

PRESENTACIÓN II ESTUDIO DE CONTRATACIÓN SOCIAL



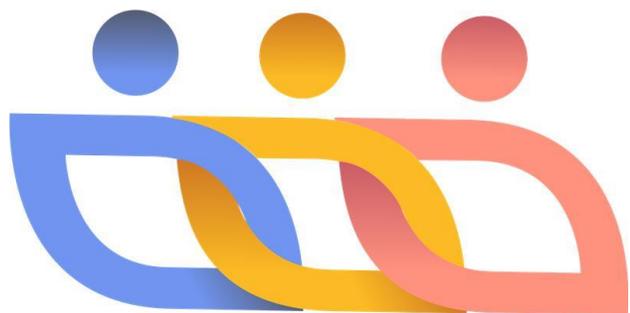
MÁLAGA
20 DE JUNIO 2025

organiza



colaboran





1. PRESENTACIÓN Y SÍNTESIS ANALÍTICA DE LA INVESTIGACIÓN



1.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El **Estudio de Contratación Social de Andalucía** es una iniciativa de **UNEI** para **contribuir al desarrollo de la diversidad y la inclusión** en el **tejido empresarial andaluz** a partir de un análisis de la realidad de las empresas en el cumplimiento de la **Ley General de Discapacidad** y sus acciones inclusivas **más allá de la obligación legal**.

En 2004, la primera edición del estudio se basó en una **investigación cualitativa** mediante Entrevistas Abiertas en Profundidad a **12 responsables de Contratación Social y RSC** de empresas de más de 100 empleados, aplicando esa técnica que prioriza la exploración y la densidad de contenidos antes que la contabilización de respuestas.

A partir de aquellos hallazgos, el **II Estudio de Contratación Social de Andalucía, en 2025**, ha ampliado el número de contactos a **100 empresas** de Andalucía de 100 trabajadores o más, aplicando en esta ocasión un formato de **encuesta con tratamiento estadístico de los datos a Directores Generales y responsables de diversas áreas funcionales**.

Es propósito de **UNEI** **alentar la discusión profesional y la sensibilidad social** hacia la **empleabilidad de las personas con discapacidad**, facilitando el encuentro de empresas, entidades sociales, asociaciones e instituciones en torno a un **foro de reflexión, inspiración** e impulso a la **acción**.

1.2. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

El presente informe divulga **las conclusiones de ese análisis cuantitativo** del punto de vista de las grandes empresas en torno a la **incorporación laboral de las personas con discapacidad** en Andalucía, en el marco normativo de la Ley General de Discapacidad.

La **ficha técnica de la encuesta** del II Estudio de Contratación Social de Andalucía es la siguiente:

- **Universo:** empresas de 100 empleados o más, ubicadas en **Andalucía**.
- **Perfil del cargo:** personas directivas de empresas (responsables de área y Dirección General) **con responsabilidad en la Contratación Social** y, concretamente, en las contrataciones de personas con discapacidad. Áreas preferentes: **Dirección General, Recursos Humanos, Compras y Operaciones**.
- **Tamaño muestral:** 100 empresas.
- **Muestreo:** participación voluntaria, modificada por cuotas prefijadas proporcionales al peso real de empresas según **tamaño de plantilla laboral** y no proporcionales según **provincia** sede de la razón social.
- **Fecha del trabajo de campo:** 7 de febrero a 14 de mayo de 2025.

1.3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

ESTE APARTADO RESUME LOS APRENDIZAJES MÁS RELEVANTES DEL II ESTUDIO DE CONTRATACIÓN SOCIAL DE ANDALUCÍA, CUYOS DATOS PORMENORIZADOS SE EXPONEN DE MANERA MÁS EXTENSA EN CAPÍTULOS POSTERIORES DE ESTE INFORME.

Dichos capítulos desarrollan los siguientes **contenidos**:

- **Diversidad e inclusión** en empresas de 100 empleados o más.
- **Valoración de la Ley General de Discapacidad (LGD).**
- La **contratación** de personas **con discapacidad** en grandes empresas.
- **Impacto** de la Contratación Social en la **organización.**
- **Retos de la inclusión** laboral de personas con discapacidad.
- Fórmulas de **cumplimiento de la LGD.**
- Los **Centros Especiales de Empleo**, más allá del cumplimiento de la LGD.

1.3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Existen **dos dimensiones cuantificables del empleo** de personas con discapacidad que son **claves para entender el impacto** de la Ley General de Discapacidad (**LGD**) entre las empresas de 100 empleados o más:

- El nivel alcanzado por cada empresa en la contratación de personas con discapacidad **respecto a la cuota mínima de reserva del 2%** de la plantilla, según marca la ley (igual, por debajo o superando ese porcentaje).
- Cuántas empresas recurren a las diferentes **medidas alternativas de inclusión** que contempla la LGD cuando no es posible a la empresa alcanzar ese 2% mínimo.

EL 70,3% DE LAS EMPRESAS DE 100 EMPLEADOS O MÁS ALCANZA EN EL AÑO EN CURSO, A FECHA DE LA ENCUESTA, EL MÍNIMO LEGAL DEL 2% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ENTRE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO, EL 58,8% RECURRE A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

1.3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Que un 29,7%, casi un tercio del segmento no esté pudiendo alcanzar el 2% demuestra la **alta complejidad que tiene la búsqueda y capacitación de candidatos** con discapacidad para los puestos que la empresa precisa cubrir. Y eso que se trata de empresas grandes, con más recursos que el resto del tejido productivo para dedicarlos a esta labor. En consonancia:

- **Sólo un 35,3%** de estas empresas **creen que la LGD es fácil** de cumplir.
- La mayor dificultad, según el **71,8%**, es **identificar** perfiles con **cualificaciones específicas** que tengan también una **discapacidad certificada**.
- Por ello, el **89,4%** coincide en que la **Administración** competente **debería considerar** con mayor flexibilidad el **tamaño** de la empresa y las peculiaridades del **sector** en el que opera, al **evaluar** las **solicitudes de excepcionalidad**.

Pese a reconocer esas dificultades que plantea la LGD en su aplicación, la valoración que se hace de la Ley es unánimemente positiva en cuanto a sus objetivos y resultados.

- El **100%** de los directivos entrevistados **ve adecuado que exista** esta Ley.
- El **91,8%** entiende que está contribuyendo *decisivamente* a la **empleabilidad** del colectivo.
- Para el **90,6%** ha generado una **mayor sensibilidad** hacia la inclusión **en el tejido empresarial** andaluz.

1.3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

SIETE DE CADA DIEZ EMPRESAS ANDALUZAS ESTÁN DE ACUERDO CON EL PORCENTAJE DE RESERVA DE EMPLEO PREVISTO EN LA LGD.

Cabe aquí preguntarse hasta qué punto el recurrir a **medidas alternativas** puede **frenar a la larga la contratación directa**, generando una complacencia no deseada en los empleadores.

El estudio revela que **es justamente al contrario**, al menos en los que respecta al uso de los **Centros Especiales de Empleo (CEE)** como fórmula de alcanzar el requisito legal.

Mientras entre las empresas que **no contratan servicios a un CEE** las que **superan el 2% de empleados** con discapacidad son un **11,1%**, entre los **contratantes de CEE** esa proporción **asciende al 23,4%**.

LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN CON CEE TIENEN MAYOR % DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY.

Ello explica que el **78% de los contratantes** valore como **ventaja de los CEE** el poder contar con una empresa **especialista en discapacidad** como partner.

1.3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Hay que tener en cuenta que **no todas las empresas que adquieren servicios de un CEE** emplean *siempre* este contrato para solicitar su aplicación **como medida alternativa** a la contratación directa de cara al requisito del 2%.

Un **22% de estos contratantes no solicita** la excepcionalidad para aplicar el recurso al CEE **como alternativa** permitida, en su mayoría porque el **trámite** les parece demasiado **complejo** para el beneficio que obtendrían, cuando son empresas que **ya cubren o superan la cuota legal**.

Es más, para el 82% de las empresas que han contratado servicios de un CEE, al seleccionarlo como proveedor, ha sido bastante o muy importante que demostrase una amplia experiencia en la prestación de esos servicios.

LOS CEE SON PERCIBIDOS COMO PARTNERS, QUE PRESTAN UN SERVICIO EMPRESARIAL BIEN VALORADO EN SÍ Y QUE TAMBIÉN APORTAN A LA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD DE LA EMPRESA.

Así, las empresas que han contratado a CEE **también valoran como ventajas** de elegir a los **CEE** como proveedores:

- Que contribuyan a una **sociedad más justa (94%)**.
- **Avanzar en materia de inclusión** de manera cómoda y simultanear con la contratación directa **(78%)**.
- Puede tener **impacto en la comunicación y en la imagen social** de la empresa **(68%)**.

1.3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

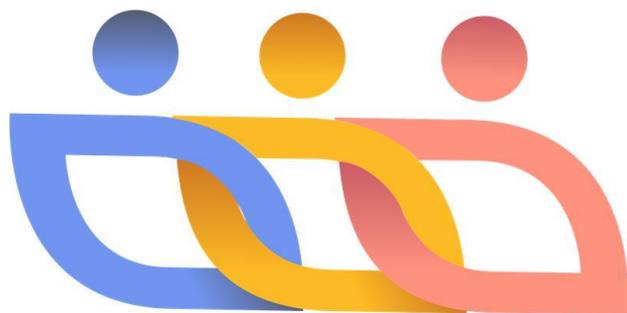
En definitiva, las empresas **reconocen muchos factores y agentes actuando** en favor de la **empleabilidad** de las personas con **discapacidad**:

- La propia aplicación de la LGD (que el 100% considera adecuada),
- la influencia de especialistas en discapacidad como los CEE (contratados por el 58,8%)
- o como las asociaciones, fundaciones, ONG, etc. especializadas en las personas con discapacidad (a las que recurre el 62,4% de las empresas cuando buscan candidatos laborables con ese perfil).
- O el propio clima social, hasta el momento.

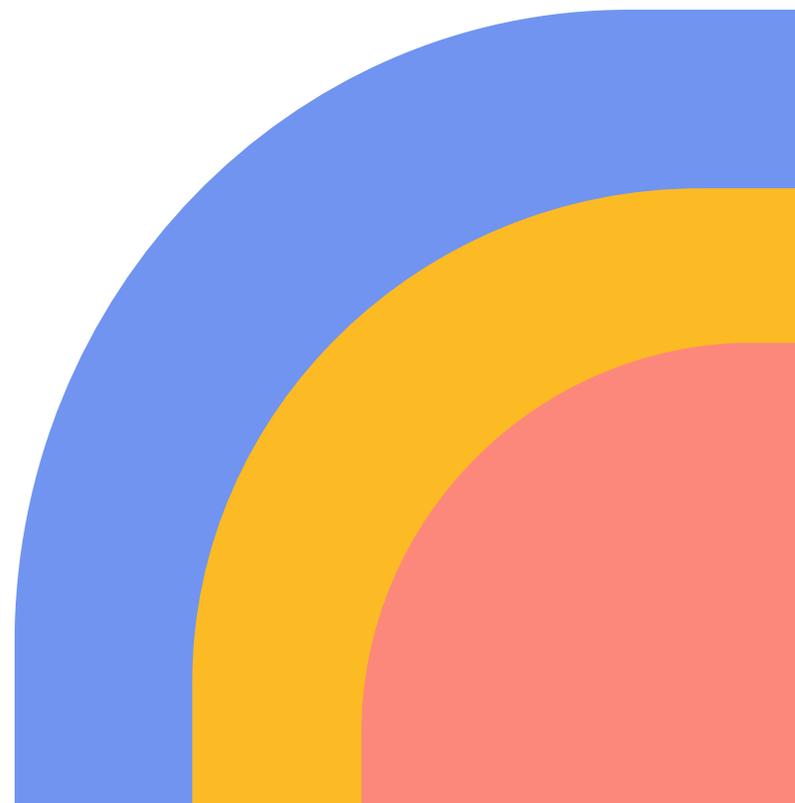
Esta conjunción de influencias ha ocasionado que en las empresas de 100 empleados o más de Andalucía exista un **alto nivel de sensibilidad** hacia la **diversidad** y la **inclusión**, según el **80%** de los profesionales consultados **al describir a su organización**.

Más del 60% de las empresas está desarrollando estrategias planificadas de diversidad e inclusión.

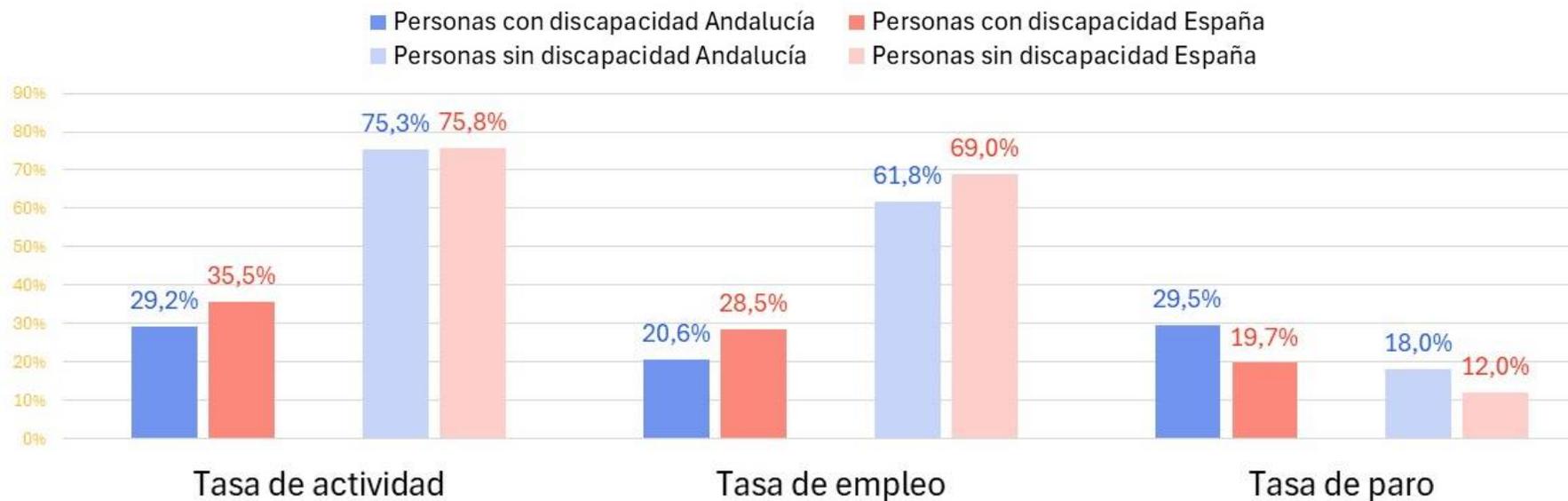
- Las áreas de la empresa más implicadas son **RR. HH.** (en el **88,2%** de las empresas), además de otros implicados, como la **Dirección General** (liderando en el **38,8%** de ellas) o los responsables de **RSC o Fundaciones (24,7%)**.
- Como consecuencia, también, el **44,8%** está sistematizando la **identificación de candidaturas** con discapacidad **en sus procesos** de selección,
- Y el **56,2%** ya ha implantado **criterios sociales** en la **selección de proveedores** a lo largo de la cadena de suministros.



2. CONTEXTO: EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN MAYORES DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO, TANTO EN ESPAÑA COMO EN ANDALUCÍA.



GLOSARIO de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tasa de actividad: cociente en porcentaje entre el número total de personas activas y la población de 16 y más años.

Población activa: personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción (a fecha de la epa).

Tasa de empleo: cociente en porcentaje entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años.

Tasa de paro: cociente en porcentaje entre el número de personas paradas y el de activas.

Personas con discapacidad: personas a quienes se les haya reconocido un grado de las limitaciones en la actividad, al interactuar con diversas barreras, expresadas en porcentaje, igual o superior al 33%.

Comparativa de las tasas de actividad, empleo y paro entre las personas con y sin discapacidad, en Andalucía y en el total nacional (datos del año 2023). Fuente: elaboración propia a partir de la explotación del IECA sobre microdatos del INE (EPA).

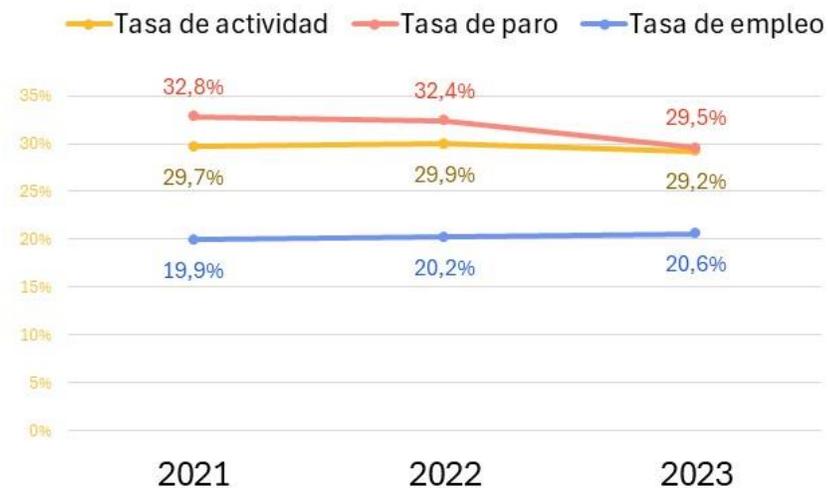
https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/informe/anual?CodOper=b3_231&idNode=132592

2.1. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DE LOS ANDALUCES CON DISCAPACIDAD

LOS DATOS MUESTRAN UNA EVOLUCIÓN FAVORABLE A LA EMPLEABILIDAD DE LOS ANDALUCES CON DISCAPACIDAD EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS.

DESTACA LA TASA DE PARO DE LA DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA, QUE HA DESCENDIDO 3,3 PUNTOS DESDE 2021.

Evolución de las tasas actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en Andalucía (2023). Fuente: elaboración propia a partir de la explotación del IECA sobre microdatos del INE (EPA)..

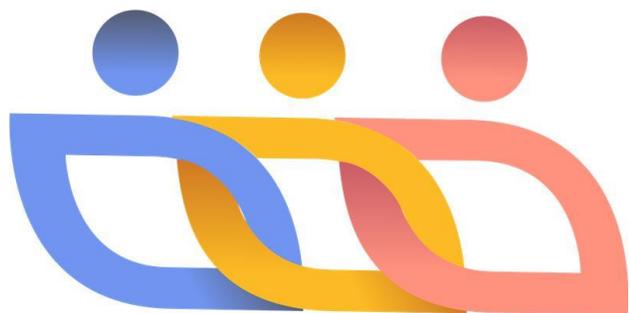


2.2. Tasa de empleo según perfil de discapacidad

EL PERFIL DE DISCAPACIDAD CON MÁS DIFICULTADES DE INSERCIÓN ES EL DERIVADO DE PROBLEMAS DE SALUD MENTAL.

Tasa de empleo según perfil de discapacidad. Total nacional, 2023.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (EPA).





3. DIVERSIDAD e INCLUSIÓN EN EMPRESAS DE 100 EMPLEADOS O MÁS



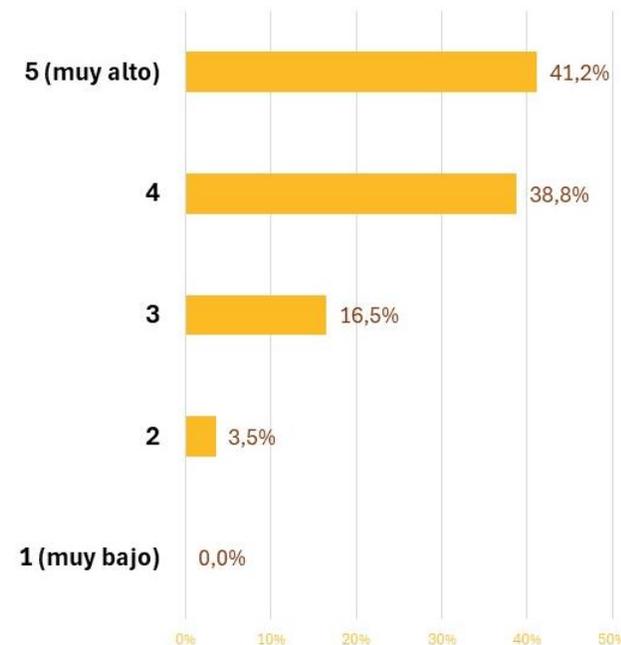
3.1. NIVEL DE CONCIENCIACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Entre las personas directivas de las empresas andaluzas de 100 empleados o más predomina la convicción de que sus **organizaciones están muy concienciadas** respecto a la necesidad de asumir la **diversidad y la inclusión en sus plantillas**.

En **promedio**, las grandes organizaciones andaluzas han **autoevaluado su concienciación** sobre la diversidad con **4,18 puntos** en una escala de 1 a 5 (de “muy a baja” concienciación a “muy alta”).

Visto desde una perspectiva porcentual, el **80%** de los informantes estima que el **grado de sensibilidad inclusiva** de sus empresas y entidades es **alto (4) o muy alto (5)**, según dicha escala.

¿Cómo valoraría el nivel de concienciación que tienen en su organización en relación con la diversidad e inclusión? Puntúe del 1 al 5, donde 1 equivaldría a "muy bajo" y 5 a "muy alto". Base: total de empresas.

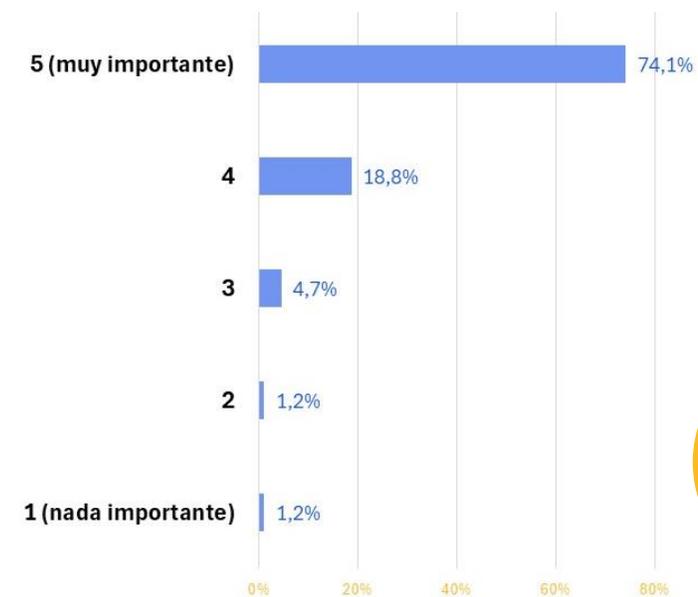


Media en escala de 1 a 5 = 4,18.

3.2. IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA IMAGEN SOCIAL PROYECTADA

Si, como se ha observado antes, los principios de diversidad e inclusión están muy presentes en la alta dirección de las empresas con mayores plantillas de Andalucía, esto no es únicamente por una cuestión de principios. Hay, también, razones pragmáticas que refuerzan dicha actitud empresarial. Una de ellas es la **elevada importancia** que las empresas atribuyen a la proyección de una imagen socialmente responsable: el **92,9%** de los ejecutivos consultados estima que esa proyección es **bastante** (4) o **muy importante** (5) para su organización (un **4,64 como media** en la escala propuesta de 1 a 5).

¿Cómo de importante es para su organización proyectar una imagen de empresa socialmente responsable? Puntúe en una escala del 1 al 5, siendo 1 'Nada importante' y 5 'Muy importante' Base: total de empresas.



Media en escala de 1 a 5 = **4,64.**

3.3. LA IMAGEN SOCIAL Y CAPTACIÓN DE TALENTO

Los datos de la encuesta profundizan en esas cuestiones prácticas, haciendo patente que ofrecer una **imagen creíble como empresa inclusiva favorece la captación de talento** en los procesos de selección laboral, en general. Así lo expresa el **87,1%** del perfil directivo entrevistado.

Sólo un 3,5% considera que la percepción de la empresa como inclusiva no tiene **ningún impacto** en la capacidad de atraer candidatos a los procesos de selección.

¿Considera que ser una empresa inclusiva puede ser algo valorable a la hora de captar talento? Base: total de empresas.



3.4. LA INCLUSIÓN COMO ESTRATEGIA EMPRESARIAL

En este contexto de concienciación empresarial y de consideración de las ventajas prácticas de generar una percepción socialmente responsable, el **61,2%** de las empresas de 100 o más empleados confirman que **la inclusión ya forma parte de su estrategia empresarial**, con un **plan de acción delimitado**.

Un **23,5%** de las empresas también ha introducido **claves inclusivas en su estrategia**, pero aún **no han concretado** las actuaciones puntuales que se derivan de ella. Se detecta aquí una necesidad de asesoramiento, de exposición a las buenas prácticas de organizaciones que hayan pasado de la declaración de intenciones a la acción sistemática.

De hecho, un significativo **15,3%** reconoce que el **cumplimiento de la legalidad** inclusiva **es su meta**, sin dar más pasos hacia una visión estratégica mas amplia.

¿Está en la estrategia de su organización avanzar en materia de inclusión? Base: total de empresas



3.5. DESARROLLO DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

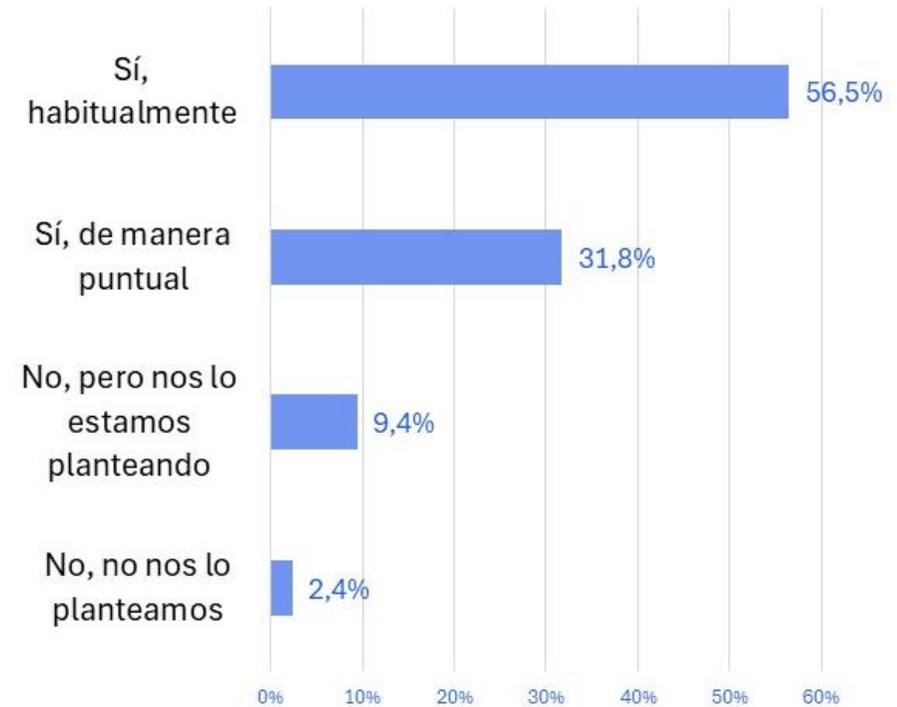
El **56,5%** del segmento entrevistado afirma haber pasado de la definición de estrategias a la **implementación de acciones concretas de forma habitual**.

El resto de las respuestas podrían estar sugiriendo un efecto creciente de “mancha de aceite”: junto a ese extenso núcleo más proactivo, otro **31,8%** están desarrollando actuaciones inclusivas de forma que consideran **puntual**, y un **9,4%** adicional **se lo están planteando** en la actualidad.

Únicamente un **2,4%** reconoce que su empresa no está concretando, de manera planificada, la concienciación a la que aludían antes.

Todo ello vuelve a reforzar la importancia de divulgar experiencias de éxito en la ejecución de acciones precisas en materia de diversidad.

¿Están llevando políticas de diversidad e inclusión en la empresa con acciones concretas? Base: total de empresas.



3.6. LIDERAZGO INCLUSIVO Y ÁREAS FUNCIONALES

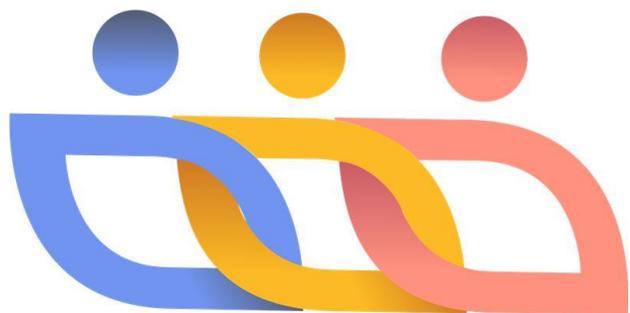
Las **áreas funcionales más implicadas** en las políticas de inclusión (se hayan concretado en acciones operativas o estén aun en fase de definición estratégica) son:

- **Gestión de personas / RR. HH.** en el **88,2%** de casos, al margen de que haya otros implicados.
- La **Dirección General**, que asume ese liderazgo activo en el **38,8%** de las empresas de 100 empleados o más.
- El departamento de **Responsabilidad Social Corporativa** o una **Fundación** dirigen estas iniciativas en un **24,7%** del segmento, contando con que, si aparecen en el organigrama, es por preexistir una estrategia social muy definida.

Es decir, un mix entre el máximo nivel ejecutivo y las responsabilidades de gestión de personal, sobre todo.

¿Qué áreas lideran en mayor medida en su organización este tipo de políticas en relación con la inclusión y la diversidad? Base: total de empresas





4. VALORACIÓN DE LA LEY GENERAL DE DISCAPACIDAD



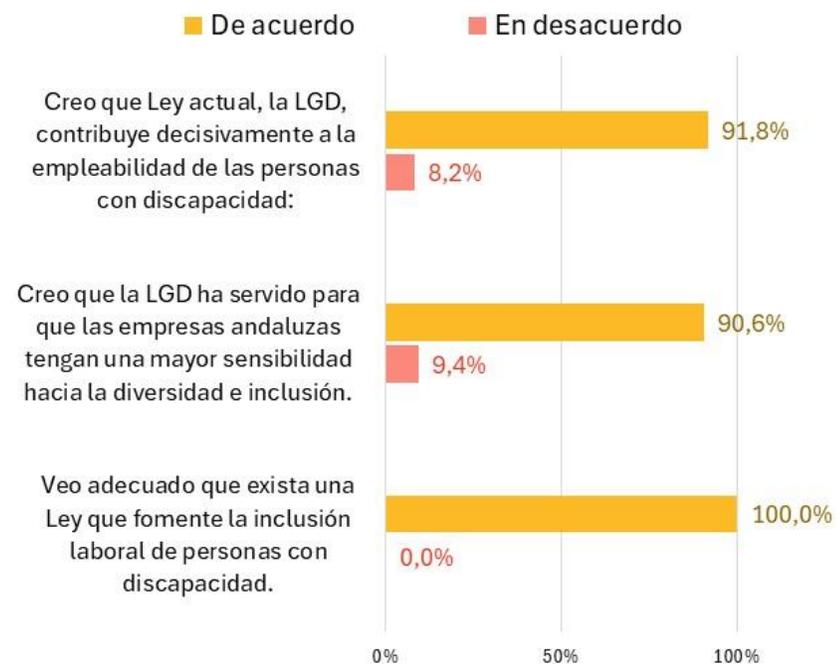
4.1. PERCEPCIONES SOBRE LA LGD Y SU IMPACTO SOCIAL

Tal como se apuntaba en la primera edición del Estudio sobre Contratación Social en 2024, las empresas más grandes tienen una **percepción muy positiva de los efectos** de la Ley General de Discapacidad, que confirma la encuesta:

- El **100%** de los directivos entrevistados encuentran **adecuado** que exista legislación para el **fomento del empleo** de las personas con discapacidad.
- El **90,6%** reconoce que la ley ha generado una **mayor sensibilidad** hacia la **inclusión** en el tejido empresarial andaluz.
- Para el **91,8%**, además, la LGD está **contribuyendo decisivamente a la empleabilidad** del colectivo.

Existe, pues, un fuerte consenso empresarial entorno a la relevancia de la LGD en su misión de mejora de la empleabilidad en condiciones de discapacidad y en su contribución a la sensibilización de los empleadores.

Valoraciones generales de la LGD: acuerdo o desacuerdo con la frase propuesta. Base: total de empresas



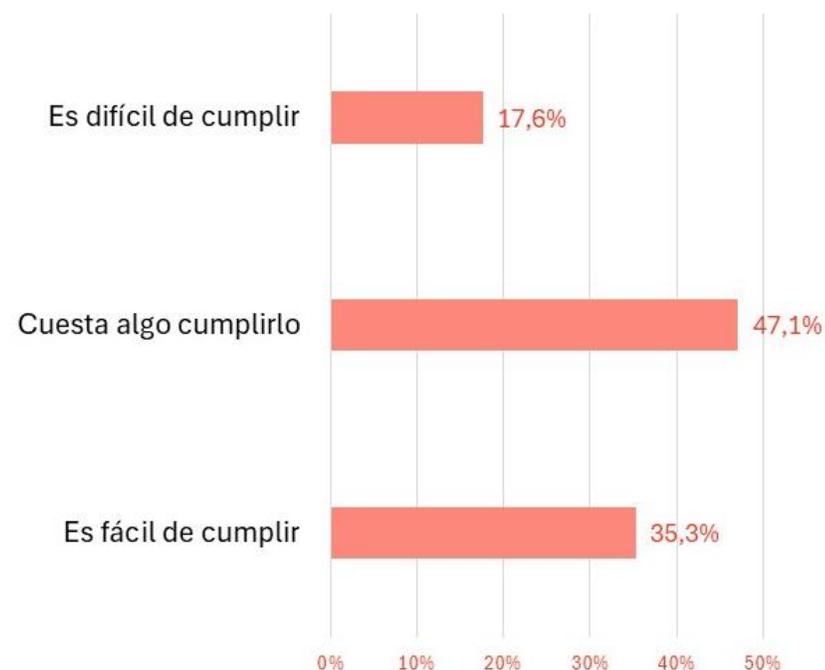
4.2. DIFICULTAD DE ALCANZAR EL MÍNIMO LEGAL DEL 2%

La LGD especifica que “*las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad*”¹.

Casi la mitad de los profesionales participantes en el estudio (**47,1%**) admite que **cuesta cumplir dicho mandato** y un **17,6%** expresa que es **claramente difícil** de cumplir.

Frente a ellos, el **35,3%** piensa que resulta relativamente **fácil** alcanzar esa obligación legal. Esta respuesta está posiblemente condicionada por el hecho de que la propia ley contempla alternativas legales en caso de no cubrir el 2%, entre otras razones.

Evaluación de la facilidad de cumplir el porcentaje del 2% de personas con discapacidad en plantilla. Base: total de empresas



¹ Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

4.3. VALORACIÓN DEL REQUISITO MÍNIMO DEL 2%

La mencionada distribución de percepciones hacia la dificultad del cumplimiento en la práctica de esa cuota de reserva de empleos **no implica que las grandes organizaciones consideren** en la misma proporción que el 2% **debiera ser más bajo**. La encuesta ha presentado a las empresas con plantillas iguales o superiores a 100 empleados **tres frases** que representarían **diferentes actitudes** hacia esa cuota.

Sólo un **3,5%** percibe ese porcentaje como **demasiado elevado**, en contraste con el 17,6% que valoraba como difícil el cumplimiento de esa obligación, en la pregunta anterior.

La mayoría de los profesionales entrevistados (**67,1%**) considera que el 2% es un **mínimo legal adecuado**, mientras un notable **29,1%** estima que es un mínimo legal **bajo**, que debería ser más alto.

Valoraciones generales de la LGD: elección de la frase propuesta que mejor representa la opinión del entrevistado sobre la ley.
Base: total de empresas

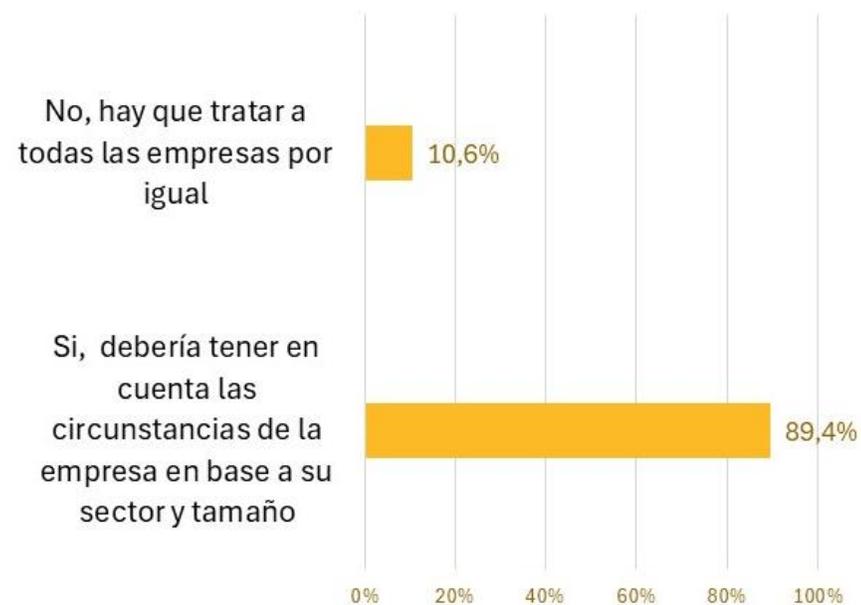


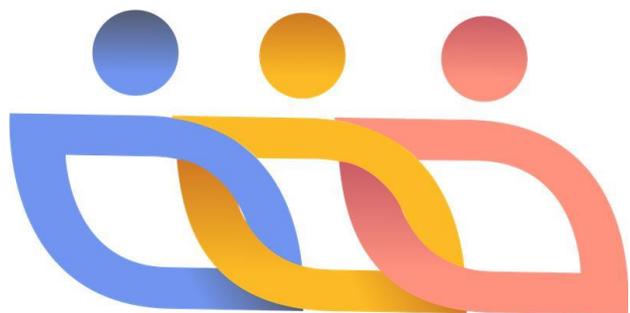
4.4. VALORACIÓN DE LA SENSIBILIDAD INSTITUCIONAL HACIA LA DIVERSIDAD EMPRESARIAL

Con todo, la disparidad de actitudes hacia el porcentaje mínimo legal no está reñida con una percepción casi unánime (**89,4%**) de que **la exigencia de la LGD debería tener más en cuenta las circunstancias** de la empresa según **tamaño y sector**, que condicionan la dificultad de encontrar candidatos con discapacidad en ciertos tipos de actividad.

En este punto, la investigación cualitativa realizada en la anterior edición de este estudio permite entender esta actitud con más detalle: los profesionales de grandes empresas hacen aquí un ejercicio de empatía hacia las empresas más pequeñas, con menos recursos para realizar búsquedas sistemáticas de candidatos.

¿Cree que la LGD debería tener en cuenta las circunstancias de la empresa en base a su sector y tamaño? Base: total de empresas





5. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GRANDES EMPRESAS



5.1. LA PROPORCIÓN DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD EN LAS GRANDES PLANTILLAS

En el momento de la encuesta (de febrero a mayo), el **51,4%** de las empresas de Andalucía con 100 o más empleados afirman que el número de trabajadores con discapacidad en plantilla supone **exactamente un 2%**.

Un importante **18,9%** indica que **ha superado el requisito legal** (la **media** del porcentaje alcanzado por estas empresas es del **2,8%** de empleados con discapacidad, casi un punto más de lo exigido).

En el otro extremo, el **29,7%** manifiesta que, a la fecha, la cuota alcanzada es **inferior al 2%**.

En este sentido, es preciso considerar que a los porcentajes declarados les afectan: las cifras de tamaño de plantilla total, que fluctúan a lo largo del año por circunstancias productivas o mercantiles; el cambio de empresa de las personas con discapacidad; jubilaciones; necesidades de la producción; etc.

¿Cuál es el porcentaje actual de personas con discapacidad en la plantilla de su empresa? Base: declaran % de empleados con discapacidad.



5.2. LA BÚSQUEDA SISTEMÁTICA DE CANDIDATOS CON DISCAPACIDAD

Dada la dificultad expresada, el **44,8%** de las empresas grandes andaluzas está teniendo en cuenta, en lo posible, el **identificar las situaciones de discapacidad** entre candidatos de sus procesos de selección de personal, **de manera habitual, sistemáticamente**. Y un **4,1%** están **empezando a plantearse** esa praxis.

Es decir, en torno a la mitad del segmento empresarial asume la dificultad añadida del cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, por lo que, en la mayoría de sus búsquedas de nuevos empleados, tratan de estar alerta a la presencia de discapacidades certificadas. No es una tarea fácil, pues depende, sobre todo, de que el candidato lo exponga espontánea y voluntariamente.

El **43,1%** de las empresas, por el contrario, realiza este procedimiento solo **de forma ocasional**, según necesidad.

Como norma general, en su organización, a la hora de llevar a cabo un proceso de selección, ¿se tiene en cuenta la contratación de personas con discapacidad? Base: total de empresas.



5.3. SOCIOS EXTERNOS EN LA BÚSQUEDA DE CANDIDATOS

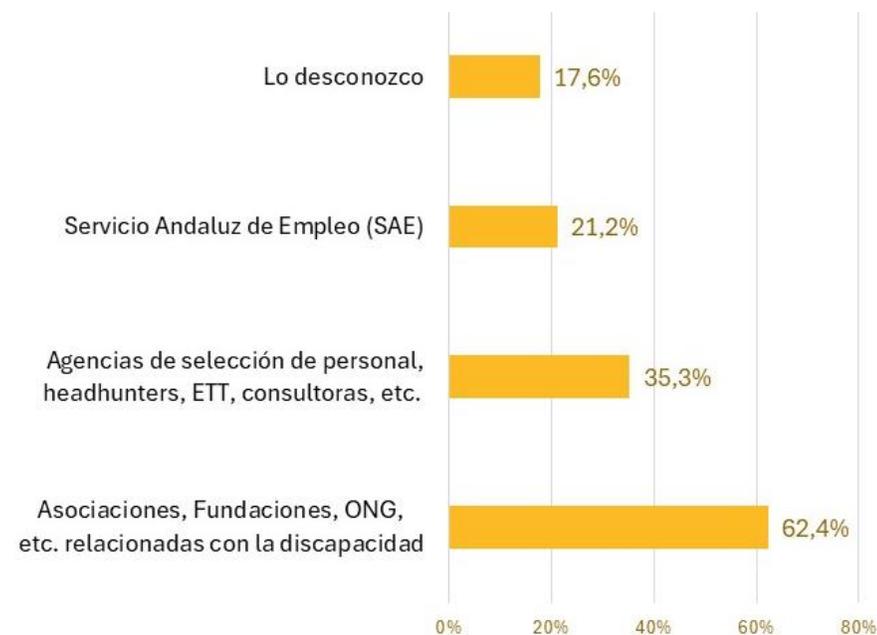
Como testimonio de la complejidad de la identificación de discapacidades para cubrir puestos vacantes en consonancia con la ley y con las metas sociales de la empresa, el **62,4%** suele contactar con **asociaciones, Fundaciones, ONG, etc. relacionadas con la discapacidad**, para localizar candidatos.

En menor medida (**35,3%**), se recurre a intermediarios en la selección de carácter más general, como **agencias de selección de personal, headhunters, ETT, asesorías, consultores**, etc.

El **SAE** también es contactado con alguna regularidad por el **21,2%** de estas empresas, al margen de que recurran al resto de opciones.

Un 17,6% de implicados en la Contratación Social no están al tanto de estos detalles prácticos por no pertenecer funcionalmente al área encargada de ello.

En caso de que recurran a intermediarios para identificar o contratar a personas con discapacidad, ¿a qué tipos de entidades recurren como prescriptores externos / selectores de candidatos para la contratación directa? Base: total de empresas. Respuesta múltiple.



5.4. CRITERIOS INCLUSIVOS EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES

En relación con la sistematización de la búsqueda de candidatos con discapacidad, aparece otra práctica que parece ser creciente en el segmento de las mayores empresas. Se trata de la **evaluación** de potenciales **proveedores** según **criterios sociales**, además de aplicar los requisitos habituales en esas selecciones.

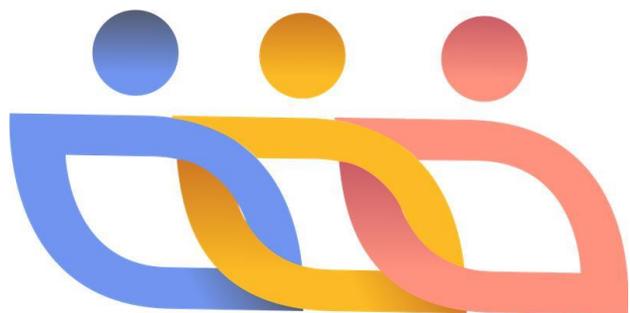
El **56,2%** de las empresas consultadas **verifica y evalúa en sus proveedores las prácticas sociales** (como puede ser el empleo de personas con discapacidad u otras actuaciones), ya sea de manera **habitual (29,2%)** u **ocasionalmente (27,0%)**.

Un **22,9%** no lo hace, pero ya **está planteándose aplicar** este tipo de criterios sociales a la futura selección de sus proveedores.

Como norma general, en su organización, a la hora de evaluar proveedores, ¿se tienen en cuenta criterios sociales, como que tengan contratadas a personas con discapacidad en sus equipos?

Base: total de empresas.





6. IMPACTO DE LA CONTRATACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN



6.1. ¿OBLIGACIÓN LEGAL O VENTAJA COMPETITIVA?

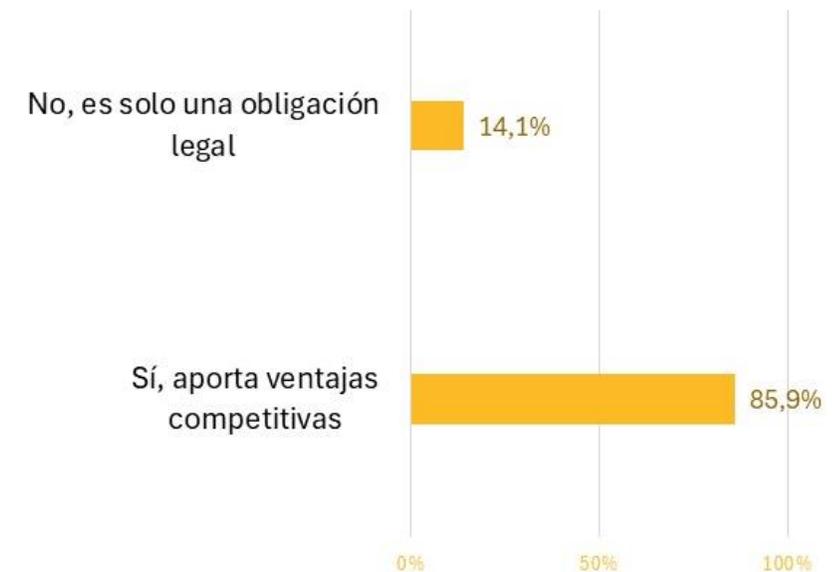
La mayor parte de las empresas con plantillas iguales o superiores a 100 trabajadores experimenta la Contratación Social más como una oportunidad que como una obligación por ley.

Concretamente, el **85,9%** del segmento considera que la **incorporación de personas con discapacidad** a la empresa **aporta ventajas competitivas**, más allá de cumplir con un requisito legal.

En el estudio cualitativo de 2024 se concretaban estas **ventajas competitivas**:

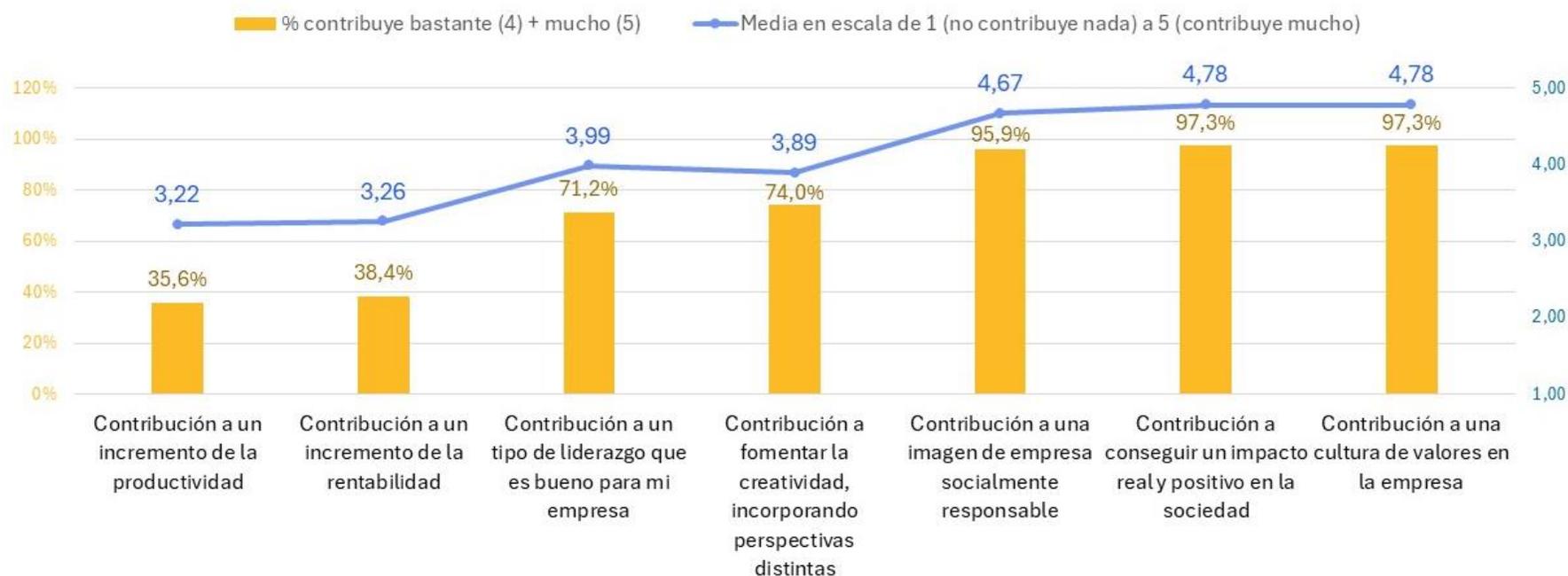
- la **mejora de las opciones en concursos públicos o en contratos privados** con otras empresas privadas con sensibilidad social,
- así como en un **mejor posicionamiento** ante **inversores y rankings** prestigiosos que valoren a la empresa con **criterios ESG**.

¿Cree que la contratación de personas con discapacidad en su empresa, de forma directa o mediante contratación social, aporta ventajas competitivas a la empresa? Base: total de empresas.



6.2. CONTRIBUCIONES A LAS EMPRESAS DE LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LA DISCAPACIDAD

Grado de contribución de la contratación de las personas con discapacidad en la empresa en los siguientes aspectos, siendo 1 'No contribuye nada' y 5 'Contribuye mucho' Base: considera que la contratación de personas con discapacidad aporta ventajas competitivas.



6.2. CONTRIBUCIONES A LAS EMPRESAS DE LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LA DISCAPACIDAD

Según el gráfico previo, de la integración laboral de personas con discapacidad en la empresa propia se han destacado, principalmente, **tres impactos positivos**, con un **consenso** casi universal:

- Contribución a conseguir un **impacto real y positivo en la sociedad** (el **97,3%** de los informantes piensa que esta Contratación Social **contribuye mucho o bastante** a ello)
- Contribución a una **cultura de valores en la empresa** (también el **97,3%** responde que ha impactado **mucho o bastante** en ese aspecto).
- Contribución a **una imagen de empresa socialmente responsable** (el **95,9%** otorga la **misma evaluación**).

Con un **nivel muy alto de concordancia** entre empresas, también se considera **mucho o bastante** la **contribución** del empleo con discapacidad..

- **A fomentar la creatividad** al incorporar **perspectivas distintas (74,0%)**.
- A un **tipo de liderazgo que es bueno** para la empresa (**71,2%**).

Otros aspectos destacados son:

- Un **38,4%** estima que la contratación de personas con discapacidad contribuye mucho o bastante al **incremento de la rentabilidad del negocio**.
- Un **35,6%** afirma que ese nivel de contribución se produce en el **incremento de la productividad**.

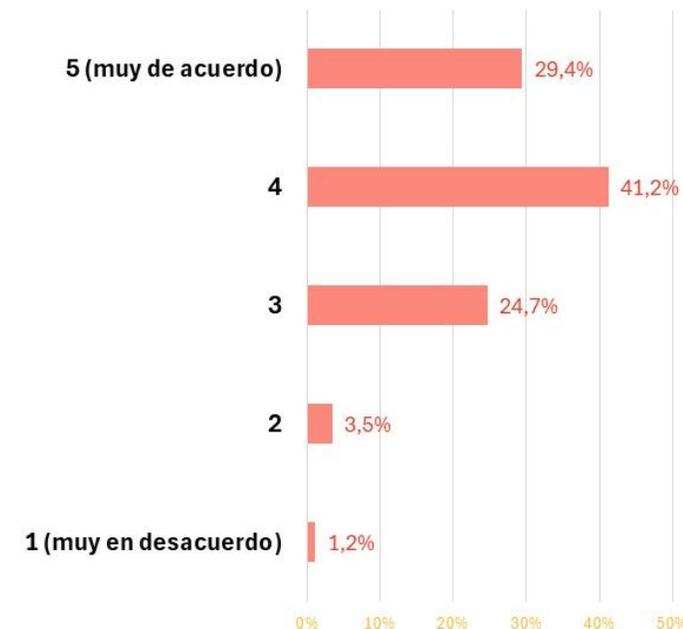
6.3. LA MOTIVACIÓN DE LA PLANTILLA ANTE LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Por otra parte, el 70,6% está de muy (41,2%) o bastante de acuerdo (29,4%) con la frase “La plantilla identifica como agente motivador el hecho de tener compañeros con discapacidad”.

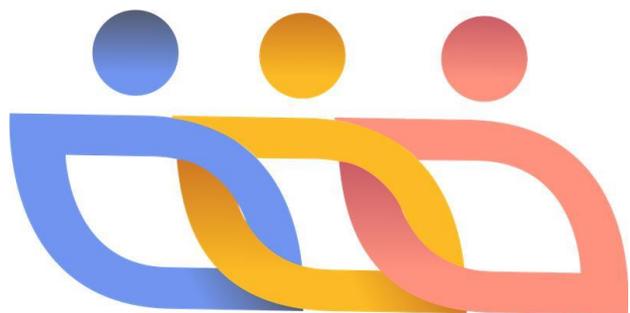
Resumiendo, los resultados mostrados en los últimos gráficos, resulta patente que, hoy por hoy, **la mayoría de las grandes empresas en Andalucía perciben que la contratación de empleados con discapacidad influye positivamente en la motivación laboral, en los valores y en el liderazgo** internos, tanto como en mejorar la sociedad.

Hay menos acuerdo en considerar que esta Contratación Social impacte significativamente en la productividad o la rentabilidad del negocio, si bien muchas empresas coinciden en que aumenta las posibilidades para competir cuando los clientes o inversores también se guían por criterio ESG.

¿Hasta qué punto está de acuerdo con la afirmación: 'La plantilla identifica como agente motivador el hecho de tener compañeros con discapacidad'? Puntúe en una escala del 1 al 5, donde 1 es 'Muy en desacuerdo' y 5 'Muy de acuerdo'. Base: total de empresas.



Media en escala de 1 a 5 = **3,94.**

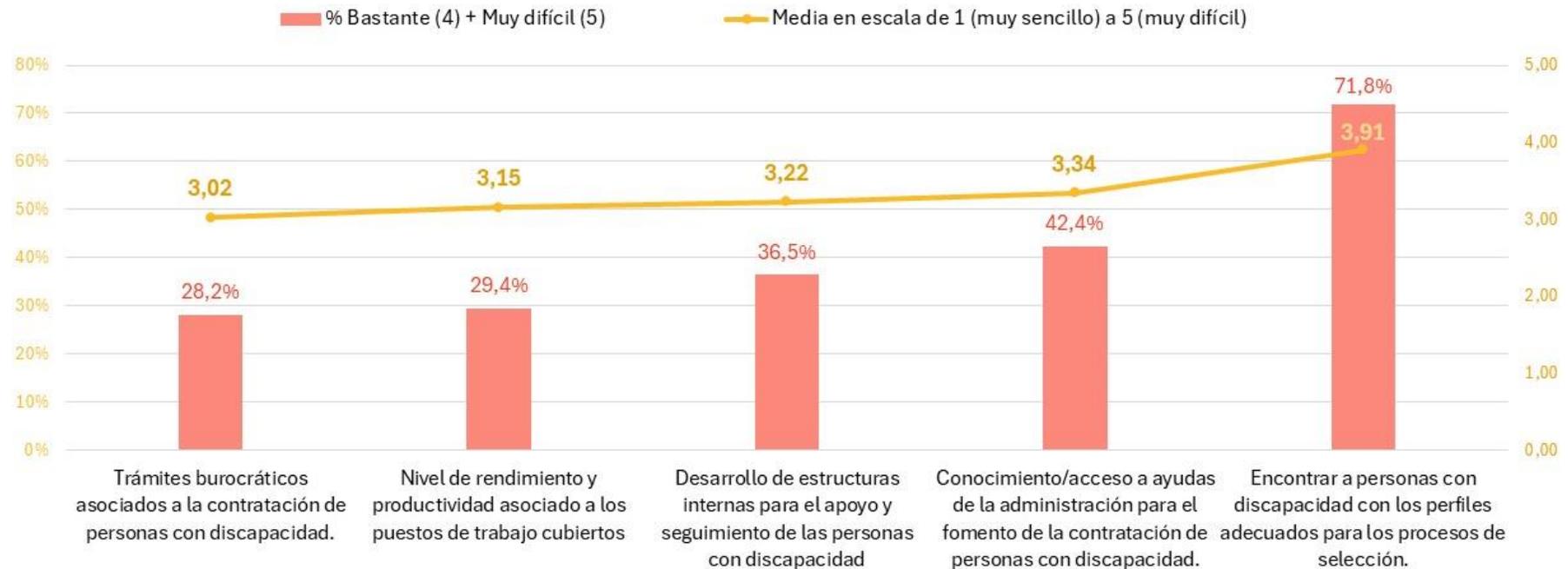


7. RETOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



7.1. DIFICULTADES DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿Cómo valoraría los siguientes retos en la inclusión de personas con discapacidad en la plantilla de su empresa, aplicando la LGD? Puntúe en una escala de 1 a 5 (siendo el 1 "Muy sencillo" y 5 "Muy difícil") el nivel de dificultad en cada fase. Base: total de empresas.



7.1. DIFICULTADES DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Frente a los factores evaluados como positivos, el estudio también ha indagado en las **dificultades** que encuentran las empresas grandes para cubrir los puestos vacantes con candidatos con discapacidad.

Hay que recordar, en este punto, que para dos tercios de las empresas entrevistadas (**64,7%**), alcanzar el 2% que exige la DGD **no resulta una tarea fácil**.

Para la proporción mayor de entrevistados (**71,8%**), esta dificultad es bastante o mucha respecto a **encontrar a personas con discapacidad** que tengan los **perfiles predefinidos para los puestos que se necesitan** en un momento dado.

Tras el principal reto a superar, entre un **30% y el 45%** de las empresas coinciden en estimar como bastante o muy difíciles...

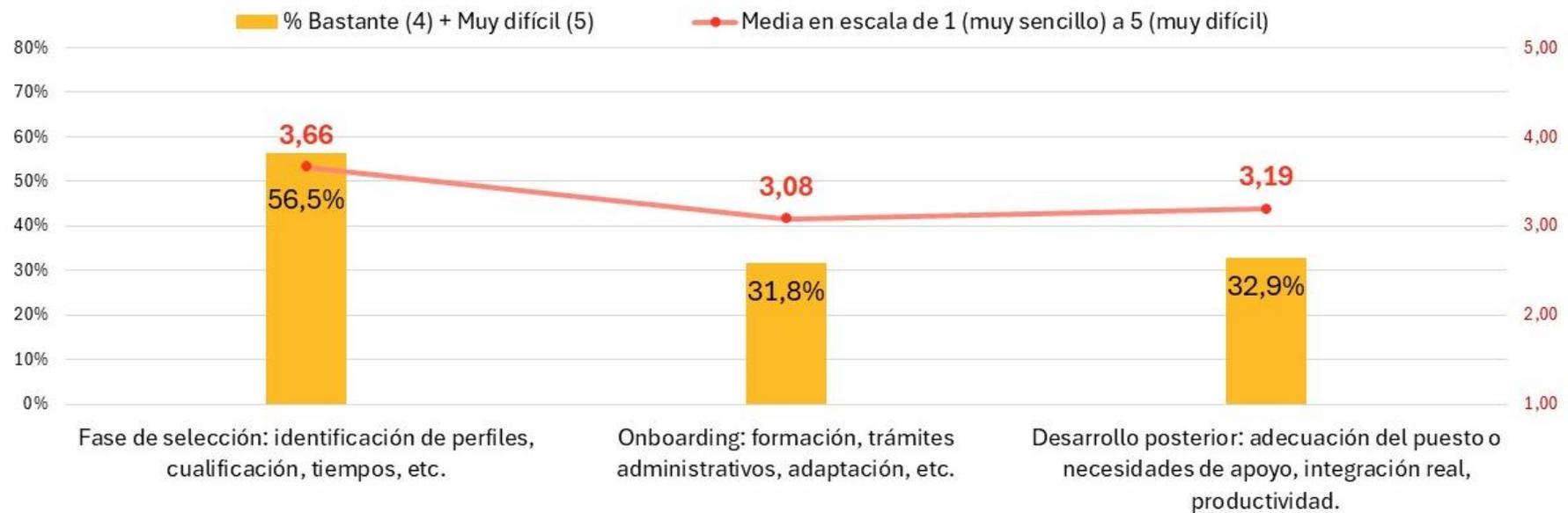
- **El conocimiento/acceso a ayudas** de la Administración para el **fomento** de la contratación de personas **con discapacidad** (**42,4%** lo evalúan como bastante o muy difícil).
- El desarrollo de **estructuras internas** para el **apoyo y seguimiento** de las personas con discapacidad (**36,5%** piensan que es bastante/muy difícil).

Por último, los factores listados en los que **menos responsables empresariales** encuentran **dificultades** se refieren a:

- Alcanzar el **nivel de rendimiento y productividad** previstos en los puestos de trabajo cubiertos (sólo un **29,4%** lo valoran como bastante/muy difícil).
- **Trámites burocráticos** asociados a la contratación de personas con discapacidad (para el **28,2%** resulta bastante/muy difícil).

7.2. IMPORTANCIA DE LOS RETOS SEGÚN LA ETAPA DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN LABORAL

Puntúe en una escala de 1 a 5 (siendo el 1 "Muy sencillo" y 5 "Muy difícil") el nivel de dificultad en cada fase a la hora de integrar a personas con discapacidad en plantilla Base: total de empresas.



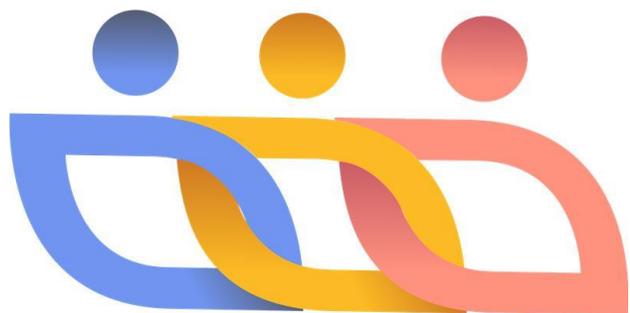
7.2. IMPORTANCIA DE LOS RETOS SEGÚN LA ETAPA DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN LABORAL

Al tomar en consideración las **tres grandes etapas de la incorporación de nuevos empleados** a las organizaciones, los empleadores participantes en el estudio identifican la primera, **la selección** (identificación de perfiles, cualificación, plazos, etc.), como **la más complicada** en el caso de la contratación de personas con discapacidad.

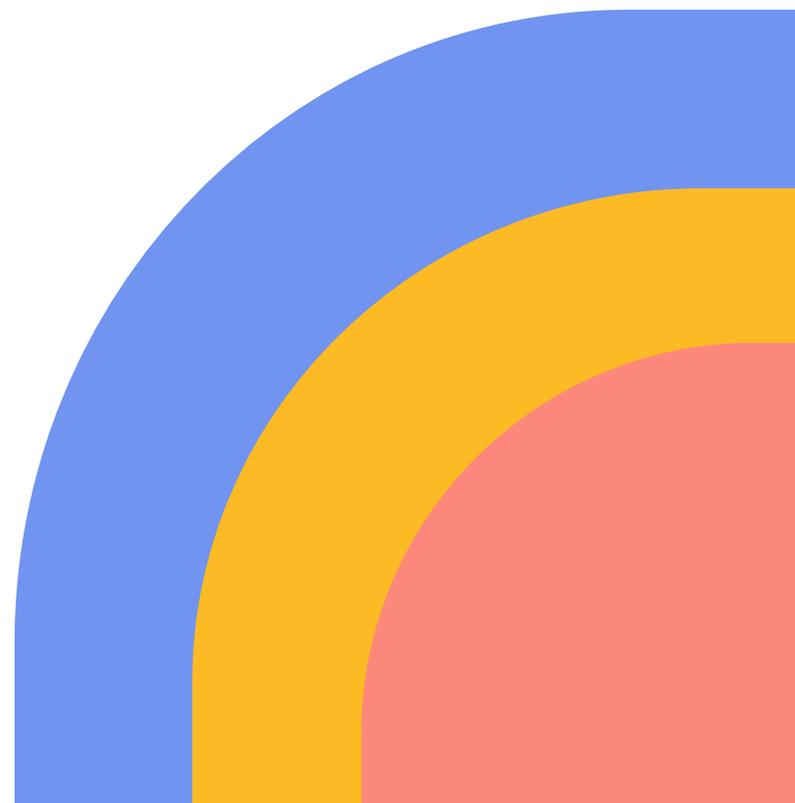
Así, mientras más de la mitad de las grandes empresas (**56,5%**) describen como **bastante o muy difícil** la **etapa inicial de selección**, sólo un tercio de ellas califican con ese nivel de complejidad las fases de **onboarding o incorporación** (formación, trámites administrativos, adaptación, etc.) (**31,8%**) y la de **integración** (desarrollo posterior de adecuación del puesto o necesidades de apoyo, integración real, productividad) (**32,9%**).

En otras palabras, las empresas de mayor tamaño en Andalucía consideran que están más **preparadas** y son más **eficientes** en la **integración inclusiva** de los empleados con discapacidad **que en buscar e identificar candidatos** de ese perfil, sobre todo para los puestos de mayor especialización y cualificación.

De ahí que **recurran** con tanta frecuencia, como han reconocido, a **intermediarios especializados**, sean entidades y asociaciones vinculadas a la discapacidad (sobre todo) o sean especialistas en selección de personal (como segunda opción, normalmente).



8. FÓRMULAS DE CUMPLIMIENTO DE LA LGD



8.1. CONOCIMIENTO DE MEDIDAS DE APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN

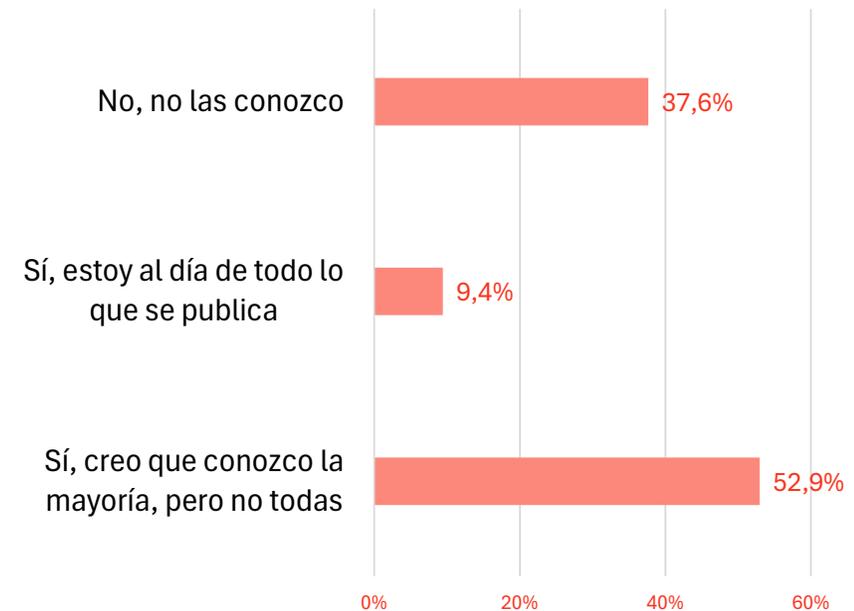
Pese a que las empresas de mayores plantillas cuentan con mayor capacidad para estar al día en las novedades que plantea la Administración, **persiste entre ellas la percepción de que quizás no conozcan todas las opciones de apoyo** del empleo de personas con discapacidad.

Mientras que los requisitos legales sí son bien conocidos y se ponen en práctica en cuanto una normativa inicia su vigencia, las **ayudas y recursos de solicitud voluntaria** a veces pasan **desapercibidos** en el diario de las empresas.

De hecho, **solo un 9,4%** de los entrevistados estima que está **bien informado** de todo lo que se publica al respecto y el **52,9%** que **cree conocer la mayoría** de las opciones, aunque **no todas**.

Y el **37,6%** confiesa **no conocer** los apoyos institucionales de este tipo (debe tenerse en cuenta que no todos los puestos entrevistados son de áreas especializadas en la cuestión laboral).

¿Considera que conoce todas las medidas de la Administración en apoyo del empleo de las personas con discapacidad? Base: total de empresas.



el Real Decreto
005, de 8 de abril
e, artículo 2:
medidas
ativas que las
as podrán aplicar
umplir la obligación
erva de empleo en
de las personas con
acidad son las
ntes:

elebración de
trato mercantil o
on un **Centro Especial
pleo (...)** para el
stro de (...) cualquier
o de bienes (...).
elebración de un
to mercantil o civil con
Centro Especial de Empleo
ra la prestación de
os ajenos y accesorios
tividad normal de
presa.

lización de
**iones y de acciones
rocinio**, siempre de
er monetario, para el
ollo de actividades de
ón laboral y de creación
pleo de personas con
acidad, (...)
onstitución de un
e laboral, previa
oción del contrato
a **Centro Especial
pleo (...)**”.

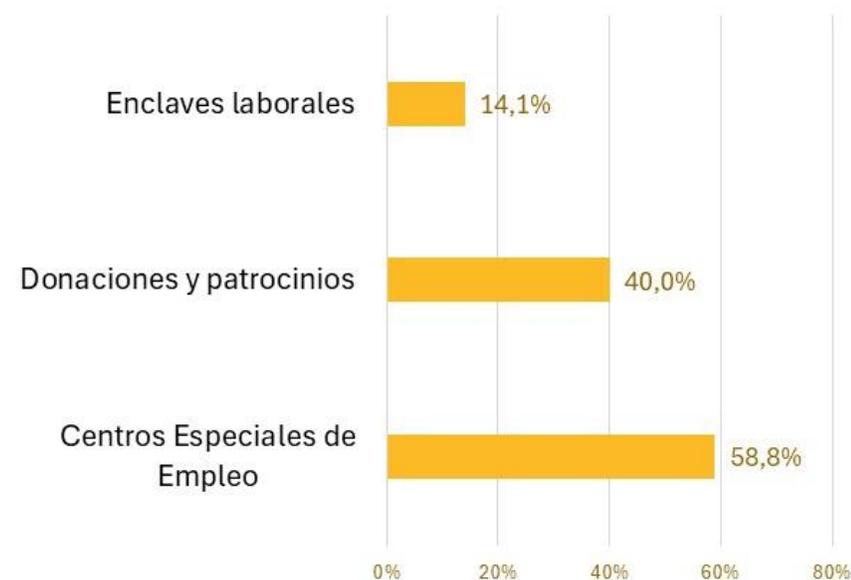
8.2. LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS PROPUESTAS POR LA LGD

De las fórmulas alternativas de cumplimiento de la LGD que plantea el R.D. 364/2005, la que más se practica entre las empresas de 100 empleados o más es contratar servicios o suministros con **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, a los que recurre un **58,8%** de los participantes en la encuesta.

En segundo lugar, un **40%**, recurre también a **donaciones y acciones de patrocinio** para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

Sólo un **14,1%** desarrolla fórmulas de **enclave laboral**, de aplicación más específica a casuísticas concretas.

¿Qué vías ha utilizado su empresa de forma alternativa o simultánea para cumplir con la LGD? (Puede responder varias opciones).
Base: total de empresas. Respuesta múltiple.



8.3. DIFERENCIAS EN LA COBERTURA DE LA CUOTA DE RESERVA SEGÚN SE CONTRATEN SERVICIOS A CEE O NO

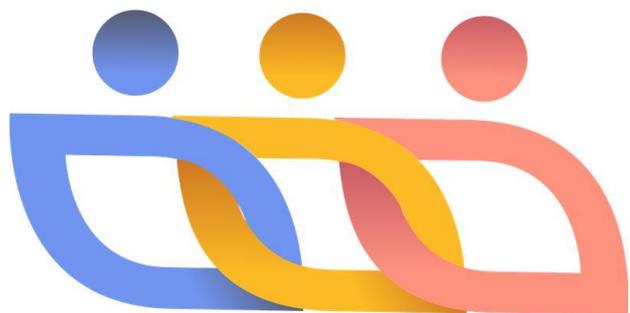
Uno de los objetivos de los legisladores y las instituciones competentes en la aplicación de la LGD es que las medidas **alternativas** contempladas **no se conviertan** en fórmulas que **sustituyan permanentemente** a la **contratación directa**.

Dado que el II Estudio de la Contratación Social presta **especial atención** a la figura de los Centros Especiales de Empleo (**CEE**) como factor de **mejora de la empleabilidad** de la discapacidad, hemos analizado **su impacto en la práctica de la contratación directa**, comparando empresas que contratan CEE con las que no lo hacen.

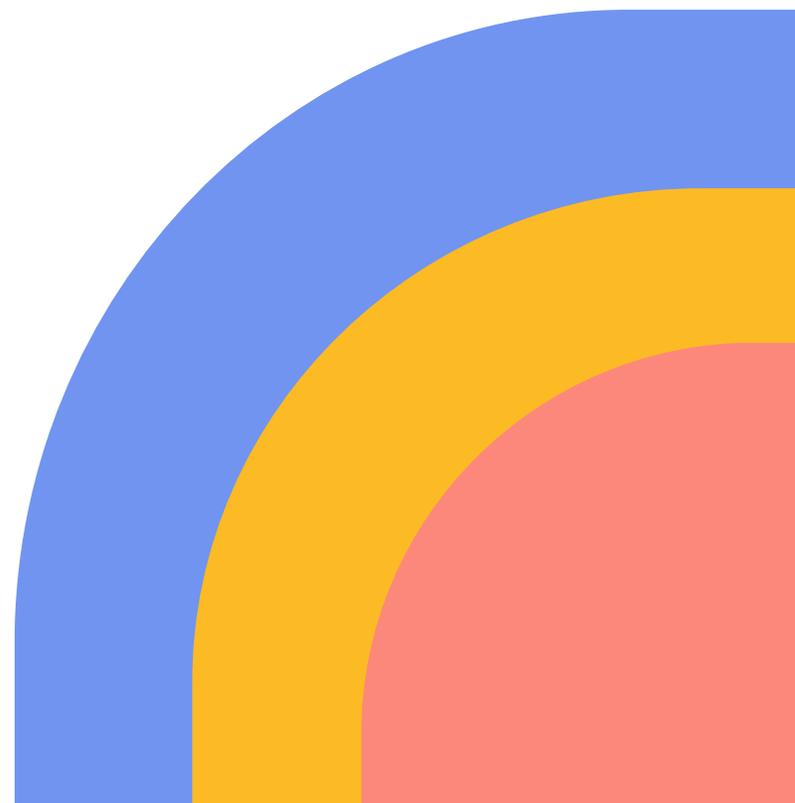
Los datos demuestran que, al contabilizar cuántas empresas **superan la cuota de reserva del 2%** de empleados con discapacidad, las que recurren a los **Centros Especiales de Empleo duplican en porcentaje (23,4%)** a las empresas que no contratan CEE (**11,1%**).

¿Qué vías ha utilizado su empresa de forma alternativa o simultánea para cumplir con la LGD? (Puede responder varias opciones).
Base: total de empresas. Respuesta múltiple.





9. LOS cee, Más allá DEL CUMPLIMIENTO DE LA LGD



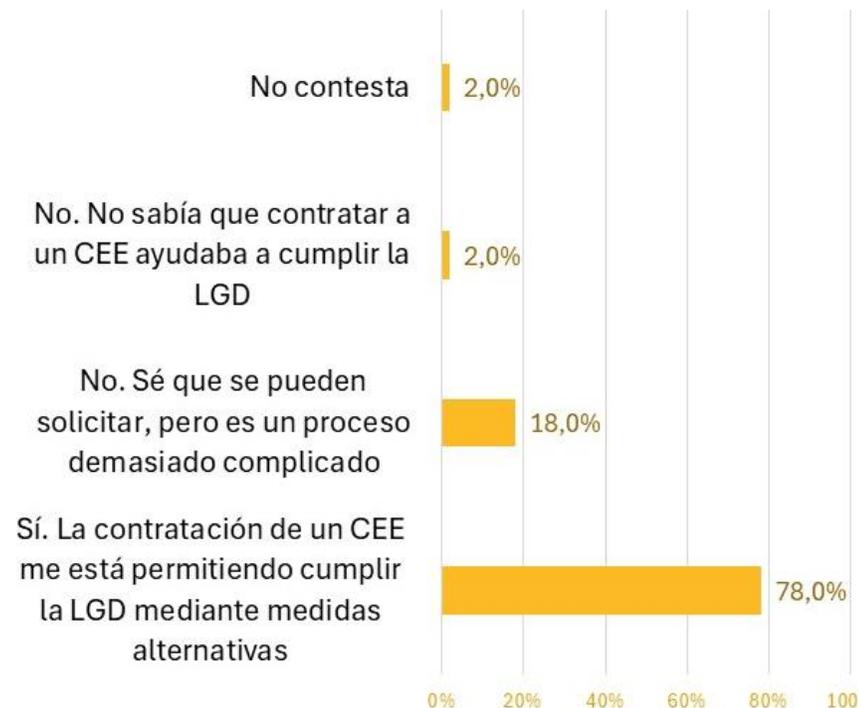
9.1. SOLICITUD DE MEDIDAS ALTERNATIVAS DE LA LGD

El **78%** de las empresas que han contratado servicios o suministros con un **Centro Especial de Empleo** presentan este contrato como **medida alternativa** cuando las circunstancias del mercado laboral impiden la contratación directa de personas con discapacidad.

El restante **22%** de los contratantes de **CEE no lo emplea** para solicitar de medidas de excepcionalidad de la LGD, aunque **sólo una minoría** marginal entre ellos **ignora que pueden hacerlo**. **La mayoría** (18%) no lo hacen por considerar que **el trámite es demasiado complicado**. Lo que implica...

- Que **es recomendable simplificar** en lo posible la tramitación o **hacer pedagogía** de su aplicación.
- Que los **CEE** también son contratados en cuanto **proveedores de servicios en si mismos**, que resuelven la necesidad productiva por las que se les busca, al margen de su rol en la LGD.

Al contratar un CEE, ¿solicita su empresa las medidas alternativas previstas para cumplir la LGD? Base: Han contratado CEE alguna vez o con recurrencia.



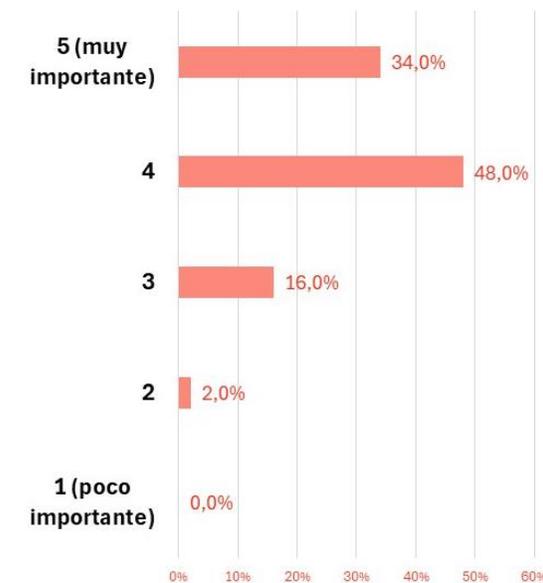
9.2. IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA EXPERIENCIA SECTORIAL DEL CEE

En esta línea, para el **82%** de las empresas que han contratado servicios a Centros Especiales de Empleo, ha sido **bastante** (4) o **muy importante** (5) que, al seleccionarlos como proveedor, demostrasen una **amplia experiencia en la prestación de esos servicios**.

Este elevado porcentaje indica que las empresas clientes esperan de sus CEE proveedores una solvencia técnica y una profesionalidad que satisfaga sus necesidades empresariales igual o mejor a la del resto de los suministradores que contratan.

La posibilidad de que los CEE faciliten el cumplimiento de la LGD no les exime ante sus clientes de ser **eficientes en la ejecución** de las tareas encomendadas.

Cuándo se planteó contratar un CEE, ¿Cómo de importante fue el criterio de que tuviese una amplia experiencia en los servicios a contratar por su empresa? Base: han contratado CEE alguna vez o con recurrencia.



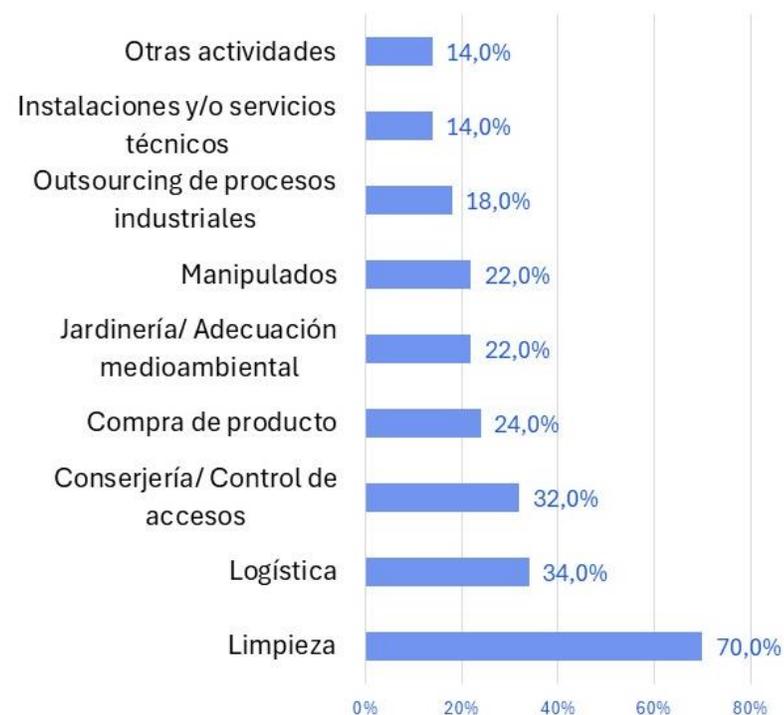
9.3. TIPOS DE SERVICIOS CONTRATADOS D LOS CEE

Entre los “*servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa*” que se **contratan a los CEE**, el **más frecuente** es el de **limpieza** de instalaciones, al que recurre un **70%** de los contratantes y que, previsiblemente, figura en la oferta de un mayor número de Centros Especiales de Empleo.

A cierta distancia, en torno a un tercio de las empresas grandes contratan tareas de **conserjería y control de accesos (32%)** y **servicios logísticos (34%)**.

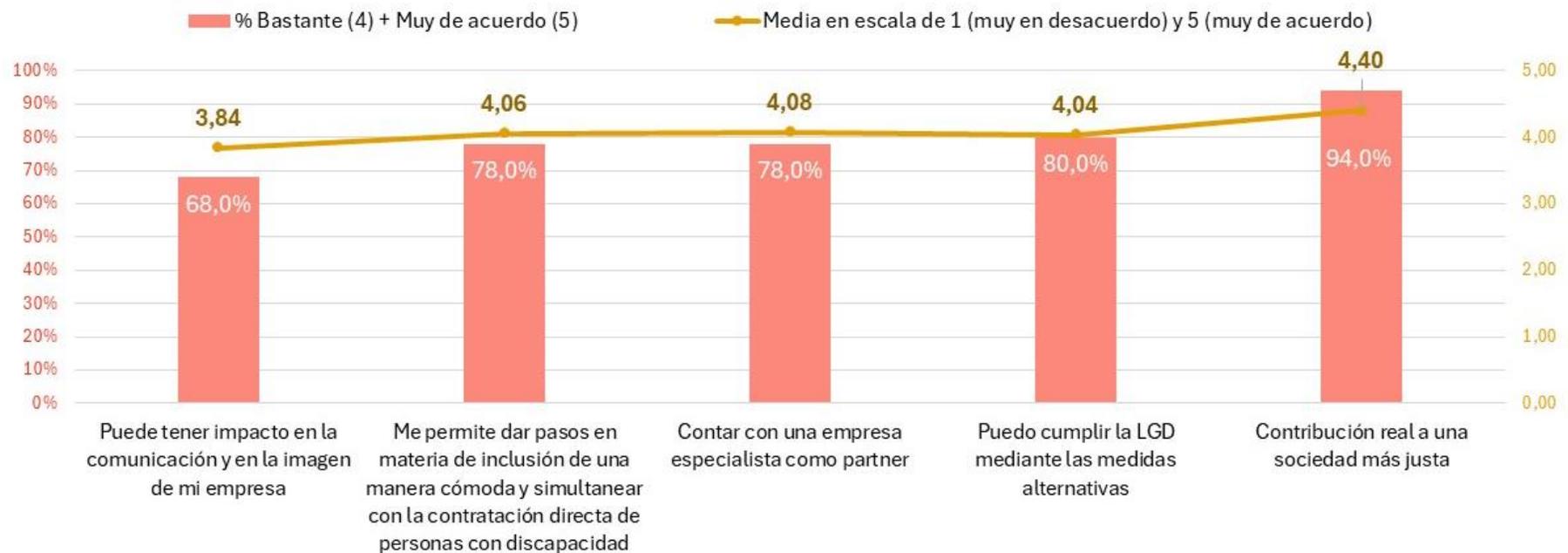
El resto de las actividades ofertadas por este tipo de centros **se contratan en menor medida**: **suministro de productos** diversos (24%), **jardinería y mantenimiento ambiental (22%)**, **manipulado** de mercancías (22%), **procesos industriales (18%)** o **servicios técnicos (14%)**.

¿Qué tipo de servicios contrata su empresa con Centros Especiales de Empleo? (Puede responder varias opciones) Base: Han contratado CEE alguna vez o con frecuencia. Respuesta múltiple.



9.4. PERCEPCIÓN DE VENTAJAS DE LOS CEE

Valore del 1 al 5 las siguientes ventajas a la hora de trabajar con un CEE, siendo 1 'Muy en desacuerdo' y 5 'Muy de acuerdo'.
Base: Han contratado CEE alguna vez o con frecuencia.



9.3. PERCEPCIÓN DE VENTAJAS DE LOS CEE

En la encuesta se han sugerido 5 **posibles ventajas de contratar servicios a Centros Especiales de Empleo**, frente a recurrir a otros proveedores no tan directamente implicados en la diversidad o la inclusión.

Los profesionales entrevistados con experiencia de contratación de CEE han expresado **mayoritariamente** estar **bastante o muy de acuerdo** con definir **cada una** de esas propuestas **como ventajas efectivas** de los CEE.

En lo que más **unanimidad** se ha registrado es en considerar que los CEE aportan una **contribución real** a una **sociedad más justa** (con el **94%** bastante o muy de acuerdo).

También con un elevado nivel de acuerdo, en torno al **80%**, se identifican como ventajas de estos centros:

- **Poder cumplir la LGD** mediante las medidas alternativas al contratar con CEE.
- Permiten **dar pasos en materia de inclusión** de una manera cómoda y **simultanear con la contratación directa** de personas con discapacidad.
- Suponen contar con una empresa especialista como **partner en materia de inclusión** de la discapacidad.

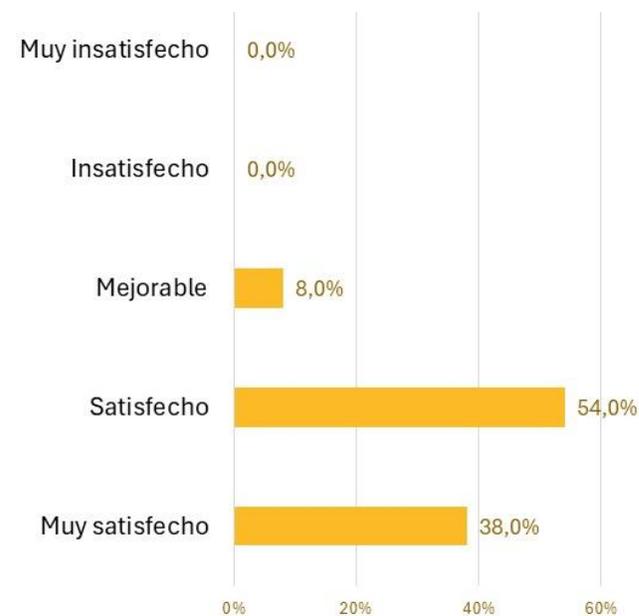
Por último, el **68%** de los clientes de los CEE confirma que estos pueden **tener impacto en la comunicación y en la imagen** de la empresa a nivel social.

9.4. SATISFACCIÓN CON LOS CEE CONTRATADOS

La percepción de **ventajas** de los Centros Especiales de Empleo en la gestión de la diversidad y las **expectativas** que estos puedan proyectar como proveedores solventes, **no se ven defraudadas** en la práctica:

- El **92%** de la clientela de los CEE participante en la encuesta se declara **satisfecha** (54%) o **muy satisfecha** (38%) con estos proveedores.
- Únicamente un **8%** pone el énfasis en que los servicios que le prestaron desde un CEE eran **mejorables**.
- **Ninguna** empresa consultada manifiesta franca **insatisfacción**.

Al contratar un CEE, ¿solicita su empresa las medidas alternativas previstas para cumplir la LGD? Base: Han contratado CEE alguna vez o con frecuencia.



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

IntelQualia

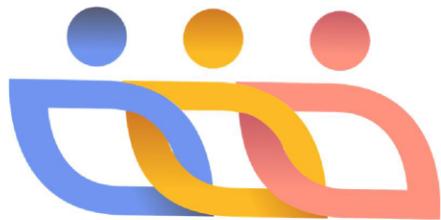
Dirección técnica: Joaquín Ágreda, Socio Director de Investigación de IntelQualia, Investigación de Mercados & Estudios de Opinión.

DIRIGIDO Y COORDINADO POR:

Inma Ponce, Directora de Estrategia y Marketing de UNEI.

Vita Lirola, Directora de Comunicación de UNEI.

Rocío Tornay, CEO de IntelQualia, Investigación de Mercados & Estudios de Opinión.



PRESENTACIÓN II ESTUDIO DE CONTRATACIÓN SOCIAL



MÁLAGA
20 DE JUNIO 2025

organiza



colaboran

