilidades de desarrollo social e inclusión activa de las personas con discapacidad en el marco de una lógica de desarrollo de los derechos humanos.

Para ello, a lo largo de este trabajo se ha descrito la situación actual de las personas con discapacidad en relación a su participación en el mercado laboral y su nivel de renta a través de la explotación de los microdatos de la base de datos del INE que cruza los datos de la EPA con la Base Estatal de Perso-

nas con Discapacidad (BEPD) y, también, de la explotación de los microdatos del módulo fiscal de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que contiene información sobre las rentas de las personas con discapacidad. Y se ha analizado el coste-beneficio de las políticas activas de empleo y de formación ocupacional dirigidas a este colectivo, así como su impacto en la cohesión social.

Por otra parte, se han analizado los costes y beneficios de las mejoras en los niveles de educación de las personas con discapacidad: educación secundaria y educación superior. Para ello, se ha revisado la literatura sobre los beneficios monetarios y no monetarios de la educación, y se ha establecido la relación entre formación y empleo en las personas con discapacidad para finalmente valorar los costes y beneficios salariales de los distintos niveles educativos y en función del ciclo de vida laboral.

Por último, se han revisado algunos de los estudios y planes de accesibilidad con el objetivo de buscar y valorar en su caso no solo los métodos de coste-beneficio de los planes de accesibilidad sino las buenas prácticas y la oportunidad de los mismos en la eliminación de barreras y en la creación de entornos accesibles para todas las edades.

2. Políticas activas de empleo, rentas y cohesión social. Se concluye que un 60% de personas con discapacidad (736.000) vive en riesgo de pobreza⁴² y casi el 50% de las personas con discapacidad percibe rentas por debajo de los 500 euros al mes, según las cifras del 2011. El segmento de la población con menos riesgo de pobreza es el de los que cobran salarios, alcanzando una tasa de pobreza del 3,31%. El segundo segmento con menor tasa de pobreza son los jubilados, los cuales representan el 21,6%. En el otro extremo, hay un 10% de la población que no percibe rentas ni prestaciones públicas. Nota distintiva general es que las mujeres tienen mayor riesgo de pobreza que los hombres.

⁴² Según la definición de la Encuesta de Condiciones de vida, la tasa de riesgo de pobreza son aquellos con renta inferior al 60% de la renta media de la población. En el 2011, el umbral se sitúa en 598 €/mes.

Más de la mitad (57%) de las personas con discapacidad se benefician de prestaciones públicas, de las cuales un 19,3% son activas. Se observa una fuerte correlación entre la edad y la percepción de prestaciones, siendo el grupo de personas con discapacidad de 45 a 64 años el que cuenta con una mayor proporción de personas con alguna prestación. Hay un porcentaje mayor de hombres con prestación (60,3%) respecto al de mujeres (53,1%).

El desplazamiento de personas inactivas a activas con integración en el mercado laboral supone una mejora de la renta media de todo el colectivo de personas con discapacidad, así como es un elemento clave para reducir la desigualdad.

La renta media del colectivo de personas con discapacidad incrementa en todos los escenarios que contemplan la ocupación de nuevos puestos de trabajo. Paralelamente, la tasa de riesgo de pobreza desciende a medida que aumenta el número de empleos para personas con discapacidad. Con los escenarios previstos, la tasa de riesgo de pobreza disminuye entre un 1,5% y un 7,5%.

Las personas con discapacidad sufren discriminación salarial respecto a los salarios medios de las personas sin discapacidad, un 4,3% aproximadamente. Las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas, dentro de su mismo grupo y con respecto a sus homologas sin discapacidad. El salario medio de los contratos indefinidos es superior al salario medio de los contratos temporales, tanto en los de las personas con discapacidad como en los de las personas sin discapacidad.

Según la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad han demostrado ser un instrumento necesario para la inserción laboral de las personas con discapacidad, pero no suficiente para llegar a tasas de ocupación próximas a las de las personas sin discapacidad. Por ello, los nuevos objetivos incluyen la formación profesional como medida “potenciadora” del resto de incentivos a la contratación. Las ganancias de la inversión expresadas en la tasa de retorno económico muestran su sensibilidad a variables como el periodo de la inversión, los costes de los incentivos, las expectativas salariales, el porcentaje

de inserción de los alumnos formados y la continuidad/ discontinuidad de la carrera laboral, entre otras. Por ello, la cifra de tasa de retorno no es única sino que varía en función de las hipótesis consideradas.

Los escenarios confeccionados para simular incrementos de empleos para alcanzar objetivos de tasa de ocupación del 30% o del 35%, partiendo del 27% en 2011, lleva a prever incrementos de puestos de trabajo del orden de 41.335 y 104.431, respectivamente. Se considera que no siempre se emplean la totalidad de las personas formadas previendo diferentes grados de “éxito” en la inserción laboral (100%,70% y 50%).

El coste medio anual de la inversión disminuye a medida que desciende el “éxito” de la inserción laboral de las personas formadas. No obstante, la menor inversión realizada no significa una política más eficiente ya que no consigue el objetivo establecido de insertar la totalidad de las personas formadas. El indicador “tasa de retorno” reflejará esa menor eficiencia, ya que pone en relación los retornos económicos respecto de la inversión efectuada.

La tasa de retorno económico de la inversión, considerando los costes de incentivos al empleo y los de la formación profesional conjuntamente, desciende a medida que disminuye el “éxito de la inserción laboral de las personas formadas”. La tasa de retorno es de 1,55 euros por euro invertido si la inserción laboral es del 100%, de 1,53 euros si es del 70% y de 1,51 euros si es del 50%. La tasa de retorno es mayor en un horizonte temporal de diez años que en uno de cinco años ya que la amortización del coste de formación se realiza en un mayor número de años. En los escenarios de una inversión a 10 años, la nueva tasa de retorno incrementa entre 3 y 4 décimas respecto a la anterior, oscilando entre 1,58 y 1,56 euros por euro invertido.

El coste medio de la inversión por persona aumenta en función del número de años que dure la inversión aunque el coste marginal desciende a medida que aumenta el número de años. Si la inversión se proyecta en un periodo de cinco años, el coste medio por persona y año⁴³ toma los valores de 6.503,32 euros,

⁴³ Estos costes son inferiores al referenciado en el año 2011 ya que la estructura de personas seleccionadas tiene categorías profesionales inferiores a las del colectivo real.

4.602,73 euros y 3.335,66 euros, respectivamente, según el grado de inserción laboral fuera del 100%, del 70% o del 50% de las personas formadas. En cambio, si la inversión se proyecta a 10 años, el coste medio por persona y año alcanza los siguientes valores, 8.621,54 euros, 6.060,27 euros y 4.352,77 euros, según el grado de inserción laboral previsto sea del 100%, 70% y 50% de las personas formadas.

Cabe señalar la gran sensibilidad de la tasa de retorno en función de los determinantes de las personas y de la inversión; en nuestro caso, las tasas de retorno, que varían entre 1,55 y 1,58 euros por euro invertido, son inferiores a la tasa de retorno estimada para 2011 —2,25 euros por euro invertido—, ello es debido a la inclusión de nuevos costes (formación para el empleo) y a las diferentes características de las personas seleccionadas para el estudio que conlleva diferentes expectativas salariales y, en definitiva, diferentes retornos económicos. Otros estudios dan cifras de tasa de retorno de la inversión superiores a las estimadas en este estudio; por ejemplo, Tasubinsa *et al* (2013) calcula 3,94 euros por euro invertido debido a la valoración de retornos indirectos intangibles que tienen un impacto positivo en las personas con discapacidad empleadas y en sus grupos de interés (*stakeholders*).

El éxito en la integración laboral de las personas con discapacidad es un factor que incide en el incremento del bienestar de las personas, contribuyendo además en la creación de riqueza del país. Así, en 2011 las personas con discapacidad integradas laboralmente representaban el 1,84% del total de la población ocupada y aportaron el 1,83% del PIB, aproximadamente.

La productividad media por trabajador con discapacidad es de aproximadamente 32.857 euros al año, siendo la productividad media por trabajador en el sector servicios⁴⁴ de 36.574 euros al año. Estos datos rebaten la percepción general de que las personas con discapacidad tienen una productividad “muy inferior” al de las personas sin discapacidad, aunque se pueden

⁴⁴ Se compara la productividad de las personas con discapacidad respecto a las personas sin discapacidad en el sector servicios ya que más del 80% de las personas con discapacidad trabajan en empresas del sector servicios.

apreciar diferencias en la productividad dependiendo del tipo y grado de discapacidad de la persona empleada y en función de las barreras sociales y técnicas existentes.

La conclusión final es que la inversión en formación y políticas activas de ocupación para personas con discapacidad es rentable, y que contribuye a disminuir la tasa de pobreza y reduce la desigualdad de la población.

3. La inversión en educación es económicamente rentable y socialmente integradora. En este trabajo se ha puesto de manifiesto la afirmación de que “la inversión en educación es económicamente rentable y socialmente integradora” mediante la revisión de la literatura científica y las aportaciones de documentos de la OCDE, destacando tanto los beneficios como los costes monetarios, así como los beneficios no monetarios ligados a la reducción de la pobreza, la cohesión social o la reducción de tiempo de paro. Por otra parte el trabajo refleja el panorama del nivel educativo en base a la ECV 2012.

Invertir en educación es rentable; los beneficios son superiores a los costes. Mediante un ejercicio de simulación que tiene en cuenta el grado de discapacidad, severa y moderada, y distintos niveles salariales en función del nivel educativo logrado, se demuestra no solo que los beneficios son siempre superiores a los costes, sino también que los beneficios de la educación superior son superiores a los del nivel secundario.

Se han estimado los impactos económicos de la inversión pública en educación secundaria y universitaria en las personas con discapacidad, señalando junto a ellos algunos de los beneficios intangibles que tiene la educación en las personas. Uno de los elementos claves para aumentar el bienestar de las personas con discapacidad es su participación laboral, y junto a ello su nivel retributivo. La evidencia empírica muestra una alta correlación entre educación y salarios, igual que ocurre con las personas sin discapacidad. En el caso concreto de personas con discapacidad, aquellas con estudios universitarios ganan casi un 40% más que aquellas con estudios secundarios y un 72% más respecto a las que tienen estudios primarios.

Las ganancias económicas netas de la inversión en formación universitaria son mayores que las de la educación secundaria por las mayores expectativas de los niveles retributivos que se obtienen con dicho nivel de formación, aunque el valor final dependerá de múltiples factores, entre ellos de la estabilidad laboral de las personas a lo largo del ciclo laboral y de los salarios efectivamente logrados, así como del ahorro de los costes de la “no empleabilidad”.

En condiciones estables de ocupación durante un ciclo laboral de 20 años la tasa de retorno económico de la inversión pública en formación universitaria e incentivos a la contratación de las personas con discapacidad “no severa” se estima en 2,45 euros por euro invertido mientras que en aquellas con estudios secundarios la tasa de retorno es de 2,14 euros por euro invertido.

Teniendo en cuenta, el mayor esfuerzo económico que representan las ayudas para las personas con discapacidad “severa”, las ganancias económicas netas se reducen para ambos niveles de formación. Así, la tasa de retorno económico de la inversión en formación universitaria para personas con discapacidad “severa” es de 1,59 euros por euro invertido y en aquellas con estudios secundarios es de 1,35 euros por euro invertido.

Las ganancias económicas netas son muy sensibles a las interrupciones laborales a lo largo del ciclo profesional. En la hipótesis de interrupciones laborales de un 20% del total del ciclo laboral contemplado (20 años), la tasa de retorno económico desciende en todos los casos y en todos los niveles de formación. La tasa de retorno para personas con discapacidad “no severa” desciende más de medio punto y, la disminución es de tres décimas, aproximadamente, en el caso de personas con discapacidad severa.

El coste total por persona con discapacidad en estudios secundarios y un ciclo laboral de 20 años, se estima en 191.895 euros en aquellas con grado de discapacidad “no severa” y 295.865 euros en aquellas con grado de discapacidad “severa”. En el caso de estudios superiores, el coste por persona con discapacidad asciende a 256.335 euros en aquellas con grado de discapacidad “no severa” y 365.675 euros en aquellas con grado de discapacidad “severa”.

Junto a los beneficios económicos tangibles deben destacarse algunos beneficios no monetarios de la educación, que se traducen en mayor inclusión social y mayor calidad de vida. Entre ellos, como hemos mencionado, están los efectos de la educación en la salud, en la mejora de la información sobre los recursos socio-sanitarios, un mejor conocimiento de los riesgos laborales y alimenticios, el conocimiento de la prevención, entre otros, de modo que a mayor educación mayor probabilidad de lograr no solo una mejor prevención para la salud sino también un conocimiento y uso eficaz de los recursos sociales y sanitarios. Asimismo, tal como se ha puesto de manifiesto, la mejora del nivel educativo implica distanciarse de la pobreza y la vulnerabilidad y en mayores niveles de cohesión social.

4. La eliminación de barreras es un factor condicionante, y a veces determinante, para el éxito en el acceso a la educación y el empleo. Se ha realizado una revisión de estudios y planes sobre accesibilidad centrándonos de manera particular en las limitaciones existentes en la valoración del impacto económico de la eliminación de barreras.

Se constata que no se suele analizar la accesibilidad desde la óptica de un análisis coste-beneficio. En general, buena parte de las dificultades asociadas a este tipo de análisis se refieren a las limitaciones para cuantificar algunos tipos de costes, pero sobre todo los beneficios privados y sociales de las medidas de accesibilidad dado su carácter indirecto e intangible y, en algunos casos, debido a que su impacto no siempre es visible en el corto plazo.

Por lo tanto, el análisis coste-beneficio de la accesibilidad todavía se considera un reto no resuelto. A pesar de ello, apuntamos a la existencia de metodologías como SROI (Social Return On Investment o Retorno Social sobre la Inversión) sobre las que hay alguna experiencia en el análisis de retornos sociales de inversión en servicios de asistencia personal y servicio residencial para personas con gran discapacidad. Otros métodos sugeridos en estas páginas como el de valoración contingente permitirían estimar de manera aproximada los costes y beneficios de algunas medidas de accesibilidad.



Conclusiones



En todo caso, y más allá de las dificultades de la medida, la revisión de los estudios pone de manifiesto tanto la necesidad de seguir profundizando en la medida de la accesibilidad como también, y sobre todo, de promover la práctica transversal de la eliminación de barreras dado su impacto positivo para todas las edades y en todo tipo de entornos.

Bibliografía

- ALBA-RAMIREZ, A., y SAN SEGUNDO, M. J. (1995): “The returns of education in Spain”, *Economics of Education Review*, 14, pp. 155-166.
- ALBERT, C., y DAVIA, M.A. (2004): “Salud, salarios y educación”, *Hacienda Pública Española*, 169, 2, pp 11-34.
- ALONSO, F. (1999): “La accesibilidad en la vivienda como valor social: costes y beneficios de la eliminación de barreras”, en Francisco de Borja Jordán y Miguel Angel Verdugo (coord.) (1999): *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*, Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad , págs. 357-366.
- ALONSO, F. (2002): “The Benefits of Building Barrier-Free: A Contingent Valuation of Accessibility as an Attribute of Housing”. *European Journal of Housing Policy* 2(1), 25-44, Routledge. Netherlands.
- ALONSO, F. (2007): “Algo más que suprimir barreras: conceptos y argumentos para una accesibilidad universal”, *Trans. Revista de Traductología* II, 2007, pp. 15-30.
- ALONSO, F. (2013): “Pero... ¿Cuánto cuesta la accesibilidad?” <https://aceplan.wordpress.com/2013/05/08/pero-cuanto-cuesta-la-accesibilidad-parte-1/>
- ALONSO, M. J., y ARAOZ, I. de. (2011): *El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la legislación educativa española*. Madrid: Ediciones Cinca (http://www.convencondiscapacidad.es/ColeccionONU_new/Impacto%20de%20la%20C.6.pdf).

- ANAUT, S.; ARZA, J., y ÁLVAREZ, M. J. (2014): La incidencia de la exclusión social en los hogares con personas con discapacidad. VII Informe F oessa, Documento de Trabajo 3.3.
- AZQUETA, D. (1996): *Valoración económica de la calidad ambiental*, Madrid: McGraw-Hill.
- BARCEINAS, F. *et al.* (2000): “Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España”, *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 128-148.
- BAREA, P., y MARTÍNEZ, O. (2002): Metodologías de evaluación de la accesibilidad y nuevos enfoques, <http://ch.tool-alfa.com/LinkClick.aspx?filetic ket=TaT0%2Bk43EI0%3D&tabid=69&mid=415>
- BECKER, G. S. (1964): *El capital humano [1983]*, Madrid: Alianza Universidad.
- CEAPAT (2014): *Ciudades amigables con la edad, accesibles e inteligentes*, Madrid: CEAPAT-IMSERSO.
- CERMI (2010): “Los jóvenes con discapacidad en España. Informe de situación 2010”. Madrid: Cinca.
- CIRIEC (2013): Informe sobre el impacto económico y social de los centros especiales de empleo en España. Madrid: Fundación ONCE.
- COCEMFE/OBSERVATORIO DE LA ACCESIBILIDAD (2013): *El transporte en autobús y autocar para personas con discapacidad*, Madrid: COCEMFE
- COHN, E. y ADDISON, J.T. (1998): “The economics returns to lifelong learning in OECD countries”, *Education Economics*, vol 6, 3, pp. 253-307.
- FELGUEROSO, F.; GARICANO, L., y JIMÉNEZ, S. (2011): “¿Vale la pena estudiar?. El subempleo y las ganancias salariales de la educación en España”. *Apuntes FEDES. Educación 01*.
- FUNDACIÓN KONECTA (2007): *La Accesibilidad Global En Los Centros De Trabajo: “Estudio Piloto De 30 Sedes De Empresas*, Madrid: Grupo Ko-

necta <http://www.fundacionkonecta.org/wp-content/uploads/2013/02/ObservatoriodeaccesibilidadKonecta.pdf>

FUNDACIÓN KONECTA (2010): *La Accesibilidad informática en empresas. Estudio Piloto de aplicaciones informáticas en 30 empresas*, Madrid: Grupo Konecta, http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Accessibilidad/Observatorio_infoaccesibilidad/Otros_Informes/Documents/estudio_accesibilidad_2_Konecta.pdf

FUNDACIÓN ONCE (2011): *Observatorio de la Accesibilidad Universal en los Municipios de España 2011*, Madrid: VIA LIBRE. Fundosa Accesibilidad S.A., Technosite S.A. con la colaboración de IMSERSO, FEMP y CERMI.

FUNDOSA ACCESIBILIDAD (2007): *La accesibilidad global en los centros de trabajo: "guía de buenas prácticas"*, Madrid: Fundación ONCE, http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25146/guia_buenas_practicas.pdf

GARCÍA MORA, M.B (2004): *Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados*, tesis doctoral, Valencia: Universidad de Valencia.

GRUPO SIFU (2014): *Observatorio Empresa y Discapacidad 2014*; http://www.gruposifu.com/integracion-laboral-personas-discapacitadas/publicaciones/observatorio_318_1_ap.html

HERNÁNDEZ, J. et al (2013): *Observatorio de la accesibilidad universal en el Transporte Interurbano en España 2012*, Madrid: Fundación ONCE, Vía Libre, Techosite.

HERNÁNDEZ, J. (2013): *Observatorio de la Accesibilidad Universal en la Vivienda en España 2013*, Madrid: Fundación ONCE y Via Libre.

HUETE, A., y QUEZADA, M. (2014): "Análisis de Retorno Social de la Inversión en dos sistemas de apoyo a personas con gran discapacidad: asistencia personal y servicio residencial. Un estudio de caso". *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1): 51-69.

- INE (2013): El empleo de las personas con discapacidad. Explotación de la EPA y de la BEPD. Notas de Prensa, 9 de diciembre de 2013. Madrid: INE, <http://www.ine.es/prensa/np821.pdf>
- IYIGUN, M. F., y OWEN, A. L. (1999): “Entrepreneurs, professionals and growth”, *Journal of Economic Growth*, 4, pp. 213-232.
- JUNCÀ, J. A. (2012): *Accesibilidad universal de los modos de transporte en España problemática actual, principales avances y retos de futuro*, Madrid: Real Patronato sobre discapacidad y MSSSI.
- KETTUNEN, J. (1997): “Education and unemployment duration”, *Economics of Education Review*, 16, pp. 163-170.
- MALO, M.A.; CUETO, B.; DÁVILA, D.; PAGAN, R., y RODRÍGUEZ, V. (2009): Informe de evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situaciones de desempleo, Agencia de Evaluación y Calidad.)
- MARTÍNEZ ABELLÁN, R.; HARO RODRÍGUEZ, R., y ESCARBAJAL FRUTOS, A. (2010): “Una aproximación a la educación inclusiva en España”, *Revista educación Inclusiva*, vol. 3, nº 1., pp.149-164.
- MECD (2014): “Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe Español”. Madrid: MECED.
- MINCER, J. (1958): “Investment in human capital and personal income distribution”, *The Journal of Political Economy*, 66, n. 4, pp. 281-302.
- MINCER, J. (1962): “On-the-job training costs, returns and some implications”, *Journal of Political Economy*, 70, n. 5, pp. 350-79.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.
- MINISTERIO DE LA VIVIENDA (2010): *Accesibilidad en los espacios públicos urbanizados*, Madrid: Ministerio de la Vivienda.
- MONTSERRAT, J., y MONTEJO, I. (2014): Las políticas activas de empleo y de protección social en el sector de las personas con discapacidad: im-

pacto en el mercado laboral y en la renta. Papeles de Trabajo 10/2014 Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.

MORENO, G.; RODRÍGUEZ, J. M., y VERA, J. (1994): *La partición laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid: Consejo Económico y Social de España.

PEARCE, D. W., y TURNER, R. K. (1995): *Economía de los recursos naturales y del medio ambiente*, Madrid: Colegio de Economistas de Madrid y Celeste Ediciones.

PSACHAROULOPOULOS, G. (1993): *Returns to Investment in Education: A Global Update*, Washington, D.C: The World Bank.

RED2RED CONSULTORES (2008): *La movilidad geográfica de las personas con discapacidad y la accesibilidad de las rutas de trabajo*, Madrid: Fondo Social Europeo y Fundación ONCE.

RIERA, P. (2000): *Evaluación de Impacto Ambiental*, Barcelona: Rubes.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (dir) (2012): *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros*, Madrid: Cinca.

RODRÍGUEZ CABRERO, G.; SERRANO, C., y TOHARIA, L. (2008): *Informe de evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Universidad de Alcalá y Fundación ONCE, enero de 2008.

SALAS VELASCO, M. (2001): *Aspectos económicos de la educación*, Granada: Grupo Editorial Universitario

SALAS, M. (2002): "Estimación de la rentabilidad de la inversión en educación universitaria de ciclo largo", *Estadística Española*, vol. 44, 149, pp. 89-112.

SCHULTZ, T. P. (1961): "Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, 51, pp. 1-17.

SCHULTZ, T. P. (1963): *The economic value of education*, New York: Columbia University Press.

- SEBASTIÁN, M. y NOYA, R. (2009): *Guía de referencia de adaptación de puestos de trabajo*, Madrid: CEAPAT http://www.ceapat.es/ceapat_01/centro_documental/publicaciones/informacion_publicacion/index.htm?id=606.
- SMITH, S.K., RAYER, S. & SMITH, E.A. (2008): "Aging and disability: Implications for the housing industry and housing policy in the United States". *Journal of the American Planning Association*, 74:3, 289-306.
- TASUBINSA *et al* (2013): Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones).http://www.tasubinsa.com/Revistas%5CRetorno%5CInforme_SROI_CEE_FINAL_Junio2013_FINAL_JLL.pdf
- TECHNOSITE (2008): *Accesibilidad en los portales Web de Empleo*, Madrid: Fundación ONCE, http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/Accesibilidad/Observatorio_infoaccesibilidad/Documents/Tema_12/html/portalesWebEmpleoDetallado.htm
- TOBOSO MARTÍN, M., FERREIRA, M. A.; DÍAZ VELÁZQUEZ, V.; FERNÁNDEZ-CID ENRÍQUEZ, M.; VILLA FERNÁNDEZ, N., y GÓMEZ DE ESTEBAN, C. (2012): "Sobre la educación inclusiva en España: políticas y prácticas". *Intersticios*, vol. 6(1), pp.279-295.
- VERDUGO, M. A.; RODRÍGUEZ, A.; SARTO, P.; CALVO, I., y SANTAMARÍA, M. (2009): "Situación de la educación inclusiva en España". Salamanca: Inico.
- VILA, L. E. (2003): "Los beneficios no monetarios de la educación", *Revista de Educación*, 331, pp. 309-324.
- VILA, L. E., y MORA, J. G. (1998): "Changing returns to education in Spain during the 1980's", *Economics of Education Review*, 17, n.2, pp. 173-178.

