



Inter-Agency Task Force on
Social and Solidarity Economy

El papel de las entidades de la economía social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

María José Calderón-Milán
Universidad de Castilla-La Mancha
España

Beatriz Calderón-Milán
Universidad de Castilla-La Mancha
España

Mayo 2018

Documento borrador preparado
para el Grupo de Trabajo Interinstitucional
de las Naciones Unidas sobre ESS (UNTFSSSE)

Convocatoria de Ensayos 2018

La Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): ¿Qué papel desempeña la Economía Social y Solidaria (ESS)?

Presentado en la Conferencia Internacional de UNTFSSSE en Ginebra, 25-26
Junio 2019

La responsabilidad por las opiniones expresadas en este documento corresponde únicamente a sus autores, y la disponibilidad en la Plataforma de Conocimientos de ESS para los ODS (unsse.org) no constituye aprobación del Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre ESS (UNTFSSSE), ni de sus miembros institucionales, socios u observadores, de las opiniones consignadas aquí. Queda prohibida la publicación o distribución de este documento sin previa autorización de los autores o autoras, excepto en caso de uso personal.

Este documento está disponible en la Plataforma de Conocimientos de ESS para los ODS, en la versión e idioma en los que fue recibido.

Resumen

A las entidades de la economía social (ES), por su propia naturaleza, se les presume una mayor sensibilidad en la inserción laboral de colectivos en peligro de exclusión social que a las empresas capitalistas (EC), por lo que es de esperar que las ES concentren entre sus plantillas una mayor proporción de personas con características sociolaborales que el mercado laboral ordinario discrimina negativamente. En este contexto, el objetivo de esta investigación se centra en el análisis de las características sociolaborales y de las diferencias salariales del colectivo de personas con discapacidad en las ES en comparación con las EC. El ámbito geográfico de estudio se centra en España durante la década 2007-2016. La fuente de información fundamental utilizada es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) elaborada por la Seguridad Social. En el trabajo se plantean dos hipótesis: por un lado, la mayor sensibilidad de las ES frente a las EC en la inclusión laboral de las personas con discapacidad; y, por otro lado, que las ES realizan una mejor distribución de las rentas salariales en el colectivo de personas con discapacidad, aunque los salarios en estas entidades sean más bajos que en las EC.

Palabras clave

Personas con discapacidad; diferencias salariales; Muestra Continua de Vidas Laborales; entidades de economía social vs. empresas capitalistas

Bio

María José Calderón-Milán es Doctora en Economía y Empresa por la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Actualmente, es Profesora Contratada Doctora del Área de Econometría en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Albacete (España). Desde 2008, forma parte del grupo de investigación ENSITMA (Environmental Strategy Interdisciplinary Team & Management) de la UCLM y actualmente está participando en el proyecto SEBEM (Social Efficiency Benchmarking Model), dirigido por Leire San-José, que tiene por objeto desarrollar un modelo para integrar el valor social como eje vertebrador de la compra pública en España

Beatriz Calderón-Milán es Doctora en Economía Internacional y Relaciones Laborales por la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Actualmente, es Profesora Contratada Doctora del Área de Economía Española e Internacional en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Albacete (España). Ha participado en varios proyectos de investigación financiados por la Fundación ONCE que han dado como resultados varios monográficos sobre la Economía Social en España, dirigidos por José Luis García-Delgado, y del Libro Blanco de la Discapacidad, dirigido por José Luis Monzón-Campos. Desde 2008, forma parte del grupo de investigación ENSITMA (Environmental Strategy Interdisciplinary Team & Management; UCLM) y, actualmente, está participando en el proyecto SEBEM (Social Efficiency Benchmarking Model), dirigido por Leire San-José, que tiene por objeto desarrollar un modelo para integrar el valor social como eje vertebrador de la compra pública en España.

Introducción

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas recoge en su objetivo 8.5 “... lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad (PCD), así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Asamblea General de la ONU 2015, 22). Por su parte, a las entidades de la economía social (ES), por su propia naturaleza, se les presume una mayor sensibilidad en la inserción laboral de colectivos en peligro de exclusión social que a las empresas capitalistas (EC). Por lo que es de esperar que las entidades de la ES concentren entre sus plantillas una mayor proporción de personas con características sociolaborales que el mercado laboral ordinario discrimina negativamente (jóvenes, mujeres, personas con menores niveles de estudios y/o grado de cualificación, PCD, entre otros).

En este contexto, el objetivo de esta investigación se centra en el análisis de las características sociolaborales, las diferencias salariales, el grado de dispersión y de desigualdad en la distribución de las rentas del trabajo entre el colectivo de personas con discapacidad en las entidades de ES en comparación con las EC. El ámbito geográfico de estudio se centra en España durante la última década (2007-2016), lo que permite ver lo que ha ocurrido durante las dos últimas fases del ciclo económico: la Gran Recesión (2007-2013) y el inicio de la recuperación económica actual (2013-2016).

La fuente de información fundamental utilizada es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) elaborada por la Seguridad Social y la Agencia Tributaria para España. La explotación de sus microdatos permite analizar características sociolaborales y salarios de diferentes colectivos al disponer de información sobre las trayectorias laborales de más de un millón de individuos. Esta base de datos tiene la ventaja de permitir analizar a los individuos que trabajan en las entidades de la ES y de las EC de manera diferenciada. Dada la amplitud de años para los que se dispone de información, nos da la oportunidad de cubrir la situación en distintas fases del ciclo económico (2007-2016). Además, observando la senda de evolución seguida recientemente, podremos intuir la viabilidad en el cumplimiento de alguno de los objetivos de la Agenda 2030.

En el trabajo se plantean dos hipótesis: por un lado, la mayor sensibilidad de las entidades de la ES frente a las EC en la inclusión laboral de las PCD; y, por otro lado, que las entidades de ES realizan una mejor distribución de las rentas salariales en el colectivo de PCD, aunque los salarios en estas entidades sean más bajos que en las EC.

Para el contraste de la primera hipótesis, se realiza un análisis descriptivo comparativo de las principales características sociolaborales (personales, tipo de contrato y tipo de empresa) del empleo de las PCD en los dos tipos de entidades (ES y EC). Para el contraste de la segunda hipótesis, se realiza un análisis descriptivo comparativo de los salarios, su distribución y dispersión, para las PCD en los dos tipos de entidades.

La metodología para llevar a cabo el análisis comparativo de las principales características socioeconómicas del empleo de las PCD consiste en la elaboración de tablas de contingencia que muestren la estructura porcentual de cada característica entre las entidades de ES y las EC y ver si existen diferencias estadísticamente significativas en dicho perfil. Para la medición de la dispersión salarial y la distribución de las rentas salariales, se utilizan medidas típicas de desigualdad como la distribución por percentiles y el índice de Gini.

Con objeto de lograr los objetivos propuestos, la investigación se estructura como se muestra a continuación. En primer lugar, se desarrolla el marco teórico. Más adelante, se muestra la metodología. Después, se exponen los resultados, que, posteriormente, se discuten con el fin de

mostrar las conclusiones en el epígrafe final y marcar recomendaciones de política económica que permitan cumplir algunos de los objetivos marcados en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Marco teórico

Las PCD representan una proporción creciente de la población española que, además, va en constante aumento debido al incremento de la esperanza de vida y del grado de envejecimiento de la población.

La literatura especializada (Baldwin y Johnson 2000, Mann y Wittenburg 2015, Cervini-Plá, Silva y Vall-Castelló 2016) considera esencial apoyar la independencia y autonomía personal de las PCD en todos los ámbitos de su vida cotidiana, la igualdad de oportunidades y la no discriminación con el resto de la sociedad. Por otra parte, el desempeño de un trabajo remunerado se considera una de las herramientas más eficaces en el logro de la autonomía personal y la plena integración social del colectivo, tal como recoge la pionera y hoy derogada Ley 13/1982 sobre la integración social de minusválidos (Ley 13/1982. de 30 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)). Estos valores y principios son compartidos por las entidades que conforman la ES (Monzón Campos 1987, Barea, Juliá y Monzón 1987, Pérez Giner 2003), por lo que a las ES se les presume una mayor sensibilidad en la inclusión social de personas en peligro de exclusión social, entre las que se encuentran las PCD, y que en mayor medida que las EC a personas con características sociolaborales que, el mercado laboral ordinario (EC) discrimina negativamente (mujeres, jóvenes, baja cualificación, alto grado de discapacidad, entre otras) (Monzón Campos 2013, Calderón-Milán y Calderón-Milán 2012). De hecho, la actual normativa regulatoria de las PCD, que sustituye a la derogada Ley 13/1982, - el Real Decreto Legislativo 1/2013-, en sus artículos 27 y 39 reconoce el papel de las ES en la generación de empleo de las PCD.

Pese a todo ello, las PCD continúan presentando peores indicadores en el mercado de trabajo que las personas sin discapacidad (PSD) en España. Sus tasas de actividad y de ocupación son menos de la mitad que las de las PSD y la brecha en la tasa de paro es casi 10 puntos superior. (Gráfico 1).

Gráfico 1. Tasas de actividad, de ocupación y de paro, 2016



Fuente: *El empleo de las personas con discapacidad*. INE, 2016

De ahí que se plantee la siguiente hipótesis de trabajo:

Hipótesis 1: Las entidades de la ES tienen mayor sensibilidad en la inclusión laboral de las PCD que las EC, con independencia de sus características sociolaborales.

Sin embargo, la mayor sensibilidad de las entidades de la ES hacia la integración laboral de colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, contrasta con el hecho de que la remuneración salarial suele ser inferior a la de las EC (Clemente, y otros 2012, Pencavel, Pistaferri y Schivardi 2006). Según los datos que hemos extraído de la MCVL-CDF de 2016, los salarios en las entidades de la ES, sin considerar la variable discapacidad, fueron un 14% inferiores a los de las EC en el contexto español.

Desde el punto de vista teórico, sin tener en cuenta la variable discapacidad, no existe una conclusión clara acerca de cuál puede ser la relación entre los salarios en las entidades de la ES con respecto a las EC. Por una parte, la teoría del *Nonprofit Sector*, defendida por autores como Hansmann (1980), Preston (1989) o Rose-Ackerman (1996), considera que, en las entidades de la ES, los salarios son más bajos que en las EC porque los trabajadores obtienen una serie de compensaciones no monetarias (*-the intrinsic motivation hypothesis-*) que van más allá de su salario, como por ejemplo, identificarse con los fines sociales de la entidad o maximizar y garantizar el empleo. Por otra parte, la teoría ligada a las *Labor-Managed Firms* o *Worker-Owned Firms*, que tiene sus antecedentes en Ward (1958), considera que en las empresas que están participadas por sus propios trabajadores, como las que conforman el núcleo duro de la ES (cooperativas y sociedades laborales), los salarios tenderán a ser más altos que en las EC porque en las primeras el objetivo de los socios-trabajadores es la maximización de sus salarios y retornos individuales, más que la maximización de beneficios de la entidad como en las segundas.

Desde el punto de vista empírico, tampoco hay consenso, en los trabajos de Pencavel, Pistaferri, and Schivardi (2006), Clemente y otros (2012) o Magne (2017) se obtiene que los salarios de las entidades de la ES son más bajos que en las EC, aunque también depende este resultado de los percentiles de la distribución salarial que se consideren y las ramas de actividad económica; en cambio en otros trabajos, como los de Burdín y Dean (2009) o Bailly, Chapelle, y Prouteau (2017) se aprecia lo contrario, que los salarios en las entidades de la ES son más altos que en las EC. Y, cuando se considera el colectivo de PCD (Rodríguez, Malo y Cueto 2012), la evidencia empírica corrobora, de nuevo, que son más bajos en las entidades de la ES que en las EC.

Por tanto, esto nos permite formular la siguiente hipótesis del trabajo:

Hipótesis 2: Los salarios son más bajos en las entidades de la ES que en las EC, para el colectivo de PCD, pero realizan una más equitativa distribución de las rentas salariales.

Metodología

Datos

La fuente de información básica utilizada en este trabajo ha sido la Muestra Continua de Vidas Laborales en su versión con datos fiscales (MCVL-CDF) que puede definirse como un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de los registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal de Habitantes del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas

Físicas de la Agencia Tributaria¹. Dada la enorme complejidad que supone la explotación de esta fuente de datos², para analizar la evolución, en la década comprendida entre 2007 y 2016, de las características sociolaborales y de las diferencias salariales del colectivo de PCD, se han comparado tres fotografías: la del año 2007, previo al inicio de la Gran Recesión; la del 2013, en plena crisis; y la del 2016, último año con datos disponibles del inicio de la recuperación actual.

Es importante tener en cuenta que los mayores esfuerzos de este trabajo radican precisamente en la explotación que se hace de la MCVL para obtener unos datos inéditos de las variables objeto de estudio, por lo que los datos en sí, ya son un producto de la investigación, independientemente del análisis que luego se realice.

La MCVL no es una fuente específica para el estudio de la discapacidad, pero contiene información útil para identificar a PCD y posee un grado de representatividad significativo que permite realizar un estudio detallado de las relaciones laborales de este colectivo.

La selección inicial se ha hecho de la tabla de datos fiscales, escogiendo aquellos individuos que declaran su discapacidad al empleador. Se han considerado los trabajadores entre 16 y 65 años que han estado trabajando, al menos, durante dos meses en el año de referencia; con el objetivo de hacer comparables los resultados obtenidos de la explotación de la MCVL y los que obtiene el INE en la Encuesta de Estructura Salarial.

Con la explotación de la MCVL, se puede conseguir diferenciar entre los tipos de entidades en las que trabajan las PCD que es uno de los objetivos de este estudio, con un tamaño muestral suficiente para poder extrapolar los resultados a la población.

Como el criterio que se va a utilizar en toda la argumentación es la diferenciación por tipo de empresa, distinguiendo las entidades de la ES de las EC, se ha considerado la variable *Forma jurídica del empleador* de la *Tabla de datos fiscales*³. Hemos obtenido unos tamaños muestrales de 6.368 PCD en 2007, 6.705 PCD en 2013 y 7.709 PCD en 2016.

La utilización de la versión con datos fiscales de la MCVL (MCVL_CDF), se debe a que es la única forma de obtener una aproximación de los salarios percibidos por los individuos. Para calcular la ganancia salarial anual, se han considerado las percepciones íntegras recibidas, de cada entidad pagadora, por las PCD, con independencia de la duración del episodio laboral, el tipo de contrato o de jornada. Por ello, para hacer comparables las cifras de salarios, se ha calculado el número de días trabajado en cada año de referencia a partir de las fechas de alta y baja reales de los contratos que aparecen en la *Tabla de afiliados* de la MCVL. Para tener en cuenta el tipo de jornada, se ha considerado el coeficiente de parcialidad que figura en cada relación laboral, ajustando el número de días trabajado y mostrando, por tanto, los resultados para las ganancias salariales en equivalencia a jornada completa (EJC). Para calcular las ganancias salariales de cada colectivo se han tomado los valores medianos, dado que los valores

¹ Para un mayor detalle sobre el contenido de los microdatos de la MCVL-CDF, se puede consultar el documento del Ministerio de Trabajo, Inmigraciones y Seguridad Social (2018).

² La MCVL2007 tiene un tamaño muestral de 1.200.998 individuos, la MCVL2013 de 1.172.383 individuos y la MCVL2016 de 1.208.132. Cada una de las versiones de la MCVL representa aproximadamente a un 4% de la población que ha tenido relación con la Seguridad Social en el año de referencia en España.

³ Para distinguir las ES de las EC, se ha considerado la siguiente agrupación:

- Entidades de la Economía Social: cooperativas, asociaciones y fundaciones, y congregaciones religiosas (claves F, G y R) + las empresas identificadas como Centros Especiales de Empleo (CEE) + Sociedades Anónimas Laborales y Sociedades Limitadas Laborales (SAL y SLL, respectivamente).
- Empresas capitalistas: serían todas las demás empresas, excluyendo las Administraciones Públicas (que se identifican fácilmente en la MCVL); y de las SA y SL se excluyen las laborales que las hemos incluido entre las ES.

medios no se han considerado adecuados por la enorme dispersión de la muestra al existir valores, en los extremos superiores, muy elevados.

Técnicas de análisis de datos

Los diferentes métodos estadísticos utilizados para realizar la comparativa entre los resultados obtenidos para las entidades de la ES y las EC han sido, el test χ^2 de Pearson para el contraste de la primera hipótesis de trabajo; y una serie de medidas de dispersión y distribución de las ganancias salariales de las PCD en cada tipo de entidad, junto al cálculo del índice de Gini como medida de concentración, para el contraste de la segunda hipótesis de trabajo.

Por un lado, en las diferentes variables utilizadas para realizar la comparativa de las entidades de la ES y las EC, se ha utilizado un contraste estadístico para medir si las diferencias en las proporciones obtenidas para ambos tipos de entidades, resultan o no significativas desde el punto de vista estadístico. Para ello, se ha hecho uso del contraste χ^2 de Pearson basado en:

H_0 : todas las proporciones de la población son iguales.

$$\chi^2_{Pearson} = \sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K \frac{(O_{kj} - E_{kj})^2}{E_{kj}} \quad [1]$$

Siendo,

O_{kj} : Frecuencias relativas observadas para cada muestra k y categoría j .

E_{kj} : Frecuencias relativas esperadas para cada muestra k y categoría j .

J : Número total de categorías.

K : Número total de muestras.

Las frecuencias esperadas (E) se calculan a partir de la fórmula $E=p*O_{total}$, siendo p la proporción muestral y O_{total} la frecuencia total observada.

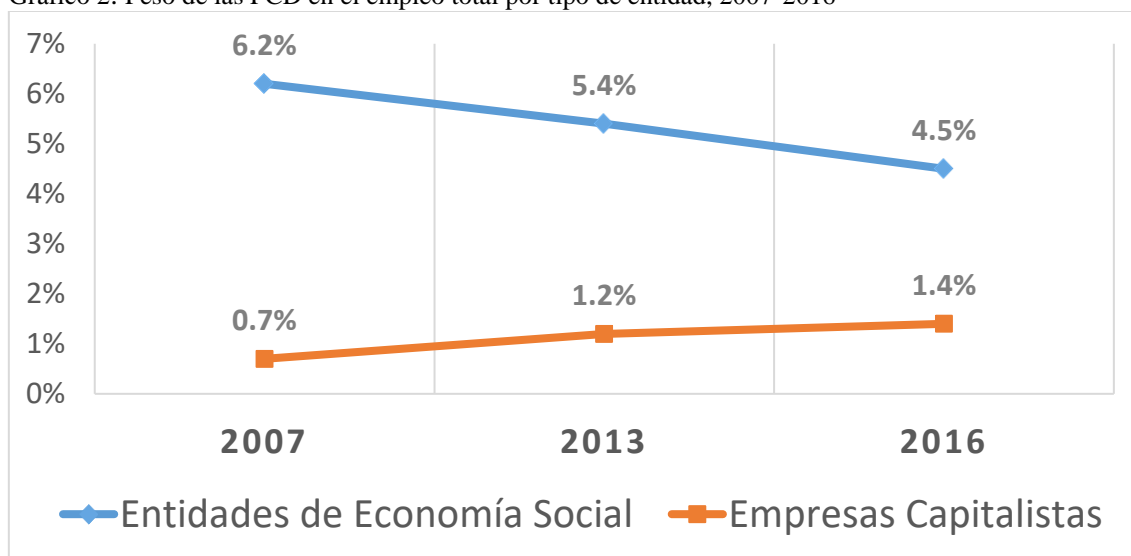
El estadístico de prueba se compara con una χ^2 de $(J-1)*(K-1)$ grados de libertad para el nivel de significación deseado.

Resultados

El primer objetivo u hipótesis planteado en esta investigación es analizar si verdaderamente las ES presentan una mayor sensibilidad que las EC en la inclusión laboral de las PCD.

Como primer indicador para corroborar esta hipótesis, se ha considerado el peso del empleo de las PCD dentro del empleo total en los dos tipos de entidades (ES y EC) y su evolución durante las dos últimas fases del ciclo económico, esto es, la Gran Recesión (2007-2013) y el inicio de la recuperación actual (2013-2016) (Gráfico 2). Los resultados revelan que las ES presentan una mayor sensibilidad en este sentido, puesto que las PCD suponen una mayor proporción de su empleo total (en 2016, tres veces superior). Las dos últimas fases del ciclo han provocado tendencias opuestas en la evolución de este indicador en los dos tipos de entidades, disminuyendo dicha sensibilidad en las ES y aumentando, pese a ser muy inferior, en las EC.

Gráfico 2. Peso de las PCD en el empleo total por tipo de entidad, 2007-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

En segundo lugar, y siguiendo con la hipótesis de la mayor sensibilidad, se analiza la distribución porcentual del empleo de las PCD de acuerdo con las distintas características sociolaborales (personales, por tipo de contrato y características de la empresa) en los dos tipos de entidades. Esto nos sirve para comprobar si, efectivamente, las ES integran entre sus plantillas PCD con características sociolaborales que el mercado laboral ordinario (EC) discrimina negativamente (p.e. mujeres, jóvenes, personas con menor nivel educativo y de cualificación o con mayor grado de discapacidad, entre otras) (de Tabla 1 a Tabla 6). En todos los casos, la significatividad de las diferencias entre ES y EC se va corroborando con el estadístico χ^2 de Pearson, cuyos resultados se van mostrando también en dichas tablas.

En lo que respecta a las características personales (Tabla 1 y Tabla 2), se verifica lo siguiente:

- Por género, la presencia de la mujer, pese a ser minoritaria en el empleo de las PCD en los dos tipos de entidades, es ligeramente superior en las ES que en las EC, presentando así las de ES una mayor sensibilidad en la igualdad de género que las EC. Además, el grado de feminización del empleo de las PCD va en aumento en ambos tipos de entidades durante las dos últimas fases del ciclo.
- Por cohortes de edades, antes de la Gran Recesión las ES presentaban una mayor sensibilidad en la inclusión laboral de jóvenes menores de 25 años que las EC y estas últimas en cambio en la de personas mayores de 55 años. Pero en la actualidad, ya no existen diferencias estadísticamente significativas entre los dos tipos de entidades por cohortes de edades.
- Por nivel educativo, la mayor parte de las PCD se concentran en los niveles educativos más bajos. No obstante, las ES presentan una mayor sensibilidad en la inclusión laboral de PCD con niveles educativos más bajos (sin estudios). Las dos últimas fases del ciclo han provocado un aumento del nivel educativo, a favor de los de estudios superiores en detrimento de los de sin estudios en los dos tipos de entidades.
- Por grado de discapacidad, de nuevo las ES presentan una mayor sensibilidad que las EC al integrar entre sus plantillas un mayor porcentaje de PCD con un grado de discapacidad más elevado, aunque dicho porcentaje se haya reducido durante la Gran Recesión.

Tabla 1. Distribución de personas con discapacidad por tipo de empresa de acuerdo a diferentes características personales, 2007-2016

	<i>ES</i>	<i>EC</i>	<i>ES</i>	<i>EC</i>	<i>ES</i>	<i>EC</i>
	2007		2013		2016	
% según sexo						
Hombre	66,10%	70,60%	62,50%	63,50%	60,40%	63,20%
Mujer	33,90%	29,40%	37,50%	36,50%	39,60%	36,80%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% por rango de edad						
Menor de 25 años	5,10%	3,80%	2,30%	1,90%	2,30%	2,30%
De 25 a 39 años	38,50%	33,00%	31,50%	26,50%	26,10%	24,50%
De 40 a 54 años	42,30%	43,60%	47,30%	49,50%	49,10%	51,00%
55 y más años	14,10%	19,60%	18,80%	22,00%	22,50%	22,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Media de edad	42 años	44 años	45 años	46 años	46 años	46 años
Edad media comienzo primera relación laboral	38 años	39 años	39 años	41 años	38 años	42 años
% por nivel de estudios (1)						
Sin estudios	36,40%	32,50%	25,30%	22,70%	23,90%	20,60%
Estudios primarios	40,90%	41,40%	44,20%	46,90%	44,90%	47,80%
Estudios medios	20,30%	22,80%	22,30%	22,90%	21,00%	23,00%
Estudios superiores	2,50%	3,30%	8,30%	7,40%	10,20%	8,50%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% por grado de discapacidad						
Igual o superior al 33% e inferior al 65%	75,00%	88,60%	82,70%	88,60%	82,90%	89,60%
Igual o superior al 65%	25,00%	11,40%	17,30%	11,40%	17,10%	10,40%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Tabla 2. Pruebas chi-cuadrado de igualdad de proporciones en la comparativa de las ES y las EC, según características de los individuos, 2007-2016

	2007			2013			2016		
	χ^2 Pearson		GL	χ^2 Pearson		GL	χ^2 Pearson		GL
Sexo	13,3	***	1	0,7		1	4,85	**	1
Rango de edad	48,33	***	3	24,19	***	3	3,32		3
Nivel de estudios	13,16	***	3	5,13		3	16,49	***	3
Grado de discapacidad	208,43	***	1	40,97	***	1	54,4	***	1

GL: grados de libertad.

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

En lo que se refiere a las características de la relación contractual (Tabla 3 y Tabla 4), destaca:

- La mayor estabilidad en el empleo en las ES, ya que la tasa de temporalidad y de parcialidad en el empleo son menores que en las EC. La Gran Recesión disminuye la temporalidad en los dos tipos de entidades y también la recuperación actual en las de ES, no ocurre así en las EC. Mientras que la parcialidad en el empleo ha aumentado durante las dos últimas fases del ciclo económico y en ambas.
- El predominio de las contrataciones bajo la modalidad específica de discapacidad en las ES y de los no específicos en las EC, sin embargo, en las de ES disminuye la presencia relativa de este tipo de contrataciones específicas mientras en las EC aumenta.
- La concentración de la mayor parte del empleo de las PCD en los grupos de cualificación media y baja en los dos tipos de entidades. Aquí, en cambio, se observa una mayor sensibilidad de las EC en la inserción laboral de PCD con menores niveles de cualificación. La Gran Recesión y el inicio de la recuperación aumenta la presencia relativa del empleo de baja cualificación en las EC y de los de alta cualificación en las ES.

Tabla 3. Distribución de los episodios laborales de personas con discapacidad por tipo de empresa de acuerdo a diferentes criterios de la relación contractual, 2007-2016

	<i>ES</i>	<i>EC</i>	<i>ES</i>	<i>EC</i>	<i>ES</i>	<i>EC</i>
	2007		2013		2016	
% por tipo de contrato						
Indefinido	71,70%	56,90%	73,40%	60,70%	74,10%	53,60%
Temporal	28,30%	43,10%	26,60%	39,30%	25,90%	46,40%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% por tipo de jornada						
Jornada a tiempo completo	85,00%	81,00%	74,10%	66,90%	70,70%	65,40%
Jornada a tiempo parcial	15,00%	19,00%	25,90%	33,10%	29,30%	34,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% contrato específico de discapacidad						
Contrato específico de discapacidad	72,00%	1,20%	58,80%	15,80%	44,10%	23,50%
Otro tipo de contrato	28,00%	98,80%	41,20%	84,20%	55,90%	76,50%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% por duración del contrato						
Menos de un año	15,70%	29,30%	11,70%	26,20%	15,70%	28,60%
De 1 a 5 años	51,20%	42,40%	38,90%	42,70%	26,80%	46,70%
De 6 a 10 años	25,20%	17,80%	25,60%	15,70%	24,70%	12,00%
Más de 10 años	7,80%	10,50%	23,80%	15,40%	32,90%	12,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Duración media de la relación laboral	4 años y 4 meses	4 años y 2 meses	6 años y 8 meses	4 años y 8 meses	7 años y 9 meses	4 años y 1 mes
% por niveles de cualificación						
Cualificación alta	8,10%	8,70%	11,00%	8,30%	12,50%	7,00%
Cualificación media	64,70%	60,60%	54,10%	55,60%	53,80%	55,80%
Cualificación baja	27,10%	30,70%	34,90%	36,10%	33,70%	37,10%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Tabla 4. Pruebas chi-cuadrado de igualdad de proporciones en la comparativa de las ES y las EC, según características del contrato, 2007-2016

	2007		2013		2016	
	χ^2 Pearson	GL	χ^2 Pearson	GL	χ^2 Pearson	GL
Tipo de contrato	227,25 ***	1	153,41 ***	1	325,64 ***	1
Tipo de jornada	7,77 ***	1	14,31 ***	1	9,01 ***	1
Contrato específico de discapacidad	5814,07 ***	1	1983,13 ***	1	457,64 ***	1
Duración del contrato	454,04 ***	3	537,96 ***	3	1063,06 ***	3
Nivel de cualificación	25,37 ***	2	30,22 ***	2	109,03 ***	2

GL: grados de libertad.

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

De acuerdo a las características de la empresa (Tabla 5 y Tabla 6), se puede concluir lo siguiente:

- Por tamaño de empresa, se observa una polarización del empleo de las PCD en las empresas de menor dimensión (menos de 50 trabajadores) y en las más grandes (más de 100 trabajadores) en los dos tipos de entidades. El inicio de la recuperación acentúa la concentración del empleo en las de mayor dimensión.
- Por sector de actividad, el empleo de las PCD está muy concentrado en el sector servicios, como ocurre en el conjunto de la economía española, y muy segregado horizontalmente. Además, se observa una diferente concentración sectorial del empleo de las PCD según el tipo de entidad: en las ES en los sectores directamente vinculados con la acción social (sanidad, educación y servicios sociales), mientras que en las EC en los relacionados con actividades administrativas y de distribución comercial.

Tabla 5. Distribución de los episodios laborales de personas con discapacidad por tipo de empresa de acuerdo a diferentes características de la empresa, 2007-2016

	ES	EC	ES	EC	ES	EC
	2007		2013		2016	
% por tamaño de la empresa						
Menos de 50 trabajadores	47,40%	45,00%	47,20%	37,40%	43,50%	36,60%
De 50 a 99 trabajadores	12,00%	16,00%	15,00%	15,20%	13,80%	14,10%
De 100 a más trabajadores	40,60%	39,00%	37,70%	47,40%	42,80%	49,30%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% por sector de actividad*						
Agricultura**	2,50%	2,60%	0,90%	1,20%	0,90%	1,10%
Industria	14,20%	20,70%	14,40%	17,80%	13,00%	15,80%
Construcción**	7,00%	8,70%	3,00%	3,90%	2,00%	3,40%
Servicios	76,30%	68,00%	81,70%	77,20%	84,00%	79,70%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	26,00%	4,40%	20,40%	8,00%	28,40%	9,10%
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	7,60%	8,70%	15,30%	28,60%	11,70%	30,90%
Actividades de comercio	13,90%	13,60%	12,90%	12,70%	10,00%	12,40%
Educación	3,80%	1,60%	7,30%	1,60%	9,20%	1,80%
Resto de servicios	25,00%	39,60%	25,70%	26,30%	24,70%	25,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* La desagregación sectorial y por ramas de actividad está realizada a partir de la clasificación CNAE93, por lo que puede haber diferencias con la clasificación CNAE2009.

** Tamaño muestral inferior a 50 individuos para el colectivo de PCD en ES.

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Tabla 6. Pruebas chi-cuadrado de igualdad de proporciones en la comparativa de las ES y las EC, según características de la empresa, 2007-2016

	2007			2013			2016		
	χ^2	Pearson	GL	χ^2	Pearson	GL	χ^2	Pearson	GL
Tamaño empresa	51,63	***	2	182,31	***	2	69,44	***	2
Sector de actividad	42,4	***	3	25,17	***	3	24,36	***	3
Rama de actividad	1264,63	***	7	635,02	***	7	1185,9	***	7

GL: grados de libertad.

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

El segundo objetivo o hipótesis de trabajo es verificar que los salarios de las PCD son más bajos en las ES que en las EC y que las primeras realizan una mejor distribución de las rentas salariales que las segundas (de Tabla 7 a Tabla 10). Para ello, se han calculado las tasas que miden las diferencias salariales entre ambos tipos de entidad (ES respecto a EC) y unos

estadísticos para medir la dispersión (a partir del coeficiente de variación), la distribución y desigualdad (con el cálculo de decilas y sus diferencias) y, por último, la concentración salarial (a partir del índice de Gini).

En lo que respecta a los salarios, durante la Gran Recesión sí que los salarios en las ES fueron más bajos que en las EC en mediana y EJC y para la mayoría de las características sociolaborales. Sin embargo, en 2016, se ha invertido esa tendencia y pasan a ser similares en mediana y EJC e incluso ligeramente superiores en las ES que en las EC. Además, durante la Gran Recesión se incrementan las diferencias salariales de las PCD entre los dos tipos de entidades, y disminuyen durante el inicio de la recuperación.

Tabla 7. Diferencias en la ganancia salarial de las PCD entre ES y EC de acuerdo a diferentes características personales, 2007-2016

	<i>Diferencias salariales ES-EC 2007</i>	<i>Diferencias salariales ES-EC 2013</i>	<i>Diferencias salariales ES-EC 2016</i>
Ganancias salariales en EJC (€/año)			
Total	-7,40%	-10,30%	0,20%
Ganancias salariales en EJC por sexo (€/año)			
Hombre	-12,00%	-14,00%	-4,90%
Mujer	2,10%	-4,30%	6,80%
Ganancias salariales en EJC por rango de edad (€/año)			
Menor de 25 años	-4,10%	-35,30%	-30,70%
De 25 a 39 años	-4,90%	-6,80%	-0,90%
De 40 a 54 años	-5,10%	-8,20%	0,50%
55 y más años	-21,90%	-18,50%	-1,70%
Ganancias salariales en EJC por nivel de estudios (€/año) (2)			
Sin estudios	-5,80%	-13,10%	-10,10%
Estudios primarios	-5,30%	-9,00%	-3,20%
Estudios medios	-8,30%	-10,60%	11,50%
Estudios superiores	-27,30%	-1,70%	12,70%
Ganancias salariales en EJC por grado de discapacidad (€/año)			
Igual o superior al 33% e inferior al 65%	-11,10%	-10,00%	0,90%
Igual o superior al 65%	18,30%	-10,50%	-4,70%

Nota: Se han calculado las ganancias salariales medianas dada la gran dispersión de los datos.

(1) Las diferencias salariales para cada colectivo se han calculado como:

$$\left(\frac{\text{Ganancias salarial ES}}{\text{Ganancias salarial EC}} - 1 \right) * 100$$

(2) Los datos de la variable nivel de estudios que aparece en la MCVL proceden del Padrón Municipal de Habitantes y no siempre ofrecen el dato más actualizado del individuo, por lo que se trata de una variable que no es del todo fiable.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Tabla 8. Diferencias en la ganancia salarial de las PCD entre ES y EC de acuerdo a diferentes criterios de la relación contractual y características de la empresa, 2007-2016

	<i>Diferencias salariales ES-EC 2007</i>	<i>Diferencias salariales ES-EC 2013</i>	<i>Diferencias salariales ES-EC 2016</i>
Ganancias salariales en EJC por tipo de contrato (€/año)			
Indefinido	-6,10%	-10,20%	-4,40%
Temporal	-9,80%	-15,50%	1,10%
Ganancias salariales por tipo de jornada (€/año) (2)			
Jornada a tiempo completo	-4,80%	-12,70%	-4,30%
Jornada a tiempo parcial	-12,70%	-0,10%	4,90%
Ganancias salariales en EJC por contrato específico de discapacidad (€/año)			
Contrato específico de discapacidad	3,30%	7,70%	14,60%
Otro tipo de contrato	-25,10%	-26,00%	-14,50%
Ganancias salariales en EJC por niveles de cualificación (€/año)			
Cualificación alta	-28,00%	-14,80%	-12,30%
Cualificación media	-4,10%	-11,20%	1,00%
Cualificación baja	-9,70%	-14,70%	-18,40%
Ganancias salariales en EJC por tamaño de la empresa (€/año)			
Menos de 50 trabajadores	-8,90%	0,40%	5,50%
De 50 a 99 trabajadores	-6,90%	-11,50%	-0,50%
De 100 a más trabajadores	1,40%	-16,60%	-6,70%
Ganancias salariales en EJC por sector de actividad (€/año)			
Agricultura	-14,30%	-12,60%	-12,10%
Industria	-28,10%	-19,30%	-10,90%
Construcción	-20,10%	-14,30%	-11,10%
Servicios	1,50%	-7,10%	2,30%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	54,10%	-6,90%	2,70%
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	-7,50%	-5,40%	-9,10%
Actividades de comercio	-15,40%	-11,00%	-1,10%
Educación	-37,70%	21,30%	49,80%

Nota: Se han calculado las ganancias salariales medianas dada la gran dispersión de los datos.

(1) Las diferencias salariales para cada colectivo se han calculado como:

$$\left(\frac{\text{Ganancias salarial ES}}{\text{Ganancias salarial EC}} - 1 \right) * 100$$

(2) Para el cálculo de las ganancias salariales por tipo de jornada, no se ha aplicado el ajuste a jornada en equivalencia completa para poder ver las diferencias entre las dos características.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Y, finalmente, en lo que respecta al grado de desigualdad en la distribución de las rentas salariales (medido por el Índice de Gini y los ratios entre percentiles) y su dispersión (medida a través del coeficiente de variación) (Tabla 9 y Tabla 10), los resultados revelan, en general, la más equitativa distribución de las rentas salariales en las ES que en las EC, destacando que:

- La dispersión de los salarios para 2007 y 2013 es más reducida en las ES que en las EC como nos muestra el coeficiente de variación.
- La Gran Recesión incrementa la dispersión de las rentas salariales y el inicio de la recuperación las disminuye.
- Las ratios entre decilas (D9/D1, D9/D5, D5/D1) revelan menores diferencias, en las ES que en las EC, entre los salarios de los que mayor salario perciben y los que menos y entre éstos y los de salario medio.
- El Índice de Gini obtenido es más bajo en las ES que en las EC en los tres años analizados (Tabla 10), lo que nos habla de la menor desigualdad en el reparto de las rentas salariales. Si bien, se observa que la concentración salarial está disminuyendo en las EC, mientras que en las ES crece progresivamente en los tres períodos analizados. El análisis de las causas requeriría un estudio más detallado para las diferentes características personales, contractuales y de la empresa que nos llevan a estos resultados a nivel agregado.

Tabla 9. Medidas de disparidad y distribución de las ganancias salariales de las PCD por tipo de entidad, 2007-2016

	2007				2013				2016			
	CV	D9/D1	D5/D1	D9/D5	CV	D9/D1	D5/D1	D9/D5	CV	D9/D1	D5/D1	D9/D5
Entidades de Economía Social												
Total	3,8	5	2	2,6	8,4	4,4	1,9	2,3	6,5	5,9	2,2	2,7
Empresas capitalistas												
Total	4,3	8,2	2,4	3,4	9	6,5	2,1	3,2	4,5	11,2	3,4	3,3

CV: coeficiente de variación. D1: decila 1. D5: decila 5. D9: decila 9.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Tabla 10. Índice de Gini de la ganancia salarial de las PCD en ES y EC, 2007-2016

	ES	EC
2007	0,502	0,632
2013	0,513	0,601
2016	0,565	0,591

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF 2007, 2013 y 2016.

Conclusiones

Las entidades de ES poseen una serie de características inherentes que, en teoría, las hacen ser más sensibles que las EC en la inclusión laboral de las PCD. En la práctica, en este trabajo se ha podido corroborar, en parte, esa mayor sensibilidad. No sólo, porque las PCD suponen una mayor proporción del empleo total de las entidades de ES que de las EC (4,5% frente al 1,4%, en 2016), sino también porque las entidades de la ES integran en términos relativos entre sus plantillas de PCD personas con un perfil o características que el mercado laboral ordinario (EC) suele discriminar negativamente. En concreto, se ha verificado: la mayor sensibilidad de las entidades de la ES en la igualdad de género, en la integración laboral de los más jóvenes, de las personas sin estudios y con un grado de discapacidad más elevado. No obstante, los resultados también han arrojado sombras en contra de las entidades de la ES y a favor de las EC en este último aspecto analizado. En particular, se ha podido corroborar la mayor sensibilidad de las EC en la integración laboral de PCD de mayor edad (más de 55 años) y de menor grado de

cualificación. Las medidas de fomento de la formación de los trabajadores y socios de la economía social y su participación activa en el diseño e implantación de la Formación Profesional, podrían ser políticas útiles para mejorar la cualificación de las PCD en este tipo de entidades.

Del análisis comparativo de las características sociolaborales de las PCD también se han podido extraer más conclusiones que nos hablan de bonanzas adicionales de las entidades de la ES frente a las EC como que proporcionan a las PCD una mayor estabilidad en el empleo y están más especializadas en ramas de actividad económica directamente vinculadas con los servicios de bienestar y la acción social (educación, sanidad, servicios sociales). En este sentido, las medidas de política económica que se deben fomentar irían en la línea de establecer y consolidar el sistema de incentivos para la incorporación de socios y trabajadores en las sociedades cooperativas y sociedades laborales y a la contratación indefinida por cuenta ajena en las entidades de la economía social, especialmente, las de las entidades que tienen como objeto social la creación de empleo para PCD y colectivos en peligro de exclusión social. Para ello es necesario seguir impulsando la labor de los Centros Especiales de Empleo, de las Empresas de Inserción y de las Cooperativas de Iniciativa Social. Las políticas de incentivos al emprendimiento colectivo por medio de cooperativas y sociedades laborales, también constituyen un factor clave en la generación de empleo.

En lo que se refiere al análisis de los salarios, su dispersión y distribución por percentiles, en el trabajo, se corrobora la segunda hipótesis planteada de que los salarios de las PCD son más bajos en las entidades de la ES que en las EC, a excepción de, en el último año analizado, 2016 que se igualan, incluso se invierte ligeramente esta tendencia. Pero aunque hayan sido más bajos, el grado de dispersión (medido por el coeficiente de variación de los salarios) y el grado de desigualdad por percentiles (ratios D9/D1, D5/D1 y D9/D5) y total (Índice de Gini) nos hablan todos ellos de una distribución más equitativa de los salarios en las entidades de la ES que en las EC, lo cual es un aspecto a tener en cuenta en las políticas públicas de redistribución de la renta puesto que, las rentas primarias (entre las que se encuentran los salarios) son junto con las transferencias de renta, la base del resultado de la distribución personal de la renta en un país.

La promoción de las entidades de la ES es clave para la inclusión laboral de las PCD. Un reto importante para poner en valor su papel es realizar la monetización del impacto social generado por estas entidades, sobre todo en el actual marco legal de Contratación del Sector Público en España (Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público), sustentada en la Directiva Europea 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero, que incorpora la valoración de los aspectos sociales en la compra y contratación públicas.

Tradicionalmente, han sido las grandes empresas las que tenían más posibilidades de acceder a este tipo de contratos por los criterios de adjudicación estrictamente económicos. La actual legislación obliga a mantener la reserva de mercado para fomentar la inserción de personas con discapacidad y la integración social y profesional de colectivos en riesgo de exclusión. Las cláusulas sociales incorporadas en la legislación española a partir de 2018 para la contratación pública constituyen una importante vía para el desarrollo de las entidades de la ES.

Y, para finalizar las conclusiones, destacar cómo las entidades de la ES, en comparación con las EC, contribuyen mejor a la consecución del objetivo 8.5 de la Agenda 2030 porque favorecen, en mayor medida, el empleo y su calidad para las PCD. Y, sí que es cierto que, como los salarios suelen ser más bajos, a lo mejor no contribuyen tanto a la parte del objetivo referida a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, pero, no obstante, favorecen una más equitativa distribución de las rentas salariales y éste es un aspecto a tener en cuenta en las políticas de redistribución de la renta y de la lucha contra la desigualdad.

Bibliografía

- Asamblea General de la ONU. «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.» 2015. 40.
- Bailly, F, K Chapelle, y L Prouteau. «Wage differentials between conventional firms and non-worker cooperatives: Analysis of evidence from France.» *Competition and Change* 21 (2017): 321-341.
- Baldwin, Marjorie L, y William C Johnson. «Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA.» *Southern Economic Journal* 66 (2000): 548-566.
- Barea, José, JF Juliá, y JL Monzón. Grupos empresariales de la economía social en España. Ciriiec-España y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1987.
- Burdín, G, y A Dean. «New evidence on wages and employment in worker cooperatives compared with capitalist firms.» *Journal of Comparative Economics* 37 (2009): 517-533.
- Calderón-Milán, Beatriz, y María José Calderón-Milán. «La calidad del empleo en las entidades de la economía social en período de crisis.» *Ekonomiaz* 79, nº 1 (2012): 30-57.
- Cervini-Plá, Maria, Jose I Silva, y Judit Vall-Castelló. «Estimating the income loss of disabled individuals: the case of Spain.» *Empirical Economics* 51 (2016): 809-829.
- Clemente, J, M Díaz-Foncea, C Marcuello, y M Sanso-Navarro. «The wage gap between cooperative and capitalist firms: evidence from Spain.» *Annals of Public and Cooperative Economics* 83 (2012): 337-356.
- Hansmann, Henry B. «The role of nonprofit enterprise.» *The Yale law journal* 89, nº 5 (1980): 835-901.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Boletín Oficial del Estado, número 272, 2017.
- Ley 13/1982, de 30 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Boletín Oficial del Estado, número 103, 1982.
- Magne, N. «Wage inequality in workers' cooperatives and conventional firms.» *European Journal of Comparative Economics* 14, nº 2 (2017): 303-329.
- Mann, David R, y David C Wittenburg. «Starting Behind: Wage and Employment Differentials Between Young Adults With and Without Disabilities.» *Journal of Disability Policy Studies* 26 (2015): 89-99.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La Muestra Continua de Vidas Laborales. Guía del contenido. Madrid: Seguridad Social, 2018.
- Monzón Campos, José Luis. «Empresas sociales y economía social: perímetro y propuestas metodológicas para la medición de su impacto socioeconómico en la UE.» *Revista de Economía Mundial* 35 (2013): 151-164.
- Monzón Campos, José Luis. «La economía social en España.» CIRIEC-España. *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 1987: 19-30.
- Pencavel, John, Luigi Pistaferri, y Fabiano Schivardi. «Wages, employment, and capital in capitalist and worker-owned firm.» *Industrial and Labor Relations Review* 60 (2006): 23-44.
- Pérez Giner, Francisco. La economía social: sus claves. CIRIEC España, 2003.
- Preston, Anne E. «The nonprofit worker in a for-profit world.» *Journal of labor economics* 7, nº 4 (1989): 438-463.

- Rodríguez, Vanesa, Miguel Ángel Malo, y Begoña Cueto. «Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo.» Cuadernos de Economía 35 (2012): 100-116.
- Rose-Ackerman, Susan. «Altruism, nonprofits, and economic theory.» Journal of economic literature 34, n° 2 (1996): 701-728.
- Ward, Benjamin. «The firm in Illyria: market syndicalism.» The American Economic Review 48, n° 4 (1958): 566-589.