



Universidad de Oviedo

Departamento de Economía Aplicada

Tesis Doctoral

Discapacidad y mercado de trabajo: Tres análisis empíricos con
la Muestra Continua de Vidas Laborales

Vanesa Rodríguez Álvarez

Oviedo 2010



Universidad de Oviedo

Discapacidad y mercado de trabajo:
Tres análisis empíricos con la Muestra Continua de Vidas Laborales

Vanesa Rodríguez Álvarez

Depósito Legal: AS. 03800-2012

<http://hdl.handle.net/10803/91067>

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

WARNING. Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

Universidad de Oviedo
Departamento de Economía Aplicada

Discapacidad y mercado de trabajo: Tres análisis empíricos con
la Muestra Continua de Vidas Laborales

Memoria que, para la obtención del grado de doctor, presenta

Vanesa Rodríguez Álvarez

Programa “Severo Ochoa” de ayudas predoctorales para la formación en
investigación y docencia del Principado de Asturias (2007-2010).

Bajo la dirección de los profesores

Dr. D. Miguel Ángel Malo Ocaña

Dra. Dña. M^a Begoña Cueto Iglesias

Agradecimientos

Si hace cinco años al finalizar la carrera alguien me hubiera dicho que ahora estaría defendiendo esta tesis no lo hubiera creído. Sin embargo, ese momento ha llegado, y lo ha hecho gracias al apoyo de muchas personas.

En primer lugar debo agradecerse a Esteban Fernández porque fue él quien me convenció para iniciar los cursos de doctorado. No sólo me informó de la existencia del programa sino que influyó de manera decisiva en mi matrícula. Al poco de empezar los cursos gracias a Begoña Cueto y Javier Mato me aproximé a la investigación, dándome cuenta de que era algo que realmente me interesaba.

También debo agradecerse a Fernando Rubiera, que ha firmado todos mis informes y, lo que es más importante, me ha animado en cada paso del camino.

A mis compañeros de la Sala Lewis, principalmente a David, Patricia y Sergio. No me imagino mejores compañeros para este proceso, me alegro de haberlo compartido con vosotros. Y a los profesores del departamento de Economía Aplicada por sus comentarios en los seminarios y sus consejos para mejorar mi trabajo.

Para la parte de este trabajo que se centra en la legislación he tenido la inestimable ayuda de Joaquín García Murcia e Iván Rodríguez, del área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, que siempre han mostrado disposición y rapidez para responder a mis dudas.

Además de todos estos apoyos, he tenido la suerte de contar con dos magníficos directores con los que embarcarme en esta aventura. Ésta es la primera tesis que han dirigido pero seguro que no será la última. A Miguel Ángel Malo, que ha conseguido que Salamanca parezca estar al final del pasillo, debo agradecerle haberme señalado donde cavar para encontrar agua (aunque a veces hubiera que cavar en más de un sitio). Y a Begoña Cueto, que me ha acompañado todos los días en estos cinco años, agradecerle su apoyo y aliento; sin su ayuda no lo habría conseguido. Además, quizás por la cercanía de su despacho, Begoña es una más de la Sala Lewis, por lo que se hace extensible a ella lo dicho anteriormente.

Por último a mis amigos, familia, y sobre todo a Jorge, gracias por estar ahí; preguntando cómo iba la tesis, animándome y confiando en que este proceso llegaría a un grato fin.

Contenido

Introducción	11
1 Las personas con discapacidad y el mercado de trabajo.....	19
1.1 Políticas activas de mercado de trabajo dirigidas a personas con discapacidad..	19
1.2 Fuentes de información sobre discapacidad.....	20
1.2.1 Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo	26
1.2.2 La contratación de las personas con discapacidad	31
1.3 La Muestra continua de vidas laborales	37
1.3.1 Principales características de la Muestra continua de vidas laborales.....	38
1.3.2 Las personas con discapacidad en la MCVL-2008 y en la EDAD-2008.....	40
1.4 Resumen y conclusiones	44
2 Los Centros especiales de empleo como puente hacia el mercado de trabajo ordinario.....	49
2.1 Las políticas de integración en el mercado de trabajo dirigidas a personas con discapacidad	50
2.1.1 El empleo protegido como política de integración de las personas con discapacidad.....	50
2.1.2 Las políticas dirigidas a personas con discapacidad en España.....	56
2.2 Cuantificación del empleo en CEE.....	61
2.3 La discapacidad y los CEE en la Muestra continua de vidas laborales	65
2.3.1 Análisis descriptivo de las personas con discapacidad.....	66
2.3.2 Trayectorias laborales de las personas con discapacidad	69
2.3.3 Las personas con discapacidad en CEE.....	75
2.4 Los CEE como medio de inserción en el mercado de trabajo ordinario.....	82
2.4.1 Determinantes de la inserción en el mercado de trabajo ordinario frente a la inserción en los CEE.....	82
2.5 Resumen y conclusiones	88
3 Diferencias salariales por discapacidad: especial mención a los Centros especiales de empleo.....	93
3.1 ¿Qué sabemos sobre los salarios de las personas con discapacidad?.....	94
3.2 Las bases de cotización en la Muestra continua de vidas laborales.....	102
3.2.1 Datos y definición de las principales variables	102
3.2.2 Análisis descriptivo de las bases de cotización.....	103
3.3 Análisis de las diferencias salariales.....	114
3.3.1 Estimación de las ecuaciones salariales.....	115
3.3.2 Descomposición salarial	118
3.4 Resumen y conclusiones	121
4 Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo.....	127
4.1 La incapacidad permanente como método de salida del mercado de trabajo ...	129
4.2 Prestaciones por incapacidad permanente e incentivos al trabajo	132
4.2.1 Grados de incapacidad permanente	132
4.2.2 Requisitos de acceso y cuantía de la prestación por incapacidad.....	134
4.3 Los pensionistas por incapacidad permanente y su relación con el empleo	136
4.3.1 La incapacidad permanente en la Muestra continua de vidas laborales	137
4.3.2 Trayectorias laborales de las personas con IP.....	138

4.4 Los determinantes de la simultaneidad de pensiones por incapacidad y empleo	155
4.4.1 La reforma de diciembre de 2007: una simulación.....	163
4.5 Resumen y conclusiones	167
5 Conclusiones	171
6 Referencias bibliográficas.....	179
7 Anexos	193
7.1 Anexo 1. Muestra continua de vidas laborales.....	193
7.1.1 Depuración de la muestra	193
7.1.2 Descripción de las variables utilizadas.....	195
7.2 Anexo 2. Información complementaria al análisis sobre CEE	199
7.3 Anexo 3. Información complementaria sobre bases de cotización	202
7.3.1 Bases de cotización por contingencias comunes.....	202
7.3.2 Análisis descriptivo de la muestra utilizada	207
7.3.3 Ecuaciones de salarios y estadísticos descriptivos.....	210
7.4 Anexo 4. Información complementaria al análisis de la compatibilidad entre incapacidad permanente y empleo	231
7.4.1 Evolución de la normativa sobre incapacidad para el trabajo en el ordenamiento jurídico español.....	231
7.4.2 Información adicional al análisis econométrico.....	262

Índice de Cuadros

Cuadro 1.1. Gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad en España (millones de euros)	20
Cuadro 1.2. Gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad en España (por ciento PIB)	20
Cuadro 1.3. Tasa de prevalencia de la población discapacitada en edad de trabajar (16 a 64 años) según sexo y base de datos utilizada.....	25
Cuadro 1.4. Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en España según diferentes bases de datos	27
Cuadro 1.5. Distribución de la población con certificado de minusvalía según discapacidad (en miles, EDAD-2008)	30
Cuadro 1.6. Distribución de la población con certificado de minusvalía según discapacidad (en miles, EDDDES-1999).....	30
Cuadro 1.7. Contrataciones a personas con discapacidad	32
Cuadro 1.8. Contrataciones a personas con discapacidad (porcentaje sobre el total y variación).....	33
Cuadro 1.9. Contrataciones a personas con discapacidad según tipo de contrato (2009).....	34
Cuadro 1.10. Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato (2009)	35
Cuadro 1.11. Características de las personas con discapacidad y su relación con el empleo	43
Cuadro 2.1. Tipos de empleo protegido	53
Cuadro 2.2. Evolución del número de CEE y de su plantilla	63
Cuadro 2.3. Centros especiales de empleo por Comunidades Autónomas	64
Cuadro 2.4. Distribución de las personas con discapacidad según sexo	67
Cuadro 2.5. Distribución de las personas con discapacidad según el grado de discapacidad comunicado en el último episodio de empleo	68
Cuadro 2.6. Relación entre el primer y el último grado de discapacidad comunicado (porcentajes)	69
Cuadro 2.7. Distribución de las personas con discapacidad según el número de episodios de empleo.....	70
Cuadro 2.8. Relación entre los grupos de cotización del primer y del último episodio de empleo	73
Cuadro 2.9. Trayectorias laborales de los trabajadores discapacitados	74
Cuadro 2.10. Distribución de los trabajadores con discapacidad según la relación con los CEE y sexo.....	75
Cuadro 2.11. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con los CEE y la edad en 2008	76
Cuadro 2.12. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE, número de episodios de empleo y edad	78
Cuadro 2.13. Trayectorias laborales de los trabajadores en función de su relación con los CEE	81
Cuadro 2.14: Estimación de la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a la de trabajar en un Centro especial de empleo	86
Cuadro 3.1: Principales resultados sobre relación entre discapacidad y salarios	96
Cuadro 3.2: Principales resultados sobre relación entre discapacidad y salarios	101
Cuadro 3.3: Descomposición salarial según relación con la discapacidad y tipo de empresa (Euros).....	119

Cuadro 3.4: Descomposición salarial por género, relación con la discapacidad y tipo de empresa (Euros).....	120
Cuadro 4.1. Requisitos de cotización previa para el acceso a prestaciones por incapacidad permanente.....	135
Cuadro 4.2. Base reguladora de la prestación por incapacidad permanente.....	136
Cuadro 4.3: Porcentaje de individuos de la muestra que han simultaneado prestación y empleo.....	138
Cuadro 4.4: Distribución de los pensionistas de IP por sexo y relación posterior con el trabajo.....	139
Cuadro 4.5: Tipo de relación laboral en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión.....	141
Cuadro 4.6: Grupo de cotización en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión.....	142
Cuadro 4.7: Sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que el individuo prestaba servicios en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión.....	142
Cuadro 4.8: Número de episodios de antes del reconocimiento de la prestación ...	143
Cuadro 4.9. Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según la situación en alta.....	144
Cuadro 4.10. Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según sexo y situación en alta en 2008.....	145
Cuadro 4.11: Cuantía media de la pensión en función de la relación de los individuos con el trabajo (anual, euros).....	147
Cuadro 4.12. Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según tipo de prestación y situación de alta en 2008.....	149
Cuadro 4.13: Importe medio de la prestación en función del grupo de cotización (anual, €).....	150
Cuadro 4.14: Características de las trayectorias laborales antes y después de la prestación de los individuos que han simultaneado prestación y empleo.....	154
Cuadro 4.15. Determinantes de la compatibilidad entre pensión y trabajo según sexo.....	156
Cuadro 4.16. Determinantes de la compatibilidad entre pensión y trabajo según tipo de pensión.....	161
Cuadro A. 1: Variables utilizadas en el estudio de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad.....	195
Cuadro A. 2: Variables utilizadas en el estudio de las diferencias salariales.....	197
Cuadro A. 3: Abreviaturas y descripción de las variables utilizadas en el estudio de la compatibilidad entre empleo e IP.....	198
Cuadro A. 4: Estadísticos descriptivos de las variables independientes utilizadas para estimar el modelo logit.....	199
Cuadro A. 5: Estimación de la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a la de trabajar en un CEE (Coeficientes).....	200
Cuadro A. 6: Conceptos incluidos en la base de cotización.....	203
Cuadro A. 7: Conceptos excluidos de la base de cotización.....	204
Cuadro A. 8: Bases mínimas de cotización por contingencias comunes para 2008 (contratos a tiempo parcial).....	207
Cuadro A. 9: Distribución de los episodios de empleo en función del grado de discapacidad y la relación anterior con la discapacidad.....	207

Cuadro A. 10: Distribución de los episodios de empleo en función de la edad del trabajador en 2008 y si comunica o no una discapacidad	207
Cuadro A. 11: Distribución de los episodios de empleo en función de la CCAA de la empresa y si se comunica o no una discapacidad.....	208
Cuadro A. 12: Distribución de los episodios de empleo en función del tipo de contrato y si se comunica o no una discapacidad	208
Cuadro A. 13: Distribución de los episodios de empleo en función del grupo de cotización y si se comunica o no una discapacidad (en porcentaje).....	209
Cuadro A. 14: Distribución de los episodios de empleo en función del tamaño de la empresa y si se comunica o no una discapacidad.....	209
Cuadro A. 15: Distribución de los episodios de empleo en función del sector de actividad y si se comunica o no una discapacidad.....	209
Cuadro A. 16: Ecuación de salarios para discapacitados y no discapacitados	210
Cuadro A. 17: Ecuación de salarios por grado de discapacidad.....	211
Cuadro A. 18: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en función del tipo de empresa	212
Cuadro A. 19: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias en función del grado de discapacidad.....	213
Cuadro A. 20: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en CEE en función del grado de discapacidad.....	215
Cuadro A. 21: Ecuación de salarios para hombres discapacitados y no discapacitados	216
Cuadro A. 22: Ecuación de salarios para mujeres discapacitadas y no discapacitadas	217
Cuadro A. 23: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en función del tipo de empresa (hombres)	219
Cuadro A. 24: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en función del tipo de empresa (mujeres)	220
Cuadro A. 25: Estadísticos descriptivos trabajadores no discapacitados	221
Cuadro A. 26: Estadísticos descriptivos trabajadores discapacitados.....	222
Cuadro A. 27: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad según grado de discapacidad	224
Cuadro A. 28: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias.....	225
Cuadro A. 29: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias según grado de discapacidad	226
Cuadro A. 30: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en CEE	227
Cuadro A. 31: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en CEE según grado de discapacidad	229
Cuadro A. 32: Diferente regulación de los riesgos comunes y profesionales	236
Cuadro A. 33: Estadísticos descriptivos de la muestra utilizada	262
Cuadro A. 34: Regresiones logísticas de la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo (coeficientes).....	263
Cuadro A. 35: Regresiones logísticas de la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo, por sexo (coeficientes).....	264
Cuadro A. 36. Regresiones logísticas de la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo, según tipo de pensión (coeficientes).....	265
Cuadro A. 37. Regresiones logísticas de la compatibilización entre pensión y empleo, por grupos de edad y tipo de pensión: Ratios de probabilidad relativa de la	

variable correspondiente a la cuantía de la pensión según edad y tipo de prestación	267
Cuadro A. 38. Efecto de la reforma de 2007: ratios de probabilidad relativa de la variable “afectado por la reforma”	267
Cuadro A. 39. Simulación del efecto de la reforma de 2007: Regresiones logísticas sobre la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo.....	268

Índice de gráficos

Gráfico 1.1. Tipo de contratación a personas con discapacidad (porcentaje sobre el total, 2009)	36
Gráfico 1.2. Tipo de contratación en CEE (porcentaje sobre el total, 2009).....	37
Gráfico 2.1. Distribución de los trabajadores en CEE según tipo de discapacidad (2001).....	65
Gráfico 2.2. Distribución de las personas con discapacidad según edad en 2008.....	67
Gráfico 2.3. Distribución de las personas con discapacidad según el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo observado.....	71
Gráfico 2.4. Distribución de las personas con discapacidad según el grupo de cotización en el último episodio de empleo observado	72
Gráfico 2.5. Distribución porcentual según el grado de minusvalía comunicado en el último episodio de empleo y la relación del trabajador con el CEE.....	77
Gráfico 2.6. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad en función de su relación con CEE y el número de episodios de empleo.....	77
Gráfico 2.7. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo.....	79
Gráfico 2.8. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el grupo de cotización en el último episodio de empleo.....	80
Gráfico 3.1: Base de cotización media diaria según grado de discapacidad	104
Gráfico 3.2: Base de cotización media diaria según se haya comunicado anteriormente una discapacidad y relación con la discapacidad	105
Gráfico 3.3: Base de cotización media diaria según sexo y relación con la discapacidad	106
Gráfico 3.4: Base de cotización media diaria según edad en 2008 y relación con la discapacidad	107
Gráfico 3.5: Base de cotización media diaria según CCAA de la empresa y relación con la discapacidad.....	108
Gráfico 3.6: Base de cotización media diaria de los trabajadores con discapacidad según CCAA de la empresa y tipo de empresa en la que se prestan servicios....	108
Gráfico 3.7: Base de cotización media diaria según tipo de contrato y relación con la discapacidad	109
Gráfico 3.8: Base de cotización media diaria según grupo de cotización y relación con la discapacidad.....	111
Gráfico 3.9: Base de cotización media diaria según tamaño de la empresa y relación con la discapacidad.....	112
Gráfico 3.10: Base de cotización media diaria según sector de actividad y relación con la discapacidad.....	113
Gráfico 4.1: Distribución de los pensionistas de IP por edad en 2008 y relación posterior con el trabajo.....	139
Gráfico 4.2: Distribución de los pensionistas de IP por edad en el momento de reconocimiento de la prestación y relación posterior con el trabajo	140
Gráfico 4.3. Distribución de la cuantía de la pensión según tipo (euros / año).....	146
Gráfico 4.4. Distribución de la cuantía de la pensión de GI (euros / año)	146
Gráfico 4.5: Cuantía media de la pensión de los individuos en función del sexo y su relación con el trabajo en 2008 (anual, euros).....	148
Gráfico 4.6: Grupo de cotización antes y después del reconocimiento de la prestación (grupo anterior en el eje de abscisas).....	152

Gráfico 4.7: Tipo de relación laboral antes y después del reconocimiento de la prestación.....	153
Gráfico 4.8. Probabilidad de compatibilizar pensión y empleo	166

Índice de figuras

Figura 4.1: Trayectorias posteriores al reconocimiento de la prestación.....	151
--	-----

Figura A. 1: Iniciación y trámites para declarar una Incapacidad Permanente.....	258
--	-----

Índice de siglas

ABVD	Actividades Básicas de la Vida Diaria
ADA	<i>American with Disabilities Act</i> - Ley de Americanos con Discapacidad
BR	Base reguladora
CC	Contingencias comunes
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CEE	Centro Especial de Empleo
CES	Consejo Económico y Social
CIDDM	Clasificación Internacional de Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud
CP	Contingencias profesionales
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida
EDAD	Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia
EDDES	Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud
EHLABE	<i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea</i> - Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
EVI	Equipo de Valoración de Incapacidades
GI	Gran Invalidez
ILT	Incapacidad laboral transitoria
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IP	Incapacidad permanente
IPC	Índice de Precios al Consumo
IPA	Incapacidad Permanente Absoluta
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
IPT	Incapacidad Permanente Total
IT	Incapacidad temporal

LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISMI	Ley de Integración Social del Minusválido
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
MCVL	Muestra continua de vidas laborales
MTIN	Ministerio de Trabajo e Inmigración
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OR	<i>Odds ratio</i> – Ratios de probabilidad relativa
PHOGUE	Panel de Hogares de la Unión Europea
PIB	Producto Interior Bruto
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RD	Real Decreto
REA	Régimen Especial Agrario
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
REMC	Régimen Especial de la Minería del Carbón
RETM	Régimen Especial de Trabajadores del Mar
RG	Régimen General
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social

Introducción

En esta tesis se presentan tres ensayos sobre la relación de las personas con discapacidad con el mercado de trabajo. Dichos ensayos contienen tres análisis empíricos distintos con los que se pretende aumentar el conocimiento sobre este tema en las siguientes facetas: la labor de los Centros especiales de empleo (CEE) como puente hacia el mercado de trabajo ordinario; los salarios de las personas con discapacidad, con una especial atención a los CEE; y los factores relevantes a la hora de explicar la reincorporación al mercado de trabajo tras una incapacidad permanente.

La economía empírica ha ido preocupándose de manera creciente del empleo de las personas con discapacidad, tanto a nivel internacional como nacional. La primera adquiere carta de naturaleza con el pionero trabajo de Parsons (1980, 1982) sobre la influencia de la discapacidad en la probabilidad de participación laboral. Esta literatura internacional ha ido evolucionando desde entonces a ricos análisis empíricos, elaborados sobre todo desde una perspectiva longitudinal e interesándose principalmente por los programas de transferencias de renta a las personas con discapacidad. El desarrollo de esta literatura económica en España es mucho más reciente y se produce fundamentalmente a lo largo de la última década, tal como veremos más adelante.

Los trabajos sobre las personas con discapacidad y su relación con el mercado de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, no tienen, en la mayoría de los casos, como objeto de estudio los CEE. Esto posiblemente sea debido, al menos en el caso español, a la escasez de datos sobre este tipo de empleo. Lo mismo ocurre con los estudios sobre diferencias salariales por discapacidad, que no tienen en cuenta al empleo protegido. La MCVL, utilizada en esta tesis, nos permite identificar estos centros y, por tanto, analizar distintos aspectos de las trayectorias laborales, incluidos los salarios, de las personas con discapacidad dentro de los CEE.

Por otro lado, hasta el momento, la literatura que estudia el efecto de las pensiones por incapacidad en el mercado de trabajo se ha centrado en el uso estratégico de estas pensiones para abandonar la actividad. El enfoque utilizado en este trabajo nos lleva a centrarnos, no en aquellos pensionistas que abandonan el

mercado de trabajo, sino en aquéllos que siguen trabajando una vez se les reconoce la incapacidad permanente.

La literatura académica de corte aplicado debería tender a centrarse en temas de relevancia económica, social o política. Parece obvio el interés social de analizar el tema de esta tesis; las personas con discapacidad son uno de los colectivos, en situación de desventaja, objeto de políticas tanto laborales como sociales. No obstante, conviene recordar que no siempre ha sido algo evidente la importancia del empleo de las personas con discapacidad. En los últimos años, estas políticas de mercado de trabajo han evolucionado pasando desde las más tradicionales a la visión actual, en la que hay varios niveles de intervención. En un primer momento, la persona discapacitada no tenía una relación laboral, sino que realizaba una actividad dentro del ámbito de una asociación de minusválidos o de un centro específicamente creado, partiendo de la concepción de que no era posible que estas personas desarrollaran un trabajo normal. Sin embargo, actualmente la integración en el mercado de trabajo se ve como una forma de mejorar su integración social; la inserción laboral es un medio esencial hoy en día para conseguir independencia personal y económica y, por tanto, la plena inserción social de las personas con discapacidad. Para ello, se distingue si la persona discapacitada está preparada o no para desarrollar un empleo en el mercado laboral ordinario: si lo está, debería hacerlo y si no, hay que prepararle para ello, ya sea a través del empleo protegido o del empleo con apoyo. En todo caso, el objetivo último es la integración en el mercado de trabajo ordinario.

Es por esto por lo que el estudio de la situación de las personas discapacitadas una vez que entran en el mercado de trabajo se hace imprescindible para conocer un aspecto importante de la realidad social de este colectivo y así poder diseñar políticas de integración que se aproximen más a sus necesidades.

Desde el año 2000 la Unión Europea considera la integración social de los discapacitados como un tema transversal en todas sus políticas. La Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, hace mención expresa a la contratación, mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación permanente de los discapacitados. Además, el año 2003 fue declarado el “Año Europeo de las personas con Discapacidad”, lo que nos da una idea de la relevancia que este colectivo ha

adquirido en el ámbito europeo. En la actualidad, la inserción laboral de las personas con discapacidad es uno de los pilares de la Estrategia Europea de Empleo y la Inclusión Social, que establece unas directrices encaminadas a prevenir la inactividad y el desempleo que son, en este orden, los principales problemas laborales de este colectivo.

Ya en España, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), aprobada en 1982, supone la concentración en una sola norma de las ayudas, tanto asistenciales como de participación en el empleo, destinadas a personas con discapacidad. Esta ley establece que el empleo ordinario de las personas con discapacidad debe ser un objetivo primordial de las políticas de empleo. Esta norma considera los CEE como el medio de emplear a aquellas personas con discapacidad que, por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no pudieran, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en unas condiciones normales. En resumen, la intención de esta norma era que los Centros especiales de empleo sirvieran de puente entre el trabajo protegido y el ordinario. Los CEE constituyen la principal vía de integración en empleo de las personas con discapacidad, mediante la fórmula del trabajo protegido (el Art. 41.1 de la LISMI, establece la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en CEE).

En 2008, se aprobó la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 que establecía que el Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las organizaciones del sector de la discapacidad debían evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo de las personas con discapacidad para determinar las políticas activas de empleo que se aplicarían en el futuro. Esta acción pone de relieve que las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos que tienen mayores dificultades de acceso al empleo. La estrategia abarca diversos aspectos de la relación de las personas con discapacidad con el mercado de trabajo. Entre ellos se hace referencia a los bajos salarios de este colectivo e indica que la discriminación salarial puede estar basada en prejuicios negativos; lo que puede llevar al empleador a contratar a menos trabajadores con discapacidad o que cuando los contrate les pagar un salario inferior por su presunta menor productividad.

Además, con la entrada en vigor de la Ley 5/2003 se consideran afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente, ya sea total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación por incapacidad permanente para el servicio. Por tanto, a partir de su entrada en vigor las medidas de fomento del empleo dirigidas a personas con discapacidad se aplican también a este colectivo.

El desarrollo de esta tesis se basa en los tres aspectos indicados en los párrafos anteriores y es el siguiente: en el primer capítulo se lleva a cabo una aproximación a las diferentes bases de datos que nos permiten estudiar la relación entre discapacidad y empleo en el mercado de trabajo español, con una especial mención a la Muestra continua de vidas laborales (MCVL) que es la base de datos utilizada en este trabajo.

En el segundo capítulo se presenta una imagen del empleo protegido en España. Para ello, en primer lugar, se cuantifica el empleo que supone esta medida, tanto en número de centros y trabajadores como en número de contratos realizados anualmente. Por otro lado, se analizan las trayectorias laborales de los individuos que han comunicado en algún momento una discapacidad. El último aspecto analizado en este capítulo es si los CEE cumplen el mandato de la LISMI de ser un puente entre el mercado de trabajo protegido y el ordinario; los resultados indican que el hecho de haber prestado servicios en un CEE disminuye la probabilidad de trabajar en el mercado de trabajo ordinario.

En el tercer capítulo se estudian los salarios de las personas con discapacidad con el objetivo de comprobar los bajos salarios de este colectivo y su posible discriminación salarial basada en prejuicios negativos. Aunque el objetivo de este capítulo no es estudiar la discriminación salarial, sino las diferencias salariales no atribuibles a diferencias en características, pues tal como indican Baldwin y Johnson (1995) y Malo y Pagán (2009) se debe ser cauto al atribuir las diferencias salariales de las personas con discapacidad no atribuibles a diferencias en características como discriminación. Se observa que las personas con discapacidad tienen salarios menores, más aún si prestan servicios en un CEE, y que gran parte de esas diferencias no se pueden explicar por diferencias en características.

El cuarto capítulo se centra en la relación con el empleo de las personas con una incapacidad permanente con posterioridad a su reconocimiento. Como se ha dicho anteriormente, desde 2003 estas personas tienen la consideración de personas con discapacidad y, por tanto, son objeto de las políticas de integración de este colectivo en el mercado de trabajo. A pesar de esto, la literatura existente se centra en las personas que abandonan el mercado de trabajo una vez se les reconoce esta prestación y no, como es el caso de este estudio, en los factores que influyen en la permanencia en el mercado de trabajo de este colectivo. Los resultados indican que aunque el importe de la pensión tiene una relación clara con la compatibilización (es decir, una pensión elevada desincentiva la participación), la probabilidad de compatibilizar también depende en gran medida de la gravedad de la discapacidad sufrida, de la edad en el momento del reconocimiento de la pensión y de la experiencia anterior en la discapacidad. Por último, se ha realizado una simulación con el objetivo de intentar evaluar los posibles efectos de la reforma de las pensiones por incapacidad llevada a cabo en 2007 sobre la compatibilización entre pensiones y empleo, y se puede concluir que, aunque no sea su objetivo, esta reforma favorecerá con claridad la compatibilización entre prestación y empleo.

Para finalizar se presenta un capítulo de conclusiones en el que se sintetizan los principales resultados de este estudio así como sus posibles repercusiones en la gestión de las políticas públicas destinadas al colectivo de personas con discapacidad. Además, en los anexos se incluye información complementaria tanto de los análisis econométricos como de la evolución de la normativa.

Capítulo I

Las personas con discapacidad y el mercado de trabajo

1 Las personas con discapacidad y el mercado de trabajo

Antes de pasar a la descripción de los datos utilizados en este estudio, se intenta aproximar la importancia cuantitativa de los CEE en España; por una parte se presentan datos sobre el gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad y sobre la contratación de personas con discapacidad y más concretamente en CEE. En el segundo apartado se realiza un análisis de las fuentes de información disponibles sobre discapacidad, atendiendo a sus ventajas e inconvenientes y con especial énfasis en la información sobre CEE. En el tercero apartado se explica con detalle la Muestra continua de vidas laborales y como se incluyen en ella los datos sobre discapacidad y CEE.

1.1 Políticas activas de mercado de trabajo dirigidas a personas con discapacidad

Una primera aproximación a la importancia cuantitativa de los CEE en España puede realizarse a partir del gasto en empleo protegido respecto al gasto total en políticas dirigidas a personas con discapacidad, para lo cual se utilizará la información que proporciona Eurostat.

En los cuadros que siguen se muestran las cifras de gasto en políticas de integración de las personas discapacitadas, tanto en millones de euros (Cuadro 1.1) como en porcentaje de PIB (Cuadro 1.2). Se puede observar que nos encontramos ante una medida minoritaria que, en ningún caso, supera el 15 por ciento del gasto total en políticas activas. No obstante, es un cifra que ha aumentado de forma gradual desde el año 1998 hasta el 2004 (las cifras a partir del año 2005 no están completas).

En los cuadros indicados se observa que la principal medida realizada está relacionada con el empleo en Centros especiales de empleo. Uniendo la parte nacional a la regional, encontramos que supone en torno a la mitad del gasto dedicado a políticas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Cuadro 1.1. Gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad en España (millones de euros)

	Total	Contratos indefinidos		Empleo en CEE		<i>por ciento empleo en CEE sobre total</i>
		Nacional	Regiones	Nacional	Regiones	
1998	261,5	131,0	:	130,5	:	49,9
1999	330,2	191,8	:	138,4	:	41,9
2000	371,7	204,1	0,2	162,0	5,5	43,6
2001	359,7	169,1	0,5	179,9	10,3	50,0
2002	393,5	162,3	0,7	206,7	23,8	52,5
2003	504,3	258,3	1,6	214,6	29,8	42,6
2004	562,7	293,6	1,7	237,5	29,8	42,2
2005	175,7	:	1,7	160,4	13,6	:
2006	208,0	:	:	181,3	26,7	:
2007	223,4	:	:	203,1	20,3	:
2008	265,7	:	:	247,1	18,6	:

: No disponible.

Fuente: *Labour Market Policy Database*. Eurostat.

Por otra parte, en las dos últimas columnas del Cuadro 1.2 se muestran el gasto total en políticas activas realizado en España y la proporción que suponen las políticas de integración de las personas con discapacidad sobre el total. Se observa que es un porcentaje pequeño aunque ligeramente creciente (con la excepción de los últimos tres años, en los que los datos no están completos).

Cuadro 1.2. Gasto en políticas de integración de las personas con discapacidad en España (% PIB)

	Total	Contratos indefinidos		Empleo en CEE		Gasto en PAMT	<i>por ciento gasto en políticas de integración sobre gasto total en PAMT</i>
		Nacional	Regiones	Nacional	Regiones		
1998	0,049	0,024	:	0,024	:	0,498	9,8
1999	0,057	0,033	:	0,024	:	0,632	9,0
2000	0,059	0,032	0	0,026	0,001	0,659	9,0
2001	0,053	0,025	0	0,026	0,002	0,605	8,8
2002	0,054	0,022	0	0,028	0,003	0,562	9,6
2003	0,064	0,033	0	0,027	0,004	0,561	11,4
2004	0,067	0,035	0	0,028	0,004	0,550	12,2
2005	0,019	:	0	0,018	0,001	0,583	3,3
2006	0,021	:	:	:	:	0,629	3,3
2007	0,021	:	:	:	:	0,629	3,3

: No disponible.

Fuente: *Labour Market Policy Database*. Eurostat.

1.2 Fuentes de información sobre discapacidad

Además de la Muestra continua de vidas laborales (MCVL) que se utiliza en esta tesis, y a la que se dedica el siguiente apartado, los análisis sobre discapacidad y mercado

de trabajo pueden realizarse utilizando bases de datos específicas para el estudio de la discapacidad que hacen referencia en algún apartado al mercado de trabajo o bases genéricas sobre mercado de trabajo que incorporan información relativa a discapacidad. En cuanto a las primeras, cabe destacar la Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1986¹ (EDDM), la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES) y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD); y en cuanto a las segundas el Módulo sobre personas con discapacidad y su relación con el mercado de trabajo de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002, que siendo genérica elaboró específicamente este módulo, y el Panel de Hogares de la Unión Europea sustituido, a partir de 2004, por la Encuesta de Condiciones de Vida.

La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) se llevó a cabo en el año 1999 en 70.500 viviendas y sobre 218.000 personas aproximadamente. Esta encuesta, al igual que la Encuesta de Población Activa (EPA), está dirigida a aquellas personas que residan en viviendas familiares, por lo que quedan excluidos aquellos individuos que residen en establecimientos colectivos.

La metodología de esta encuesta recoge en sus aspectos fundamentales las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en lo que se refiere a la utilización de la Clasificación Internacional de Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías (CIDDDM). A efectos de esta encuesta se entiende por discapacidad² toda limitación grave que afecte o se espere que vaya a afectar durante más de un año al que la padece y tenga su origen en una deficiencia. Se hace, sin embargo, una excepción, recogiendo también algunas discapacidades que no tienen su origen en una deficiencia claramente delimitada, sino que, más bien, obedecen a procesos degenerativos en los que la edad de la persona influye decisivamente. Se considera que una actividad está limitada gravemente cuando así lo estima el propio sujeto, es decir, se trata de cuantificar las discapacidades percibidas. Para cada persona entrevistada se recogen todas las discapacidades que padece, ya sean independientes o no entre sí; aunque las tengan superadas con el uso de alguna ayuda técnica externa.

¹ No se ha utilizado en investigación económica (salvo por el Instituto Nacional de Estadística).

² La EDDES-1999 diferencia entre discapacidad (si el individuo tienen 6 o más años) y limitaciones (para edades inferiores a 6 años).

La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) ha sido realizada entre noviembre de 2007 y julio de 2008. A diferencia de la EDDES esta encuesta sí considera a los individuos que no residen en viviendas familiares³. La encuesta se ha llevado a cabo en 96.000 hogares, entrevistando a 260.000 personas, y en 800 centros, entrevistando a 11.000 personas.

En esta encuesta se tiene en cuenta la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS que sustituye a la CIDDM⁴. Se entiende como discapacidad⁵ toda limitación importante para realizar las actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea que va a durar más de un año y tenga su origen en una deficiencia. Esta encuesta considera que una persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada por el uso de ayudas técnicas externas⁶ o con ayuda o supervisión de otra persona. Al igual que en el caso de la EDDES trata de cuantificar las discapacidades percibidas.

En la encuesta se han considerado 44 discapacidades que se clasifican en 8 grupos: visión, audición, comunicación, aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas, movilidad, autocuidado, vida doméstica e interacciones y relaciones personales. También se hace referencia a la discapacidad para las actividades básicas de la vida diaria (ABVD). Se consideran ABVD, entre otras, la higiene personal, vestirse, comer, desplazarse dentro y fuera del hogar, etc.

La Encuesta de Población Activa (EPA) incluye, el segundo trimestre de cada año, un módulo *ad hoc* con una serie de preguntas sobre temas específicos relacionados con el mercado de trabajo. En el segundo trimestre del año 2002 se realizó el Módulo sobre Personas con Discapacidad y su relación con el empleo. Al igual que la EPA este módulo va dirigido a personas de entre 16 y 64 años, distinguiendo entre aquellas que sufren algún problema de salud o algún tipo de discapacidad cuya duración sea o vaya a ser igual o superior a 6 meses. Para este módulo se entiende por discapacidad toda limitación del

³ Es decir, centros de personas mayores, centros de personas con discapacidad, hospitales psiquiátricos y hospitales geriátricos.

⁴ La CIF es el resultado de una revisión de la CIDDM con el objetivo de brindar un lenguaje común y estandarizado para describir los estados relacionados con la salud, no solo con la enfermedad. Es decir, se ha pasado de una clasificación de las consecuencias de la enfermedad a una de los componentes de la salud. Además, la CIF incorpora factores ambientales y sociales.

⁵ Al igual que en la EDDES, el término discapacidad hace referencia a personas de seis y más años, mientras que para los menores de seis años se hace referencia a limitaciones.

⁶ Exceptuando el uso de gafas o lentillas.

desarrollo de las tareas diarias, independientemente de que esta limitación afecte a la naturaleza, la duración o la calidad de la actividad a desarrollar⁷.

A la hora de comparar los resultados de este módulo de la EPA con los de la EDDES-1999 y la EDAD-2008 se debe tener en cuenta, además de los distintos años de referencia, que se utilizan distintas definiciones para clasificar al individuo como discapacitado: la EDDES-1999 y la EDAD-2008 sólo tienen en cuenta a los discapacitados mientras que el módulo de la EPA también incluye a personas con otros problemas de salud. Además, el tiempo mínimo que se debe padecer la discapacidad es de un año en la EDDES-1999 y en la EDAD-2008 y de 6 meses en el módulo de la EPA. Como consecuencia de esto las cifras de personas discapacitadas de entre 16 y 64 años son más altas en la EPA que en la EDDES-1999 y en la EDAD-2008.

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) también contiene información que permite estudiar la relación entre la discapacidad y el mercado de trabajo. El PHOGUE es una encuesta de panel realizada a nivel europeo; se realizó entre 1994 y 2001 y a partir de 2004 fue sustituido por la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). El tamaño de la muestra utilizada en el PHOGUE para todos los países de la Unión Europea es de 76.500 hogares, lo que supone un total de aproximadamente 155.000 personas entrevistadas. A España le ha sido asignada una muestra de 8.000 hogares, es decir, unas 25.000 personas.

La calificación de discapacitado se realiza mediante una autclasificación a partir de las siguientes preguntas: “¿Tiene alguna enfermedad crónica física o mental, o alguna incapacidad o deficiencia?⁸”, y en caso afirmativo: “¿Le impide esta enfermedad crónica física o mental o esta incapacidad o deficiencia desarrollar su actividad diaria?”. Las respuestas posibles son: Sí, intensamente; sí, hasta cierto punto o no. Aquellos individuos que contestan alguna de las dos primeras respuestas pueden considerarse discapacitados.

Tal como indica Malo (2003), algunos autores señalaban la posibilidad de sobreestimar la prevalencia de la discapacidad mediante el uso de una autclasificación

⁷ En el caso de que una persona padezca varias discapacidades se recoge aquella que más limita su capacidad para trabajar.

⁸ Introducida a partir de 1995, tiene una función de filtro.

como consecuencia del sesgo de autojustificación⁹. Sin embargo, el mismo autor indica que en este panel no debe esperarse la aparición del sesgo de autojustificación porque se trata de una encuesta anónima, la pregunta que define la discapacidad no está referida a incapacidad para trabajar y por último, las preguntas sobre mercado de trabajo y sobre discapacidad están lo suficientemente separadas en el cuestionario como para que el individuo no las relacione entre sí. Además, tal como indican Malo (2003) y Pagán y Marchante (2004) también podría argumentarse que las autoevaluaciones pueden dar lugar a una infraestimación de la discapacidad si ésta es vista como un estigma.

Cuando se comparan los datos del PHOGUE con las bases de datos anteriormente descritas se aprecian diferencias, debido a la definición del término discapacidad, que en el caso del PHOGUE incluye a aquellas personas que responden “sí, hasta cierto punto”, lo que hace de ésta una definición más amplia.

Para facilitar la comparación entre estas bases de datos, teniendo en cuenta las diferencias antes citadas y que no siempre se puede utilizar el mismo año de referencia, hemos seleccionado a los individuos en edad laboral (entre 16 y 64 años) y a partir de estos hemos comparado la información proporcionada.

En el Cuadro 1.3 podemos observar el porcentaje de población discapacitada en España en diversos momentos temporales y a partir de diversas bases de datos. Para el año 1999 tenemos datos provenientes de dos fuentes diferentes; se observa que la tasa de prevalencia calculada a partir de datos del PHOGUE duplica a la calculada a partir de la EDDES-1999, aunque en ambos casos la tasa de prevalencia masculina supera ligeramente a la femenina. Estas diferencias pueden estar en parte explicadas porque la definición de discapacidad del PHOGUE se aleja más de la establecida por la OMS y hace referencia también a enfermedades; además, no establece un periodo temporal, mientras que en el caso de la EDDES-1999 la duración debe ser de, al menos, 1 año.

Esta hipótesis parece ser respaldada por los datos obtenidos en el Módulo ad hoc de la EPA-2002, donde la tasa de prevalencia es más parecida a la del PHOGUE-1999 y PHOGUE-2001. Se puede explicar porque la EPA no sólo tiene en cuenta las discapacidades sino también las enfermedades y el periodo mínimo de duración de éstas es

⁹ El individuo podría autojustificar su baja o nula actividad en el mercado de trabajo o la percepción/solicitud de subsidios por sufrir discapacidad.

de 6 meses. A partir de los datos proporcionados por esta base de datos observamos una mayor diferencia de la tasa de prevalencia entre sexos (1,4 puntos), aunque sigue siendo mayor para los hombres.

Cuadro 1.3. Tasa de prevalencia de la población discapacitada en edad de trabajar (16 a 64 años) según sexo y base de datos utilizada

Base de datos	Hombres	Mujeres	Total
EDDES-1999	5,1	5,0	5,1
PHOGUE-1999	10,0	9,8	10,0
PHOGUE-2001	9,5	9,7	9,7
EPA-2002	9,4	8,0	8,7
ECV-2004	10,4	11,9	11,1
ECV-2005	8,7	10,8	9,7
ECV-2006	8,7	11,5	10,1
ECV-2007	9,7	11,8	10,7
ECV-2008	11,0	13,2	12,1
EDAD-2008	4,5	5,1	4,8

Fuentes: Cálculos de la autora a partir de cada una de las bases de datos incluidas en el cuadro.

A pesar de los problemas mencionados con anterioridad, hemos incluido la pseudo-tasa de prevalencia calculada con las ediciones disponibles de la ECV. Para que el cálculo sea lo más semejante posible al que se hace con los datos del PHOGUE, con la ECV se ha utilizado la proporción de la población de 16 a 64 años que contesta afirmativamente a tener un problema de salud que le limita en sus actividades diarias durante 6 meses (intensamente o hasta cierto punto). Los resultados obtenidos a partir de la ECV-2004 son ligeramente superiores a las calculadas para los años anteriores. En este caso las diferencias entre sexos se mantienen en torno 1,5 puntos porcentuales pero en el sentido de valores superiores para las mujeres que para los hombres. Este cambio en el valor relativo de la tasa para cada sexo se mantiene para todos los años con la ECV (y está en la línea de lo estimado con la EDAD-2008, aunque en ésta la diferencia entre varones y mujeres es menor). En la ECV-2008 se observa un aumento de la tasa respecto a años anteriores. Sin embargo, como ya dijimos, debe tenerse en cuenta que la ECV capta algo mucho más amplio que la discapacidad, como es el sufrir problemas de salud que generen limitaciones en las actividades de la vida diaria.

Como se ha indicado anteriormente, la última encuesta relacionada con la discapacidad que se ha llevado a cabo es la EDAD-2008. Esta encuesta nos muestra una tasa de prevalencia de 4,8 por ciento, que se desagrega en un 4,5 para varones y un 5,1 para

mujeres. Se trata de un valor muy inferior a los del PHOGUE, la EPA y la ECV en cualquiera de sus ediciones anuales, pero en la línea de lo que se obtenía con la otra encuesta especializada sobre discapacidades, la EDDES-1999.

En resumen, las encuestas sobre discapacidad nos ofrecen unas tasas de prevalencia de discapacidad en torno al 5 por ciento de la población en edad de trabajar, con escasas diferencias entre varones y mujeres. Las otras bases de datos, por sus definiciones de discapacidad no coincidentes con las estandarizadas a nivel internacional, ofrecen datos muy superiores (en torno al doble) y recogen presumiblemente colectivos más heterogéneos que, además, de discapacidad incluyen diferentes tipos de enfermedades crónicas o de larga duración (es decir, problemas de salud mucho más generales).

1.2.1 Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

Las bases de datos explicadas también permiten analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo¹⁰. En cuanto a la relación con la actividad, Cuadro 1.4, las cifras son significativamente más bajas que en la población no discapacitada. Asimismo se observan diferencias en función de la fuente de información utilizada. Las mayores tasas de actividad y de empleo se obtienen a partir de datos del módulo especial de la EPA-2002.

La mayor tasa de paro es la calculada a partir de la EDDES-1999. La tasa de actividad calculada con los datos de esta encuesta es ligeramente inferior a la de la EPA-2002, mientras que en el caso de la tasa de empleo las diferencias son de casi 5 puntos a favor de la EPA-2002.

Las tasas de actividad y de paro calculadas a partir del PHOGUE-1999 son bastante parecidas a las calculadas a partir de la EPA-2002, aunque presentan valores ligeramente superiores en el caso de la tasa de paro y 4 puntos por debajo en el caso de la de actividad. También las tasas obtenidas a partir de los datos de la EDAD-2008 son similares al de las dos fuentes mencionadas, si bien con cifras ligeramente superiores. Además en 2008, la tasa de paro de las personas con discapacidad, calculada a partir de la EDAD-2008, prácticamente duplicaba la de la población en general (calculada a partir de la EPA), mientras que las tasas de actividad y empleo eran prácticamente 25 puntos menores.

¹⁰ Como muestra, presentaremos los indicadores más característicos: actividad, empleo y paro.

Cuadro 1.4. Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en España según diferentes bases de datos

Base de datos	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
EDDES-1999	32,3	23,9	26,1
PHOGUE-1999	29,5	24,7	16,4
EPA-2002	33,7	28,5	15,3
ECV-2004	22,8	18,4	19,2
ECV-2005	18,9	15,6	17,5
ECV-2006	21,7	18,8	13,4
ECV-2007	22,0	18,5	16,1
ECV-2008	22,4	19,0	15,3
EDAD-2008	35,5	28,3	20,3
EPA-2008*	59,8	53	11,3

* Resultados para el total de la población.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de cada una de las bases de datos incluidas en el cuadro. Excepto para datos del PHOGUE-1999 que provienen de Malo (2003).

Por último, las tasas de actividad calculadas a partir de datos de la ECV son las más bajas de todas, al igual que la tasa de empleo. En cuanto a la tasa de paro, los valores obtenidos a partir de esta base de datos tienen un valor intermedio al obtenido a partir de otras bases de datos, con la excepción de 2006, año en el que se observan los valores más bajos de esta tasa. Además, para las tres tasas calculadas, los valores obtenidos a partir de la ECV-2005 son más bajos que los observados en la ECV-2004, mientras que a partir de 2005 se observa una ligera tendencia creciente.

A partir de los datos del módulo *ad hoc* de la EPA-2002 nos encontramos con que la población discapacitada está formada principalmente por hombres, que tienen una mayor tasa de prevalencia. También se concluye que casi la mitad de las discapacidades tienen su origen en enfermedades comunes, el 17,4 por ciento están relacionadas con el trabajo y algo más de una décima parte son perinatales.

En cuanto a la relación de los discapacitados con la actividad hemos establecido la tasa de actividad en el 33,7 por ciento. De los ocupados, sólo el 11,6 por ciento se beneficia de medidas de fomento del empleo, más de la mitad tienen ocupaciones de baja cualificación (con poca diferencia entre media y alta) y más de la mitad de individuos prestan sus servicios como asalariados en el sector privado. Por último, en cuanto al tipo de contrato, casi el 70 por ciento de los asalariados tienen contratos indefinidos¹¹.

¹¹ Para obtener más información al respecto consultar www.ine.es, Malo (2003) y Dávila (2006)

A partir de la EDDES-1999 podemos concluir que en edades inferiores a 44 años predominan los hombres discapacitados sobre las mujeres, pero que a partir de esta edad las mujeres superan a los hombres llegando a suponer casi un 20 por ciento más en la población en edad de trabajar discapacitada. Estos resultados no coinciden con los expuestos a partir del módulo *ad hoc* de la EPA; en lo que sí coinciden ambos resultados es en la relación directa entre la edad y la discapacidad. Menos de una tercera parte de los discapacitados son activos, con predominio de los hombres sobre las mujeres. De aquellos que trabajan casi la mitad lo hacen con contrato indefinido y la medida de fomento del empleo más utilizada es el empleo protegido, seguido de los contratos en formación y en prácticas y de los incentivos a la contratación con pequeñas diferencias entre sexos.

Con datos de la EDAD-2008 obtenemos resultados similares a los obtenidos con la EDDES-1999. Siguen predominando los hombres discapacitados en edades inferiores a 44 años, mientras que las mujeres lo hacen en edades superiores y en el cómputo total. También es mayor la tasa de actividad de los hombres con discapacidad, supera ligeramente el 40 por ciento. De los que trabajan, un 60 por ciento lo hacen con contrato indefinido, y más de la mitad lo hacen con un contrato específico para personas con discapacidad¹². Además el 40,6 por ciento de las personas con discapacidad que estaban trabajando en el momento de realización de la encuesta lo hacían en un CEE (al igual que el 36,9 por ciento de los individuos que no estaban trabajando en ese momento pero que sí lo habían hecho con anterioridad).

Otro aspecto analizado por la EDAD-2008 y por la EDDES-1999 relacionado con el tema principal de este estudio es la posesión del Certificado de minusvalía. Tal como está definida la discapacidad en esta encuesta nos encontramos con personas que son discapacitadas desde el punto de vista de la EDDES-1999 pero no desde el punto de vista administrativo pues carecen del Certificado de minusvalía, y también nos encontramos con personas que sí tienen este Certificado y que no son catalogadas como discapacitadas por la encuesta. En el Cuadro 1.5 se observa que el 34,9 por ciento de los individuos considerados discapacitados por la EDAD-2008 tienen certificado de minusvalía. En el caso de individuos en edad laboral este porcentaje alcanza el 52,9 por ciento. Además, el colectivo de individuos de entre 16 y 64 años, aunque supone únicamente el 39,1 por

¹² Estos contratos pueden ser tanto indefinidos como temporales.

ciento de la población discapacitada engloba el 59,3 por ciento de los individuos con certificado de minusvalía. Se debe tener en cuenta que la posesión del certificado de minusvalía es requisito necesario para ser beneficiario de las medidas de fomento del empleo destinadas a las personas con discapacidad y para tener derecho a bonificaciones fiscales en los rendimientos del trabajo y otros beneficios fiscales¹³. En el caso de los individuos no considerados como discapacitados por la EDAD-2008, el 1,9 por ciento tiene certificado de minusvalía. Para este grupo, los valores más altos se dan para personas de 65 y más años, aunque las diferencias son mucho más pequeñas.

A partir de los datos presentados se observa que no toda la población discapacitada española tiene certificado de minusvalía, lo que lleva a que las diferentes asociaciones de personas con discapacidad que hay en España tengan entre sus objetivos que más personas con discapacidad soliciten este certificado. No obstante, este porcentaje ha aumentado si comparamos los datos de la EDAD-2008 con los de la EDDES-1999. Como se observa en el Cuadro 1.6, en 1999, el porcentaje de personas discapacitadas con certificado suponía el 21,2 por ciento del total y el 63,7 por ciento de la población en edad de trabajar. Por tanto, el porcentaje de personas discapacitadas con certificado ha pasado de un 21,2 a un 34,9. El aumento se debe, en gran medida, al incremento en el grupo de edad de mayores de 64 años, lo cual puede relacionarse con la entrada en funcionamiento de la ley de dependencia; es decir, disponer del certificado de minusvalía contribuye a mostrar la necesidad de ayuda de cara al acceso a alguna de las medidas contempladas en dicha ley.

La importancia de definir qué parte de la población discapacitada tiene certificado de minusvalía radica en que éste es el documento que acredita la discapacidad a efectos administrativos, al igual que la resolución declaratoria de una incapacidad permanente contributiva o una incapacidad para el servicio en el caso de clases pasivas, y es necesario para ser beneficiario, entre otras, de las medidas de fomento del empleo (cuota de reserva, subvenciones, contratos específicos para personas con discapacidad, empleo selectivo o empleo protegido en CEE). A partir de este documento se establece la condición de discapacitado en la Muestra continua de vidas laborales que es la fuente de información en la que se basa esta tesis, y que se describe en el siguiente apartado.

¹³ Para más información sobre medidas de fomento y beneficios fiscales consultar Malo *et al.* (2009a)

Cuadro 1.5. Distribución de la población con certificado de minusvalía según discapacidad (en miles, EDAD-2008)

Población		6-15 años			16- 64 años			65 y más años			Total		
		n	%	% ¹	n	%	% ¹	n	%	% ¹	n	%	% ¹
Con discapacidad	Con certificado	43,4	55,5	3,3	784,0	52,9	59,3	495,1	22,2	37,4	1.322,5	34,9	100
	Sin certificado	34,5	44,1	1,4	694,9	46,9	28,3	1.723,0	77,4	70,3	2.452,4	64,8	100
	Total	78,3	100	2,1	1.482,1	100	39,1	2.227,1	100	58,8	3.787,4	100	100
Sin discapacidad	Con certificado	16,0	0,4	2,2	538,3	1,8	73,2	181,5	3,5	24,7	735,7	1,9	100
	Sin certificado	4.146,2	99,4	11,0	28.555,2	98,0	75,8	4.945,6	96,4	13,1	37.647,0	97,9	100
	Total	4.172,8	100	10,9	29.130,8	100	75,8	5.131,6	100	13,4	38.435,3	100	100
Total	Con certificado	59,4	1,4	2,9	1.322,2	4,3	64,2	676,6	9,2	32,9	2.058,2	4,9	100
	Sin certificado	4.180,7	98,3	10,4	29.250,1	95,5	72,9	6.668,6	90,6	16,6	40.099,4	95,0	100
	Total	4.251,1	100	10,1	30.612,9	100	72,5	7.358,7	100	17,4	42.222,7	100	100

¹. Porcentaje en filas

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de EDAD-2008.

Cuadro 1.6. Distribución de la población con certificado de minusvalía según discapacidad (en miles, EDDDES-1999)

Población		6-15 años			16- 64 años			65 y más años			Total		
		n	%	% ¹	n	%	% ¹	n	%	% ¹	n	%	% ¹
Con discapacidad	Con certificado	33,1	49,0	4,6	459,3	35,1	63,7	228,8	11,3	31,7	721,2	21,2	100
	Sin certificado	34,5	51,0	1,3	848,5	64,9	31,7	1.792,2	88,7	67,0	2.675,2	78,8	100
	Total	67,7	100	2,0	1.307,9	100	38,5	2.020,9	100	59,5	3.396,4	100	100
Sin discapacidad	Con certificado	11,2	0,3	3,1	265,1	1,1	72,5	89,2	2,0	24,4	365,6	1,1	100
	Sin certificado	4.097,2	99,7	12,3	24.791,8	98,9	74,7	4.311,3	98,0	13,0	33.200,3	98,9	100
	Total	4.108,4	100	12,2	25.056,9	100	74,6	4.400,5	100	13,1	33.565,9	100	100
Total	Con certificado	44,3	1,1	4,1	724,5	2,7	66,7	318,0	5,0	29,3	1.086,8	2,9	100
	Sin certificado	4.131,8	98,9	11,5	25.640,2	97,3	71,5	6.103,5	95,0	17,0	35.875,5	97,1	100
	Total	4.176,1	100	11,3	26.364,7	100	71,3	6.421,5	100	17,4	36.962,4	100	100

¹. Porcentaje en filas

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de la EDDDES-1999.

1.2.2 La contratación de las personas con discapacidad

Otra forma de aproximar la importancia cuantitativa de los CEE como forma de integración de las personas con discapacidad es a partir de los datos de contrataciones¹⁴ (Cuadro 1.7). Según los datos de contratos registrados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), durante los últimos cuatro años se han realizado más de 50.000 contratos anuales a personas con discapacidad. Si atendemos al porcentaje que representan las contrataciones en CEE sobre el total (Cuadro 1.8), suponen en torno a la mitad. Además, esta cifra ha aumentado en el periodo considerando, pasando de un 47,5 por ciento en 2006 a un 59 por ciento en 2009.

Por otra parte, se pueden apreciar diferencias sustanciales según la comunidad autónoma de referencia. En el País Vasco y Asturias, más de tres cuartas partes de las contrataciones a personas con discapacidad corresponden a CEE (en 2009, un 83,7 y un 79,9 por ciento, respectivamente). También Ceuta, La Rioja, Extremadura, Cantabria y Castilla y León presentan cifras sustancialmente superiores a la media. En el extremo opuesto se sitúan Melilla, Murcia, Galicia y Baleares, con menos de una tercera parte.

¹⁴ Las relaciones laborales en los CEE tienen la consideración de relación laboral de carácter especial, pero no tienen una regulación muy diferente de la que se aplica a las ordinarias, salvo por algunas peculiaridades en determinados contratos y en el despido por causas objetivas. La mayor diferencia estriba en las diferentes medidas de fomento del empleo a aplicar a ambos colectivos, así como en los requisitos para tener derecho a ellas, puesto que, en general, son más cuantiosas y más amplias y los requisitos de acceso son menos estrictos. Para más información se puede consultar Cueto *et al.* (2008) y Malo *et al.* (2009a).

Cuadro 1.7. Contrataciones a personas con discapacidad

	Contratos a minusválidos				Contratos en CEE			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Andalucía	9.080	10.708	10.377	10.413	4.933	6.337	6.073	6.529
Aragón	1.812	1.610	1.518	1.342	934	642	743	704
Asturias	3.127	3.412	4.133	4.174	1.985	2.326	3.116	3.334
Baleares	1.094	1.125	1.013	889	319	274	363	287
Canarias	1.839	2.076	2.189	1.699	641	845	824	812
Cantabria	851	960	834	764	480	518	476	516
Castilla-La Mancha	1.954	2.396	2.200	2.104	791	1.101	1.124	1.281
Castilla y León	3.243	3.329	3.387	3.132	1.876	1.891	2.117	2.106
Cataluña	8.540	8.718	7.810	6.603	3.648	3.762	3.774	3.666
Com. Valenciana	5.413	5.696	4.784	4.531	1.979	2.054	1.875	2.073
Extremadura	1.427	1.618	1.584	1.475	884	1.007	1.057	1.008
Galicia	2.705	2.963	2.767	2.316	786	819	893	743
Madrid	6.186	5.888	5.847	5.451	2.352	2.202	2.716	2.911
Murcia	2.188	2.311	1.769	1.509	456	494	379	374
Navarra	716	685	506	482	408	335	230	264
País Vasco	4.543	4.460	4.337	4.158	3.489	3.495	3.535	3.479
La Rioja	468	503	517	429	285	287	342	305
Ceuta	61	71	90	59	25	37	61	43
Melilla	70	84	49	44	15	12	6	5
Extranjero	6	3	3	3	4	-	2	2
Total	55.323	58.616	55.714	51.577	26.290	28.438	29.706	30.442

Fuente: SPEE.

En cuanto a la evolución en el periodo señalado, mientras el número de contratos a personas con discapacidad ha descendido un 6,8 por ciento, la cifra correspondiente a contratos en CEE ha aumentado un 15,8 por ciento. Únicamente podemos señalar a Navarra y Aragón, junto con Melilla, como las comunidades autónomas donde desciende el porcentaje que suponen los contratos en CEE sobre el total de contratos a personas con discapacidad. De hecho, se observa que el número de contratos se ha reducido notablemente en la mayor parte de las regiones. Sin embargo, la cifra de contratos en CEE ha aumentado; y en algunas comunidades lo ha hecho en más de un 50 por ciento (Asturias, Cataluña).

Cuadro 1.8. Contrataciones a personas con discapacidad (porcentaje sobre el total y variación)

	% contratos en CEE sobre total				Variación (2006-2009)	
	2006	2007	2008	2009	Total contratos	CEE
País Vasco	76,8	78,4	81,5	83,7	-8,5	-0,3
Asturias	63,5	68,2	75,4	79,9	33,5	68,0
Ceuta	41,0	52,1	67,8	72,9	-3,3	72,0
La Rioja	60,9	57,1	66,2	71,1	-8,3	7,0
Extremadura	61,9	62,2	66,7	68,3	3,4	14,0
Cantabria	56,4	54,0	57,1	67,5	-10,2	7,5
Castilla y León	57,8	56,8	62,5	67,2	-3,4	12,3
Total	47,5	48,5	53,3	59,0	-6,8	15,8
Andalucía	54,3	59,2	58,5	62,7	14,7	32,4
Castilla-La Mancha	40,5	46,0	51,1	60,9	7,7	61,9
Cataluña	42,7	43,2	48,3	55,5	-22,7	0,5
Navarra	57,0	48,9	45,5	54,8	-32,7	-35,3
Madrid	38,0	37,4	46,5	53,4	-11,9	23,8
Aragón	51,5	39,9	48,9	52,5	-25,9	-24,6
Canarias	34,9	40,7	37,6	47,8	-7,6	26,7
Com. Valenciana	36,6	36,1	39,2	45,8	-16,3	4,7
Baleares	29,2	24,4	35,8	32,3	-18,7	-10,0
Galicia	29,1	27,6	32,3	32,1	-14,4	-5,5
Murcia	20,8	21,4	21,4	24,8	-31,0	-18,0
Melilla	21,4	14,3	12,2	11,4	-37,1	-66,7

Ordenados según el porcentaje de contratos en CEE en 2009.

Fuente: SPEE.

En el Cuadro 1.9 se muestra el tipo de contratación realizada a personas con discapacidad. Predomina con claridad el contrato temporal (71,7 por ciento del total), aunque con diferencias relevantes por comunidades autónomas, oscilando entre el 10 y el 50 por ciento. También se puede apreciar que el uso de las figuras contractuales específicas para discapacitados es más intenso en el caso de contratos indefinidos que en el de temporales.

Si atendemos a la forma de contratación de los CEE (Cuadro 1.10), observamos que predomina la contratación temporal, al igual que ocurre con las contrataciones de personas con discapacidad en general, aunque utilizando fundamentalmente figuras ordinarias (es decir, no se trata de contratos específicos para personas con discapacidad, aunque pueden estar incentivados) y no el contrato temporal para minusválidos, que en cuatro comunidades autónomas supera el 25 por ciento del total. Se debe tener en cuenta que en los CEE cualquier tipo de contrato celebrado con una persona con discapacidad está subvencionado por lo tanto no necesitan celebrar un contrato específico para personas con discapacidad para recibir incentivos a la contratación, por lo que es esperable el menor uso del contrato temporal para minusválidos, de duración mínima de 1 año, que puede resultar menos

atractivo que otros contratos temporales.¹⁵ De ahí, que no se observe que los CEE utilicen las figuras contractuales específicas para personas con discapacidad.

Cuadro 1.9. Contrataciones a personas con discapacidad según tipo de contrato (2009)

	Indefinidos			Temporales		
	Total	Específicos minusválidos	% minusvál. /total	Total	Específicos minusválidos	% minusvál. /total
Andalucía	2.620	846	32,3	7.793	2.715	34,8
Aragón	480	288	60,0	862	440	51,0
Asturias	487	340	69,8	3.687	341	9,2
Baleares	408	275	67,4	481	299	62,2
Canarias	489	321	65,6	1.210	560	46,3
Cantabria	157	100	63,7	607	135	22,2
Castilla-La Mancha	712	308	43,3	1.392	468	33,6
Castilla y León	780	389	49,9	2.352	758	32,2
Cataluña	2.381	1.378	57,9	4.222	2.049	48,5
Com. Valenciana	1.488	911	61,2	3.043	1.173	38,5
Extremadura	317	194	61,2	1.158	283	24,4
Galicia	864	577	66,8	1.452	846	58,3
Madrid	2.058	1.213	58,9	3.393	1.537	45,3
Murcia	565	416	73,6	944	551	58,4
Navarra	153	89	58,2	329	145	44,1
País vasco	505	233	46,1	3.653	704	19,3
La Rioja	84	62	73,8	345	107	31,0
Ceuta	15	7	46,7	44	7	15,9
Melilla	25	18	72,0	19	16	84,2
Total	14.589	7.966	54,6	36.988	13.135	35,5

Fuente: SPEE.

¹⁵ Para más información sobre modalidades contractuales y bonificaciones a la contratación consultar Malo *et al.* (2009a) y Cueto *et al.* (2008).

Cuadro 1.10. Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato (2009)

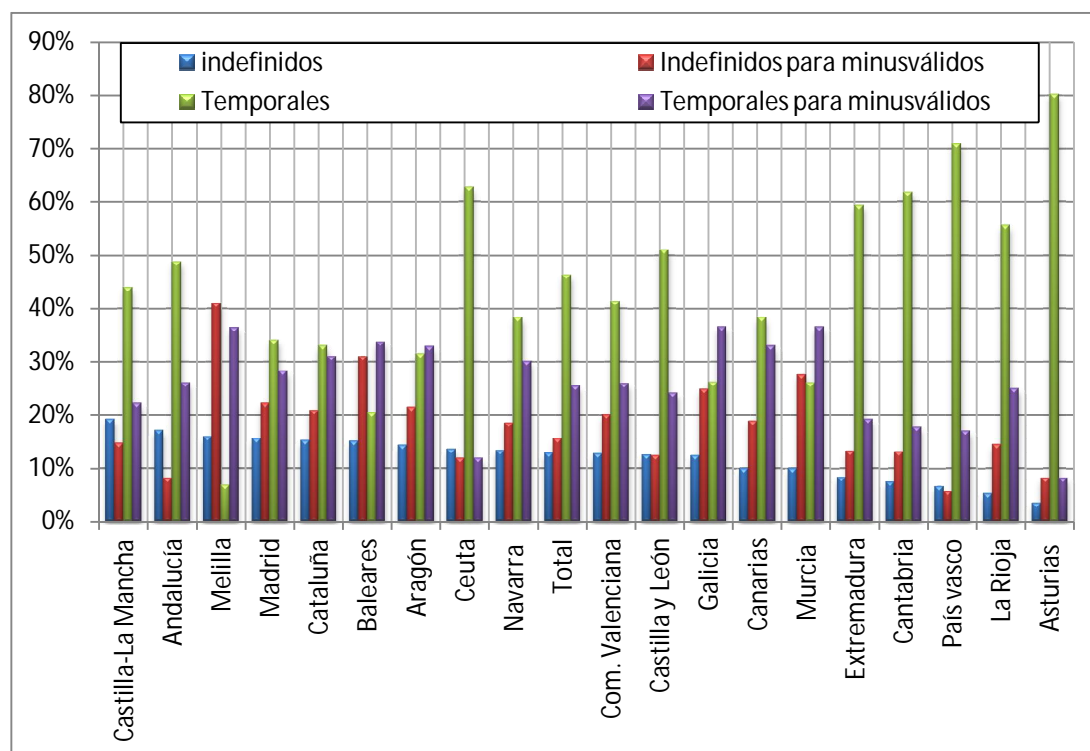
	Total	Indefinido ordinario	Indefinido fomento de la contratación indefinida	Obra o servicio	Eventual	Interinidad	Temporal Minusválidos	Prácticas/Formación	Resto
Andalucía	6.529	214	777	1.513	1.642	1289	716	1	377
Aragón	704	12	50	133	105	158	189	4	53
Asturias	3.334	12	33	761	1.805	638	56	1	28
Baleares	287	12	34	58	49	66	65	-	3
Canarias	812	2	31	140	172	237	173	20	37
Cantabria	516	2	-	62	249	123	51	-	29
Castilla-La Mancha	1.281	135	120	349	304	175	136	1	61
Castilla y León	2.106	58	131	680	579	291	280	-	84
Cataluña	3.666	84	123	845	524	429	1.021	239	401
Com. Valenciana	2.073	21	151	481	897	193	229	3	98
Extremadura	1.008	22	42	281	404	147	82	-	30
Galicia	743	15	81	250	180	84	113	-	20
Madrid	2.911	112	300	589	729	414	573	24	170
Murcia	374	4	30	88	81	70	86	-	15
Navarra	264	-	-	15	95	40	58	-	56
País vasco	3.479	43	58	994	493	1.308	445	1	137
La Rioja	305	2	13	48	127	52	58	-	5
Ceuta	43		1	29	8	-	-	-	5
Melilla	5	1	2	-	1	-	1	-	-
Total	30.442	751	1.977	7.316	8.445	5.714	4.333	297	1.609

Fuente: SPEE.

En el Gráfico 1.1 (contratación de personas con discapacidad) y en el Gráfico 1.2 (contratación en CEE) se muestra la distribución porcentual de cada tipo de contratación. Se puede observar que, en ambos casos y para todas las comunidades autónomas, como ya se veía en los cuadros, predomina la contratación temporal. No obstante, ésta es de mayor cuantía en los CEE. En los CEE el contrato indefinido no llega al 20 por ciento en ninguna comunidad autónoma. En Castilla-La Mancha, Baleares, Andalucía, Madrid y Galicia supera el 10 por ciento mientras que se sitúa muy cerca de cero en País Vasco, Asturias, Cantabria y Navarra.

En cuanto a la contratación total de personas con discapacidad, el porcentaje de contratos indefinidos es más elevado que esta proporción para los CEE y supone aproximadamente la mitad que el contrato indefinido para minusválidos (que, al igual que ocurre con el contrato temporal específico para minusválidos su uso en los CEE es más escaso, puesto que las bonificaciones para los CEE son iguales en ambos casos).

Gráfico 1.1. Tipo de contratación a personas con discapacidad (porcentaje sobre el total, 2009)

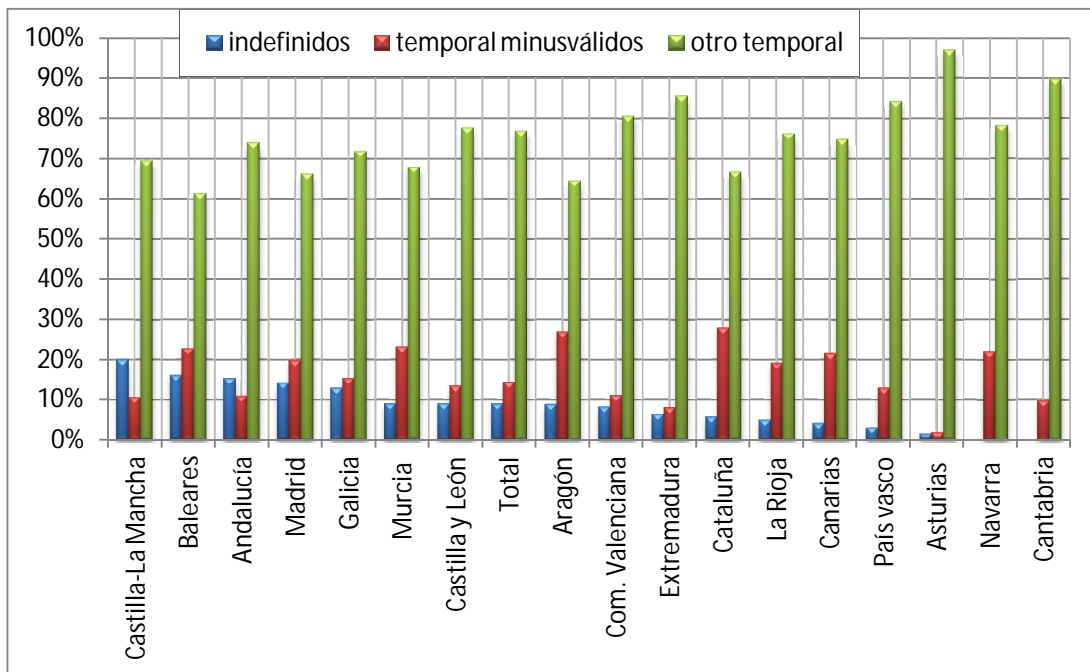


Fuente: SPEE.

Ordenados según porcentaje de contratos indefinidos.

Dado que uno de los objetivos de los CEE es fomentar el tránsito al mercado de trabajo ordinario, una mayor contratación temporal no tiene porqué reflejar mayor precariedad laboral, sino únicamente la idea de que, en un momento dado, los trabajadores abandonarán el CEE para trabajar en una empresa ordinaria. Sin embargo, si, tal y como ya hemos indicado, no parece que los CEE cumplan esta función, el volumen de contratación temporal utilizada podría estar indicando una elevada rotación¹⁶.

Gráfico 1.2. Tipo de contratación en CEE (porcentaje sobre el total, 2009)



Fuente: SPEE.

Ordenados según porcentaje de contratos indefinidos.

1.3 La Muestra continua de vidas laborales

En este apartado, en primer lugar se lleva a cabo una aproximación a la Muestra continua de vidas laborales, que, como se ha dicho anteriormente, es la principal fuente de información utilizada en esta tesis. También se comparan los datos de esta fuente de información con los obtenidos de la EDAD-2008 respecto a algunas características de las personas con discapacidad, siempre desde el punto de vista de su relación con el empleo.

¹⁶ Se debe tener en cuenta que tanto en el convenio colectivo estatal de CEE, como en la mayoría de convenios colectivos de empresa aplicables a estos centros se regula la posibilidad de solicitar una excedencia para la incorporación a la empresa ordinaria, con reserva del puesto de trabajo; sin embargo, algunos establecen la obligación de que el trabajador tenga una antigüedad de al menos un año en el CEE, lo que puede verse dificultado por la alta rotación.

1.3.1 Principales características de la Muestra continua de vidas laborales

La Muestra continua de vidas laborales de 2008, suministrada por la Seguridad Social, contiene datos sobre bases de cotización por contingencias comunes y sobre la trayectoria laboral de los individuos que la forman. Esta base de datos incluye información sobre aquellas personas que han tenido algún tipo de relación económica con la Seguridad Social en 2008 (trabajo, prestación contributiva por desempleo o pensiones contributivas) y, para cada una de ellas, toda su trayectoria laboral desde su primer empleo. Constituye, por lo tanto, una de las pocas fuentes de datos que contienen esta información tan completa para España¹⁷. Se trata, pues, de una base de datos retrospectiva y no de un panel, lo cual significa que proporciona una imagen representativa de la población que mantiene alguna relación con la Seguridad Social en 2008 y no necesariamente en los momentos del pasado para los cuales suministra información. Esta característica tiene, no obstante, una gran ventaja y es que cualquier posible conclusión es aplicable a la población “de hoy en día” (estrictamente hablando, a la de 2008) y, por tanto, las eventuales implicaciones de política se aplicarán al “presente” de la muestra (es decir, a 2008).

Los datos sociodemográficos que nos facilita la MCVL son sexo, año de nacimiento, provincia de nacimiento y de primera afiliación, nacionalidad, domicilio a nivel de municipio y fecha de fallecimiento. También proporciona información sobre la relación del individuo con la Seguridad Social como cotizante. Para ello se tienen en cuenta las relaciones laborales de cada individuo que no tienen por qué coincidir con sus contratos ni con situaciones de ocupación¹⁸. La MCVL facilita información sobre las características de los puestos de trabajo ocupados, tales como el grupo de cotización, tipo de contrato, fecha de inicio y de baja, causa del cese y tipo de actividad de la empresa y bases de cotizaciones mensuales por contingencias comunes¹⁹.

La principal diferencia entre la MCVL y el resto de bases de datos descritas en el apartado anterior para el estudio de la discapacidad es que se trata de datos de registro administrativo. Tanto la EDDDES-1999, la EDAD-2008, el PHOGUE, la ECV y la EPA son

¹⁷ Información semejante, aunque no de las trayectorias laborales, se podría obtener del Registro de contratos, pero sus microdatos no están disponibles para investigadores externos con carácter general como la Muestra continua de vidas laborales.

¹⁸ Cotizan a la Seguridad Social sin estar ocupados los beneficiarios de prestaciones o subsidios de desempleo así como aquellos que tienen un Convenio Especial de cotización.

¹⁹ Para más información consultar www.seg-social.es.

encuestas en las que la situación de discapacidad se detecta a partir de distintas preguntas realizadas a las personas encuestadas. En cambio, la discapacidad en la MCVL se observa a partir de la información sobre el grado de minusvalía que el empresario declara al dar de alta al trabajador en una relación laboral (para ello el trabajador debe haber presentado al empresario su certificado de minusvalía). Esta declaración, no obligatoria, la realiza el empresario mediante el Modelo TA.2/S de Solicitud de alta, baja y variación de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados y similares para regímenes especiales. Aunque, como aclara la propia MCVL es de esperar que el empleador lo comunique sólo en la medida en que lo sepa y, previsiblemente, si tiene intención de acogerse a alguna medida. Por tanto, para este estudio únicamente se considerarán discapacitados aquéllos individuos que han presentado un certificado de minusvalía.

En este sentido, cabe señalar que Malo (2003) considera que los datos de fuentes administrativas (en función de la posesión o no del Certificado de minusvalía) relacionan el concepto de discapacidad como discapacidad para trabajar lo que dificulta el análisis de la influencia de la discapacidad en la participación laboral. También indica dos problemas básicos a los exámenes médicos necesarios para la concesión del certificado de minusvalía: sólo acuden los individuos que esperan conseguir un grado de discapacidad que de lugar a algún derecho (≥ 33 por ciento) y el nivel de exigencia del examen médico puede verse influido por decisiones políticas relacionadas con la situación del mercado de trabajo.

La MCVL nos permite estudiar las trayectorias laborales de los trabajadores seleccionados, lo que incluye episodios de empleo, episodios de percepción de prestaciones por desempleo y percepción de pensiones contributivas, que pueden simultanearse con los episodios de empleo. Además permite comparar las trayectorias laborales de los individuos antes y después de tener reconocida una prestación por incapacidad.

La submuestra en la que se basa el estudio es el resultado de seleccionar de la MCVL aquellas relaciones con la Seguridad Social en las que la variable minusvalía era superior a 33. Posteriormente se identificaron los individuos a los que pertenecían dichas relaciones y se seleccionaron todas sus relaciones con la Seguridad Social independientemente del grado de minusvalía señalado.

Para identificar los CEE se ha utilizado una clave de tipo de contrato vigente, hasta el año 2001, que identifica los realizados en este tipo de centros. A partir de esta clave se han localizado los códigos de cuenta de cotización del centro para, posteriormente, identificar todos los contratos realizados en los mismos. De esta manera podemos saber si las personas con discapacidad trabajan o no en un CEE independientemente del tipo de contrato. Si bien es verdad que puede existir un sesgo a la baja en la medida en que hayan aparecido nuevos CEE a partir del año 2001 y también si tras 2001 alguien trabaja en un CEE que simplemente por razones de muestreo no hubiera aparecido en los momentos en que sí se podía identificar al empleador como un CEE, esta base de datos es la única, hasta el momento, que nos permite realizar este tipo de análisis.

En resumen, esta fuente de información nos permite fijar los hechos básicos de la carrera laboral de las personas con discapacidad y, lo que es una novedad, identificar las relaciones laborales de estos trabajadores con los CEE para analizar las particularidades de este empleo.

1.3.2 Las personas con discapacidad en la MCVL-2008 y en la EDAD-2008

Cómo en 2008, año de referencia de la MCVL utilizada en este análisis, se ha realizado una encuesta sobre las personas con discapacidad (EDAD-2008), con información relativa a su relación con el mercado de trabajo, en este epígrafe se comparan las principales características de las personas con discapacidad y su relación con el empleo a partir de estas dos fuentes de información.

Para llevar a cabo dicha comparación, y dado la diferente población de referencia, se han seleccionado a partir de la EDAD-2008 únicamente aquellos individuos con certificado de minusvalía que han trabajado en algún momento de su vida, aunque no lo estuvieran haciendo en el momento de realización de la encuesta. Así tenemos un grupo más coherente con el de la MCVL-2008, que identifica a las personas con discapacidad a partir de dicho certificado y que proporciona información sobre los individuos que han trabajado en algún momento, aunque no necesariamente en ese año, y que en 2008 tienen una relación económica con la Seguridad Social.

En el Cuadro 1.11 se presentan los principales resultados obtenidos. Se debe tener en cuenta que cada base de datos hace referencia a una población diferente: la EDAD-2008 tiene en cuenta, en el apartado relacionado con el mercado de trabajo, a todas las personas

con discapacidad que han trabajado en algún momento, mientras que la MCVL-2008 incluye información de las personas con discapacidad que han tenido alguna relación con la Seguridad Social en 2008 (trabajo, desempleo o pensión contributiva). Por lo tanto nos encontramos ante dos colectivos diferentes que, sin embargo tienen características comunes.

Como podemos observar la EDAD-2008 proporciona información sobre casi un millón de personas²⁰, mientras que la MCVL-2008 lo hace de una cuarta parte aproximadamente. La tasa de prevalencia calculada a partir de la muestra seleccionada de cada base de datos es sensiblemente inferior a la calculada para la población entre 16 y 64 años con la EDAD-2008. Es necesario remarcar que en este epígrafe únicamente se consideran como personas con discapacidad aquéllas que están en posesión de un certificado de minusvalía, lo que explica que la tasa de prevalencia calculada a partir de la EDAD-2008 y mostrada en el Cuadro 1.11 sea la mitad de la que se presenta en el Cuadro 1.3.

Por otro lado, la tasa de prevalencia calculada a partir de la MCVL-2008²¹ presenta valores aún más bajos (cerca del 1 por ciento); estas diferencias se pueden explicar debido a que, como se ha indicado en el epígrafe anterior, es opción del trabajador que tiene un certificado de minusvalía comunicárselo al empresario o no. Por lo tanto dentro del colectivo de trabajadores no discapacitados de la MCVL-2008 podríamos tener trabajadores con certificado de minusvalía que en ningún momento lo han presentado.

En cuanto a la edad a la que estos individuos se incorporaron al mercado de trabajo, ambas fuentes de información nos indican que la gran mayoría lo han hecho antes de los 30 años, y que este porcentaje es mayor en el caso de los hombres.

Las mayores diferencias entre ambas bases de datos se observa en el contrato específico para personas con discapacidad, que según la MCVL-2008 en el último episodio de empleo ha sido utilizado por algo más de una tercera parte de los individuos. Sin embargo, en la EDAD-2008 sólo el 5,9 por ciento de los individuos se han beneficiado de esta medida en su último episodio de empleo. Se debe tener en cuenta que, en muchos casos, los trabajadores no conocen el tipo de contrato que tienen; distinguen entre temporal

²⁰ Nos estamos refiriendo al módulo relacionado con el mercado de trabajo, no a la EDAD-2008 en general.

²¹ El porcentaje que suponen el total de individuos que han comunicado una discapacidad en alguno de sus episodios de empleo sobre el total de los individuos de la MCVL-2008.

e indefinido, tiempo completo o parcial pero no entre más modalidades. Por lo tanto los datos de la EDAD-2008 pueden estar subestimando estos resultados, resultando más fiables los datos de la MCVL-2008 al proceder de un registro administrativo.

En cuanto al tipo de relación laboral en el último episodio de empleo, observamos una distribución similar en los contratos indefinidos y temporales, principalmente en los primeros que, en ambas bases de datos, suponen algo más del 50 por ciento. Las mayores diferencias se observan en el caso de los autónomos y de los funcionarios. Para este último colectivo debemos tener en cuenta que la MCVL-2008 sólo recoge las relaciones laborales con la Seguridad Social, no las de clases pasivas, por lo que es normal que en esta base de datos los funcionarios supongan un porcentaje menor que en la EDAD-2008.

Por último, respecto a uno de los aspectos claves de esta tesis, observamos que el empleo en CEE sigue una distribución similar en ambas bases de datos²², siendo ligeramente superior en la MCVL-2008, con valores de aproximadamente el 8 por ciento. Esto parece indicar que el posible sesgo a la baja en la identificación de los CEE indicada en el apartado anterior no es de gran magnitud.

²² Al menos respecto a los individuos que prestan servicios en una empresa ordinaria.

Cuadro 1.11. Características de las personas con discapacidad y su relación con el empleo

		EDAD-2008*						MCVL-2008*					
		Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tasa de prevalencia			2,7		2,1		2,4		1,0		0,8		0,9
Edad en el primer contrato	Menor de 30 años	469.215	92,8	345.781	85,6	814.996	89,6	125.475	88,2	65.225	78,1	190.700	84,5
	Entre 30 y 44 años	7.184	1,4	24.840	6,1	32.024	3,5	13.900	9,8	13.900	16,6	27.800	12,3
	Entre 45 y 54 años	1.535	0,3	3.841	1,0	5.376	0,6	2.200	1,5	3.500	4,2	5.700	2,5
	Mayor de 55 años	27.604	5,5	29.565	7,3	57.169	6,3	675	0,5	925	1,1	1.600	0,7
	Total	505.538	100	404.027	100	909.565	100	142.250	100	83.550	100	225.800	100
Último contrato específico discapacitados	Sí	34.960	6,9	18.991	4,7	53.951	5,9	53.350	37,5	28.725	34,4	82.075	36,3
	No	454.529	89,9	365.876	90,6	820.405	90,2	64.275	45,2	40.700	48,7	104.975	46,5
	NS/NC	16.050	3,2	19.160	4,7	35.210	3,9	24.625	17,3	14.125	16,9	38.750	17,2
	Total	505.539	100	404.027	100	909.566	100	142.250	100	83.550	100	225.800	100
Tipo de relación laboral en el último episodio	Autónomo	74.924	14,8	51.173	12,7	126.097	13,9	4.675	3,3	1.425	1,7	6.100	2,7
	Funcionario	32.457	7,8	26.831	8,0	59.288	7,9	1.550	1,1	1.800	2,2	3.350	1,5
	Indefinido	248.300	59,3	150.787	45,1	399.087	53,0	77.925	54,8	44.500	53,3	122.425	54,2
	Temporal	84.435	20,2	68.881	20,6	153.316	20,4	38.000	26,7	23.200	27,8	61.200	27,1
	Cooperativista	1.556	0,3	1.001	0,2	2.557	0,3	475	0,3	350	0,4	825	0,4
	Otros	48.725	11,3	90.165	26,2	138.890	17,9	450	0,3	375	0,4	825	0,4
	NS/NC	15.142	3,5	15.189	4,4	30.331	3,9	19.175	13,5	11.900	14,2	31.075	13,8
	Total	505.539	100	404.027	100	909.566	100	142.250	100	83.550	100	225.800	100
Último episodio en CEE	Sí	23.229	4,6	16.576	4,1	39.805	4,4	11.075	7,8	8.050	9,6	19.125	8,5
	No	468.318	92,6	372.485	92,2	840.803	92,4	131.175	92,2	75.500	90,4	206.675	91,5
	NS/NC	13.992	2,8	14.966	3,7	28.958	3,2	-	-	-	-	-	-
	Total	505.539	100	404.027	100	909.566	100	142.250	100	83.550	100	225.800	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL_2008 y de la EDAD_2008.

* En ambos casos se presentan los resultados aplicando el factor de elevación correspondiente a cada base de datos.

1.4 Resumen y conclusiones

Aunque el gasto en políticas activas de mercado de trabajo destinadas a personas con discapacidad no es elevado, en relación con el gasto total en políticas activas, las medidas destinadas a la integración laboral de este colectivo en CEE suponen, aproximadamente, la mitad de este gasto.

Existen diversas fuentes de información sobre la relación entre las personas con discapacidad y el mercado de trabajo. Algunas de ellas, EDDES-1999 y EDAD-2008, estudian específicamente a las personas con discapacidad haciendo referencia en algún apartado al mercado de trabajo. Otras, el Módulo sobre personas con discapacidad y su relación con el mercado de trabajo de la EPA del segundo trimestre de 2003 y el PHOGUE o la ECV, son bases de datos genéricas con información sobre el mercado de trabajo que a partir de determinadas preguntas se pueden identificar a las personas con discapacidad. Sin embargo, la mayoría de estas fuentes de información no proporcionan información sobre los CEE, y cuando lo hacen el tamaño muestral es tan pequeño que no permite su análisis.

A la hora de comparar los resultados obtenidos de estas fuentes de información se deben tener en cuenta las diferentes definiciones de discapacidad consideradas en cada base de datos, que son menos restrictivas en las relativas al mercado de trabajo (incluyen enfermedades y requieren una duración más corta). Por ejemplo, a partir de las encuestas específicas sobre discapacidad obtenemos unas tasas de prevalencia de aproximadamente el 5 por ciento. Mientras que las obtenidas a partir de las otras fuentes de información son de aproximadamente el doble.

A partir de estas bases de datos observamos que la relación con la actividad de este colectivo es significativamente más baja que en la población no discapacitada; presentan menores tasas de actividad y de empleo y mayores tasas de paro, aunque con diferencias en función de la fuente de información utilizada. En 2008, la tasa de paro de las personas con discapacidad, calculada a partir de la EDAD-2008, prácticamente duplicaba la de la población en general mientras que las tasas de actividad y empleo eran prácticamente 25 puntos menores.

En cuanto a la posesión del certificado de minusvalía, aspecto clave para identificar a las personas con discapacidad en la MCVL, el 34,9 por ciento de los individuos

considerados discapacitados por la EDAD-2008 tienen certificado de minusvalía. En el caso de individuos en edad laboral este porcentaje alcanza el 52,9 por ciento.

Otra fuente de información sobre la relación de las personas con discapacidad con el mercado de trabajo son las estadísticas de contratos del SPEE. En los últimos años los contratos celebrados por CEE con personas con discapacidad suponen aproximadamente el 50 por ciento de los contratos celebrados con este colectivo. Desde 2007 el total de contratos celebrados con personas con discapacidad ha descendido; sin embargo, el número de contratos celebrados en CEE ha aumentado.

Los contratos temporales suponen cerca de tres cuartas partes del total de contratos celebrados con este colectivo. Pero mientras en general los contratos temporales específicos para minusválidos suponen el 35,5 por ciento de los contratos temporales, en los CEE no llegan al 20 por ciento.

Por otro lado, la MCVL nos permite identificar a las personas que, al menos en un episodio de empleo, han presentado su certificado de minusvalía y, por tanto, poder estudiar sus trayectorias laborales. Además, a partir del contrato específico para CEE, hemos identificado los CEE y así analizar las relaciones laborales en estos centros. Siendo esta la única base de datos, hasta el momento, que nos permite realizar este tipo de análisis.

Al comparar los resultados obtenidos a partir de la MCVL-2008 con los de la EDAD-2008 observamos que la tasa de prevalencia calculada a partir de la MCVL-2008 es menor a la obtenida de la EDAD-2008. Sin embargo, se encuentra una distribución similar en ambas bases de datos de otros aspectos analizados: la gran mayoría de los individuos se han incorporado al mercado de trabajo antes de los 30 años, respecto al tipo de relación laboral en el último episodio de empleo, observamos una distribución similar en los contratos indefinidos y temporales y la distribución de los individuos en función del tipo de empresa en el que prestan servicios también sigue una distribución similar.

Capítulo II

Los Centros especiales de empleo como puente hacia el mercado de trabajo ordinario

2 Los Centros especiales de empleo como puente hacia el mercado de trabajo ordinario

En el actual marco en el que se encuadran las medidas dirigidas a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, los Centros especiales de empleo (CEE) son, desde hace ya más de dos décadas, uno de los pilares clave de éstas. Esta actuación no ha estado exenta de polémica, con opiniones tanto a favor como en contra. Los argumentos a favor se centran en que los CEE contribuyen a reducir la inactividad de este colectivo además de proporcionarles un trabajo remunerado, favoreciendo su desarrollo personal. Los argumentos en contra señalan que los CEE, en lugar de integrar, pueden contribuir a la segregación del grupo, en la medida en que constituyen un punto de destino y no un medio de tránsito al empleo en el mercado de trabajo ordinario. En cierta medida, la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad reconoce ambos puntos de vista puesto que plantea la renovación de los CEE, tratando de mantener la generación de empleo pero, a la vez, favoreciendo el tránsito al empleo ordinario.

En cualquier caso, llama la atención que los datos y los estudios sobre el papel de los CEE son escasos y los análisis que se han llevado a cabo distan de ser sistemáticos. Por esta razón, el objetivo con el que se ha planteado este capítulo es estudiar y analizar de forma exhaustiva los CEE en España, centrándonos en una de las funciones que la LISMI les atribuye, que es servir de puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario. Para ello, se utiliza la Muestra continua de vidas laborales en su edición de 2008, que tal como se ha explicado anteriormente permite realizar un análisis de las vidas laborales de los trabajadores con discapacidad y valorar si los CEE favorecen o no la obtención de un empleo en empresas ordinarias.

El capítulo se organiza en cuatro apartados, tras esta introducción. En el primero de ellos se lleva a cabo una revisión de la literatura sobre políticas de empleo dirigidas a personas con discapacidad, en particular del empleo protegido y de los CEE, que, como se ha visto, en España son la medida que mayor volumen de recursos supone. En el segundo apartado se presenta el análisis descriptivo de las personas con discapacidad y de su relación con los CEE, realizado a partir de la información de la MCVL; en el tercero se lleva a cabo un análisis econométrico con el objetivo de estimar el efecto que el empleo en CEE tiene sobre la probabilidad de

que las personas con discapacidad se inserten en el mercado de trabajo ordinario. Por último, se presenta un breve apartado de conclusiones.

2.1 Las políticas de integración en el mercado de trabajo dirigidas a personas con discapacidad

En este apartado se trata de proporcionar un marco de análisis a los CEE como principal política dirigida a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España. Para ello, en primer lugar, se sitúan los CEE en el marco de las políticas de discapacidad –tanto a nivel nacional como internacional–, y, en segundo lugar, se realiza un análisis exhaustivo de los CEE en España en términos número de centros y de trabajadores.

Para ello, se lleva a cabo una revisión de las políticas dirigidas al empleo protegido. En primer lugar, a partir de varios estudios panorámicos, se realiza una tipología de las políticas existentes y de su evolución en el tiempo. En segundo lugar, se efectúa una descripción de las políticas desarrolladas en España. A partir de este análisis se observa que, en diversos países, se está abandonando el modelo de empleo protegido frente al de empleo con apoyo y que, en general, se considera que hay un bajo nivel de transición desde este empleo hacia el ordinario.

2.1.1 El empleo protegido como política de integración de las personas con discapacidad

Desde la década de los ochenta, el empleo protegido ha constituido la principal política de empleo dirigida a personas con discapacidad en la mayor parte de los países europeos. El planteamiento de estas medidas se basa en que las personas con discapacidad no pueden desarrollar un empleo en un entorno ordinario y, por tanto, es necesaria la creación de empresas específicas para que este colectivo pueda insertarse en el mercado ordinario de trabajo.

Aunque los CEE son un instrumento muy utilizado para intentar alcanzar la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, son pocos los análisis que se han ocupado de aportar alguna evidencia empírica sobre el tema²³. Esta escasez de estudios se da tanto a nivel internacional como nacional; en el caso español sí existe información sobre CEE, pero no está organizada con criterios

²³ Para un análisis más exhaustivo de la bibliografía existente consultar Cueto *et al.* (2008).

estadísticos que permitan su análisis, además tampoco tienen representatividad suficiente para el conjunto del país. En el ámbito internacional, son varios los autores que han revisado las distintas formas que el empleo protegido toma en los distintos países (Thorton y Lunt, 1997; Delsen, 1996; 2001), pero son pocos los que aportan datos sobre su uso y efectos en términos de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Thorton y Lunt (1997) analizan las políticas destinadas a personas con discapacidad en los países miembros de la UE-15 y en Australia, Canadá y Estados Unidos. Estos autores concluyen que, en un primer momento, la legislación del empleo protegido se hacía de forma independiente a las políticas de empleo, aunque esto ha cambiado en los últimos años. También encuentran que países como Francia, España y Portugal han modificado su regulación para dar más importancia a este tipo de empleo, mientras que otros países, como son los Países Bajos y Reino Unido, han mantenido o reducido su presencia, dándole mayor empuje al empleo con apoyo²⁴.

Por otro lado, Delsen (2001) realiza un estudio que busca tendencias comunes en el funcionamiento del empleo protegido en 13 países europeos. Sin embargo, y como ocurre en muchos estudios de caso, se establecen conclusiones a partir de una muestra reducida (de los 12 países participantes, sólo en 5 de ellos se devolvieron cubiertos entre los 10-15 cuestionarios previstos, y en la mitad se devolvieron 5 o menos), por lo que únicamente se puede tener una impresión de la tendencia dentro de los distintos sistemas nacionales. A pesar de esta limitación, el estudio es informativo y permite trazar algunas conclusiones así como revelar tendencias, no siendo su intención tener el grado de precisión de las investigaciones nacionales. Delsen concluye que la plantilla de estos centros es mayoritariamente joven, con una mayor presencia de discapacitados físicos y sensoriales aunque no hay mucha diferencia con los psíquicos. También encuentra que más de la mitad de los trabajadores realizan tareas no cualificadas pero que las profesiones cualificadas están convirtiéndose en un grupo importante, aunque las profesiones muy especializadas apenas tienen representación y los puestos de supervisión suelen estar

²⁴ En relación con el empleo con apoyo, Jordán *et al.* (2006), analizando el colectivo de trabajadores con discapacidad psíquica, no encuentran diferencias significativas en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores con apoyo y los de CEE. Sin embargo, encuentran que los trabajadores beneficiados con empleo con apoyo presentan una mayor antigüedad y mejores sueldos que aquellos que prestan sus servicios en CEE pero menos beneficios derivados del empleo (subsidio por enfermedad, atención médica, etc.).

ocupados por trabajadores no discapacitados. Cabe destacar que, según el autor, el propósito más importante de los centros es proporcionar empleo para los discapacitados, siendo el segundo un propósito de ámbito social como es la asistencia personal y social para incrementar la capacidad laboral. Con menor importancia están la ayuda para el paso al empleo ordinario y la orientación profesional. De hecho, cifra el porcentaje de trabajadores que tras su paso por el empleo protegido consiguen un trabajo ordinario en valores inferiores al 3 por ciento. El autor explica esta situación debido a que en la mayoría de países las funciones extra de soporte social y formación sirven para incrementar las competencias y la seguridad personal de los trabajadores en el centro de empleo protegido más que para prepararlos para el empleo ordinario.

A partir de un estudio cualitativo, sobre diversos países de la Unión Europea, basado en cuestionarios realizados a interlocutores sociales y asociaciones, Visier (1998) señala que, en la mayor parte de los países, los índices de salida al mercado de trabajo ordinario son bajos (siempre inferiores al 4 por ciento) y, de hecho, en algunos casos, se señala que las personas con discapacidad permanecen toda su vida laboral en empresas protegidas. Las características del empleo protegido también difieren según cada país y, así, el autor distingue cuatro tipos de sistemas de empleo protegido (Cuadro 2.1).

Un primer grupo donde las personas con discapacidad son beneficiarios sin derechos laborales. En estos sistemas de signo terapéutico el trabajo realizado no está bajo la tutela de ningún organismo público, sino que son las asociaciones de minusválidos o sus familiares quienes los administran; no existe una relación de tipo laboral con los empleados, con lo que no les amparan las disposiciones laborales ni pueden sindicarse; y la remuneración que obtienen no tiene condición de salario, sino que es una asignación, pensión o estipendio no influenciado por el salario mínimo.

En un segundo grupo, el discapacitado no tiene la condición plena de asalariado, pero tampoco es un beneficiario de la asistencia terapéutica. Aunque firma un contrato laboral y tiene la posibilidad de sindicarse (si bien prácticamente no lo haga), la remuneración que percibe no es un salario, sino que es una prestación que depende de un mínimo variable según cobre o no una pensión de invalidez.

En tercer lugar están los sistemas duales, donde conviven un sistema de tipo terapéutico (donde suelen ser mayoría las personas con discapacidad mental) y un sistema donde la persona con discapacidad es casi un asalariado.

Por último, se encuentran los sistemas con régimen de trabajo asalariado, en los que no existen diferencias con los anteriores respecto al tipo de tareas realizadas, sino en que la persona con discapacidad, aparte de trabajar, disfruta de los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador no discapacitado.

Cuadro 2.1. Sistemas de empleo protegido

Sistemas de signo terapéutico	Personas con discapacidad beneficiarios sin derechos laborales. Trabajo no tutelado por ningún organismo público (son las asociaciones de minusválidos o sus familiares quienes los administran). No existe una relación de tipo laboral. No les amparan las disposiciones laborales ni pueden sindicarse. Remuneración sin condición de salario, sino de asignación, pensión o estipendio no influenciado por el salario mínimo.	Irlanda Grecia
Sistemas intermedios	Personas con discapacidad no tiene la condición plena de asalariado, pero tampoco es un beneficiario de la asistencia terapéutica. Contrato laboral y posibilidad de sindicarse (baja sindicación). Remuneración no es un salario, sino una prestación que depende de un mínimo variable según cobre o no una pensión de invalidez.	Alemania Dinamarca Portugal Suiza
Sistemas duales	Conviven un sistema de tipo terapéutico, y un sistema donde el discapacitado es casi un asalariado: en el primer grupo suelen ser mayoría las personas con discapacidad mental.	España Francia Noruega
Sistemas con régimen de trabajo asalariado	No existen diferencias con los anteriores respecto al tipo de tareas realizadas, sino en que la persona con discapacidad, aparte de trabajar, disfruta de los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador no discapacitado.	Suecia Gran Bretaña Bélgica

Fuente: Visier (1998).

La Comisión Europea (2000) también ha elaborado un análisis de los sistemas de empleo protegido, mostrando sus características para cada país, detectando que las tendencias de las políticas de empleo para las personas con discapacidad combinan elementos como la integración en el mercado de trabajo y medidas para atajar la discriminación y reducir la dependencia de los subsidios. En los últimos años ha aumentado la integración de los discapacitados en el empleo ordinario, estimulado por medidas que buscan la igualdad de oportunidades. La aprobación de las directrices europeas de empleo ha incrementado la atención dada al paso de políticas de empleo pasivas a activas, es decir, del sostenimiento de rentas a preparar y facilitar el paso al empleo. Sin embargo, han aparecido factores que

muestran que incluso con medidas progresivas²⁵ han surgido problemas, sobre todo en su implementación. Por ejemplo, en ocasiones las organizaciones de personas con discapacidad interpretan que es la necesidad de ahorrar recursos la razón que lleva al paso de políticas pasivas a activas, y no la conveniencia de fomentar el paso al mercado de trabajo ordinario. La descoordinación en las políticas o el miedo a perder ingresos también dificultan la puesta en marcha de medidas de activación.

La OCDE (2003) subraya que, aunque el empleo protegido es considerado inapropiado para grupos numerosos de personas con discapacidad, y muchos países preferirían sustituirlo con iniciativas del tipo del empleo con apoyo, empíricamente no se han encontrado descensos significativos del primer tipo por el momento²⁶. Whiteford (2007) en un artículo posterior remarca nuevamente esta idea.

En el caso de España, la OCDE ha recomendado realizar un cambio en el gasto de políticas activas, reduciendo las ayudas al empleo protegido, y usando ese dinero para una mejora de las capacidades y la empleabilidad de las personas con discapacidad, independientemente de que tengan certificado de minusvalía o no (OCDE, 2007). Las razones para esta recomendación se basan en los débiles resultados de este tipo de empleo.

En un estudio previo (OCDE, 1992), se analizó la experiencia en varios países concluyendo que la segregación inherente al empleo protegido hace que las personas con discapacidad no puedan participar de forma normal en la comunidad; la razón es que el trabajo en CEE se desarrolla en condiciones diferentes (sobreprotección y menor exigencia) a las de las empresas ordinarias, de manera que los trabajadores con discapacidad no adquieren las capacidades necesarias para desenvolverse en el mercado de trabajo normal. En segundo lugar, incluso cuando la calidad de trabajo es sólida, en la mayor parte de países los salarios son bajos, hay una pobre protección laboral y el estado del trabajador es incierto. Tercero, aunque el objetivo es favorecer el paso al mercado de trabajo ordinario, las tasas de transición son muy bajas, situándose entre el 1 y el 5 por ciento. Por último, los gastos para subvencionar los centros de empleo protegido han permanecido altos, a pesar de

²⁵ Planes individuales de asistencia que, en función de la persona, incluyan desde rehabilitación y formación hasta asistencia en el empleo.

²⁶ Si bien la OIT indica que las políticas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo de personas discapacitadas deben incluir distintos tipos de empleo protegido para los discapacitados a los que la entrada en el empleo ordinario no sea posible (Recomendación n° 168 OIT –citado en O’Reilly, 2007).

existir prácticas más competitivas, como son las observadas en Canadá y los Estados Unidos a principios de 1970, centradas principalmente en la transformación de los programas de empleo protegido en programas de asistencia y apoyo en el empleo ordinario (Neufeld *et al.*, 2000).

En el ámbito español, también a partir de un estudio cualitativo de los CEE en la Comunidad de Madrid, Rubio (2003) concluye que estos centros proporcionan a las personas con discapacidad formación, empleo y hábitos laborales, entre otras cuestiones; pero en la mayoría de los casos no cumplen el “objetivo normativo ni práctico para el que fueron creados”, es decir, no contribuyen a la inserción en el mercado de trabajo ordinario. Villa (2003) con datos de la EDDDES-1999 encuentra que el empleo protegido en CEE era la medida de fomento del empleo de personas con discapacidad más utilizada por los hombres, y la segunda más utilizada por las mujeres, suponiendo en total la medida que beneficiaba a mayor número de trabajadores. También contrasta estos resultados a partir de la Estadística de contratos del INEM para el periodo comprendido entre 1996 y 2001. Sin embargo no profundiza más en el análisis de estos centros.

En general, aunque la evidencia empírica es escasa, hay consenso entre los autores sobre el escaso impacto que el empleo protegido tiene como forma de inserción en el mercado laboral ordinario (López y Seco, 2005; Delsen, 2001; Visier, 1998)

Así, López y Seco (2005), al analizar las políticas públicas destinadas a las personas con discapacidad, señalan que los CEE en España se han convertido en un punto final para los trabajadores con discapacidad, principalmente psíquicos leves, que o bien no encuentran la manera de pasar al empleo ordinario o bien temen perder la protección y estabilidad que tienen en el empleo protegido (aunque no aportan datos al respecto). Los autores hacen referencia a una posible precarización laboral e inestabilidad del colectivo como consecuencia del comportamiento oportunista de algunos empresarios que se aprovechan de la explosión del número de CEE, y al importante número de bajas de entidades, que no llaman tanto la atención debido a que el número de nuevas altas es superior.

En los últimos años ha crecido la visión crítica del empleo protegido y han aumentado las voces a favor del empleo con apoyo. Estas recomendaciones se basan en que este otro tipo de empleo facilita el desarrollo personal y laboral de las

personas con discapacidad y su integración completa en el mercado de trabajo ordinario. En un primer momento, el empleo con apoyo se veía como una alternativa al empleo protegido o a las actividades relacionadas con el empleo (Neufeldt *et al.*, 2000). Más recientemente, esta definición tiende a ser más restrictiva refiriéndose a la situación en la que se ayuda a un individuo a buscar y obtener un trabajo competitivo con la ayuda de un entrenador de trabajo que proporciona formación en el trabajo y se especializa en el apoyo para ayudar a estabilizar y mantener a la persona en el empleo. El objetivo último es que el entrenador sea retirado progresivamente dejando al trabajador discapacitado como un empleado más que recibe el apoyo de compañeros de trabajo, supervisores, etc.

La idea detrás del empleo con apoyo es buscar el modelo más adecuado según el grado y tipo de discapacidad. Así, los discapacitados más graves deberían comenzar en el empleo protegido y, conforme mejoran sus capacidades, desplazarse hacia empleo con apoyo y empleo ordinario sin apoyo. En otros casos, se podría empezar directamente en el empleo con apoyo (o incluso en el ordinario).

2.1.2 Las políticas dirigidas a personas con discapacidad en España

Muchos de los análisis realizados sobre discapacidad en España se centran en el estudio legislativo bien de las políticas dirigidas a personas con discapacidad en general (Esteban, 2003; González *et al.*, 2003; Sobrino, 2003; Verdugo *et al.*, 2001; Sotelo, 2002) o bien de los CEE en particular (Gala, 2000; Garrido, 2000; Sánchez-Cervera y Sánchez-Cervera, 2005; Esteban *et al.*, 2009), o más ampliamente, del conjunto de la legislación referente a discapacidad junto al análisis de datos estadísticos básicos (Malo, 2003; Núñez, 2000) analizando el conjunto de los discapacitados dentro del mercado de trabajo.

El estudio de Ibáñez y Mudarra (2005) se distancia de estos últimos al incidir en el perfil y en las relaciones sociales de personas discapacitadas dentro del empleo protegido en España, como paso previo para fundamentar intervenciones que promuevan una integración laboral más satisfactoria. Las cuestiones principales planteadas en el estudio se centran en las características específicas de la muestra escogida y en cómo influyen esas características en su gusto por el trabajo y en la sociabilidad que manifiestan dentro y fuera del trabajo. También se analiza si sus percepciones de autoeficacia son lo suficientemente elevadas como para permitirles

afrontar transiciones ocupacionales. Los autores concluyen que los trabajadores con discapacidad son conscientes de sus dificultades para encontrar un empleo adecuado y por ello *simplemente* quieren trabajar. Además, tener o no tener amigos dentro del ámbito laboral contribuye a la aceptación o al rechazo de dicho ámbito y a su sociabilidad laboral.

La inserción laboral de los discapacitados en España se basa en tres estrategias que responden a distintas necesidades y que siguen la orientación dada por la UE (López y Seco, 2005): los programas de garantía de ingresos mínimos; el empleo protegido y los planes de desarrollo local. Estos mismos autores hacen referencia a Del Rio y Rubio (2003) que indican que las políticas españolas de inserción de los discapacitados han pasado por tres momentos; en un primer momento se puso el énfasis en las medidas administrativas de carácter asistencial mediante prestaciones y ayudas económicas (políticas pasivas). En un momento intermedio se hizo especial hincapié en el empleo protegido. Por último, se utilizan políticas de integración positiva para facilitar la entrada de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo (hacen referencia a los enclaves laborales y al empleo con apoyo). Malo (2003) también hace referencia a la transformación de las políticas, situando como punto de inflexión el informe del CES de 1995 en el que se recomienda el paso de las políticas pasivas a las activas.

En un completo estudio, Alba y Moreno (2004) analizan distintos aspectos de la realidad sociolaboral de los discapacitados tanto en España como en el extranjero, incluyendo los conceptos legales, estadísticas, desarrollo de las protecciones económicas, ayudas e incentivos al empleo y a la rehabilitación, así como los datos básicos del empleo de los discapacitados. El estudio de los CEE comienza con una exposición de su origen y régimen jurídico, pasando a mostrar datos básicos, provenientes del Instituto Nacional de Empleo y del Ministerio de Trabajo. Se ha pasado de 137 CEE en el año 1995 a 1.125 en 2001, con una plantilla de 30.000 discapacitados, la mitad de ellos psíquicos (CES, 2003), realizándose ese último año más de 16.900 contratos. La presencia de hombres es superior a la de las mujeres (un 67 por ciento). Las ayudas concedidas ese mismo año para proyectos generadores de empleo²⁷ en CEE superaron los 26 millones de euros, y 92 millones para el mantenimiento de puestos de trabajo en estos centros, lo que supone aumentos de un

²⁷ Para más información sobre subvenciones a los CEE consultar Cueto *et al* (2008).

265 por ciento y un 302 por ciento respectivamente respecto a las cantidades concedidas en el año 1994 (Laloma, 2007).

Casado (2004) ahonda en esta línea y analiza el empleo de los discapacitados. En una primera parte analiza, con datos del Instituto Nacional de Estadística, la presencia de discapacitados en el mercado de trabajo, para posteriormente hacer un análisis de las distintas medidas creadas por la LISMI para el fomento del empleo de discapacitados, entre ellas, los CEE. Destaca su labor para reducir el paro de este colectivo, así como su inactividad, pues muchos centros promovidos por asociaciones los utilizan para introducir a los afectados en el mercado de trabajo. También indica, como desventaja, que no respetan los principios de normalización e integración, pues este tipo de empleo es realizado desde un régimen institucional y en algunos casos existen espacios físicos separados de los trabajadores ordinarios. El autor, citando a Albor (1997), señala que los CEE son instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez.

Pereda *et al.* (2003) critican las pocas veces que se produce el objetivo de tránsito a la empresa ordinaria de los CEE (aunque no ofrece cifras al respecto), produciéndose un “efecto de campana de cristal” que proporciona a sus trabajadores una sensación de mayor seguridad, pero en un escenario de sobreprotección que limita sus expectativas y posibilidades de promoción laboral autónoma. Por otra parte, Rubio (2003) indica una serie de aspectos positivos de los CEE: proporcionan experiencia laboral, formación y capacitación profesional, las personas con discapacidad adquieren habilidades y hábitos laborales y adquieren cierta polivalencia y flexibilidad (características valoradas en el mercado de trabajo ordinario). El autor también enumera una serie de motivos por los que los CEE no cumplen el objetivo normativo ni práctico por el que fueron creados, citando que no son centros de tránsito²⁸, que su objetivo es la productividad y competitividad en condiciones laborales precarias y sin sindicación, que no se aplican los convenios colectivos del sector o rama al que pertenecen²⁹ y la inexistencia de representación

²⁸ Lo que achaca, al menos en parte, a que la legislación no regula los procesos de transición.

²⁹ Según Esteban *et al.* (2009) según el Principio de Especialidad, en el caso que concurren convenios colectivos supraempresariales específicos de CEE con convenios colectivos sectoriales (lo que ocurre desde 2003 con la aprobación del XI Convenio colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico y promoción de personas con discapacidad, que incluye en su ámbito de aplicación) deben aplicarse los primeros.

sindical. Por último establece una serie de características de los CEE, tanto positivas como negativas: son una forma de inserción laboral; en muchos casos son ambientes acogedores, protectores y entre iguales lo que proporciona sensación de seguridad; existe menos competitividad entre trabajadores; las familias y los colectivos demandan este tipo de centros; se ven como lugares con menos ocasiones para la frustración personal, al contrario que la empresa ordinaria; para muchas personas con discapacidad son una meta no un punto intermedio (independientemente de su tipo o grado de discapacidad); bajas perspectivas de acceso al mercado de trabajo ordinario; los trabajadores son más conformistas y están menos informados de sus derechos y obligaciones; escasas adaptaciones de los puestos de trabajo; excesiva protección al trabajador que puede generar una falta de autonomía; estos centros no tienen una imagen social construida por lo que se pueden acabar convirtiendo en guetos. En definitiva, no hay una opinión clara sobre la idoneidad o no de estos centros como medio de inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

El Consejo Económico y Social (2003) destaca el crecimiento de los CEE, tanto en su número como en su plantilla, pero observa que se están apartando de su objetivo principal como puente al empleo ordinario, pues existe una alta tasa de temporalidad y se están integrando en su plantilla trabajadores con un grado de minusvalía medio-bajo. A pesar de esta crítica, el CES apoya a los CEE, siempre que mantengan su carácter social, su función de paso del empleo protegido al empleo ordinario y se basen en criterios de viabilidad económica. También De Lorenzo (2004) destaca que el paso por un CEE es un buen punto de partida para adquirir experiencia laboral y comprobar las habilidades de la persona discapacitada. Sin embargo, Malo y Rodríguez (2000) resaltan que los CEE suelen ser más bien el final de la carrera laboral de los discapacitados que trabajan en ellos, existiendo incentivos en los CEE para que sus “mejores” trabajadores no sean promocionados al empleo ordinario, puesto que la productividad del CEE se vería afectada³⁰. Productividad que

³⁰ En este sentido no está claro que una obligación de un porcentaje mínimo de tránsito hacia la empresa ordinaria tuviera mejores resultados. En Suecia, Samhall proporciona empleo a personas con discapacidad y recibe subvenciones del estado que dependen en parte de la consecución de ciertos objetivos como son priorizar la contratación de determinados grupos de personas con discapacidad (aquéllas con discapacidad psíquica, mental o múltiple) y conseguir unos niveles de tránsito a la empresa ordinaria, que el 2007 se establecieron en el 5 por ciento. Como consecuencia de esto, Skedinger y Widerstedt (2006) encuentran que en Samhall la existencia de objetivos tanto sociales como económicos puede hacer que surjan conflictos: esto puede hacer que se contrate a trabajadores sin discapacidad o que no estén dentro de los grupos priorizados, puesto que serán éstos quienes de forma más probable lograrán encontrar otro empleo, o escoger a individuos con una discapacidad

se espera que sea menor que la de un centro equivalente en el empleo ordinario, debido a que el CEE debe nutrirse de trabajadores sólo con una parte del conjunto de la fuerza de trabajo (es decir, únicamente los trabajadores con discapacidad). Si los CEE no se encontraran protegidos en el mercado de bienes y servicios su supervivencia como organización productiva se vería amenazada. Al estar protegidos del mercado abierto, es más posible que sean el fin de la carrera laboral de los discapacitados (Malo y Muñoz-Bullón, 2006).

Por último, es preciso mencionar las líneas directrices de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012³¹. El gobierno justifica esta estrategia, entre otras razones, por la necesidad, tras 25 años de la LISMI, de analizar sus aciertos y fallos con el fin de crear nuevos caminos hacia la integración sociolaboral de los discapacitados.

Los objetivos que se marcan son disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres, y aquellas otras personas que por su discapacidad presenten dificultades severas de acceso al mercado de trabajo. A partir del diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo (y en la sociedad en general), y en relación con el empleo protegido, la estrategia plantea la renovación de este tipo de empleo “preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario” (*sic*). Para ello, se propone la creación de un registro de trabajadores en el empleo protegido, de titularidad de los Servicios de Empleo, para poder suministrar esos trabajadores a empresas ordinarias; establecer cauces para que los trabajadores puedan beneficiarse de las medidas de formación, orientación y formación profesional, poner en marcha actuaciones de intercambio de buenas prácticas relacionadas con el tránsito de sus trabajadores a la empresa ordinaria y, por último, garantizar la vía de vuelta al empleo protegido en el caso de fracaso de la inserción en el empleo ordinario. Asimismo, también se plantea la reforma del sistema de incentivos a los CEE de

menos grave dentro de los grupos a priorizar (efecto que se suele denominar como *cream skimming*). Los resultados obtenidos por los autores muestran que se contrata a individuos de los grupos priorizados en mayor medida que algunos de los otros grupos de discapacitados, pero no todos. Además, encuentran contrataciones de personas sin discapacidad, si bien en una proporción muy baja, que abandona la compañía con mayor rapidez que los discapacitados).

³¹ http://www.mtas.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf

manera que las ayudas dependan del grado de la discapacidad de los trabajadores, del sexo y de la edad y que dichos incentivos se coordinen entre el CEE, la empresa ordinaria a la que transite el trabajador discapacitado y el propio trabajador.

En resumen, esta Estrategia parece considerar que hay que ir dando pasos hacia un modelo más próximo al de tránsito que al finalista, es decir, que efectivamente se consiga que los CEE tengan un papel de puente entre la inactividad y el empleo en la empresa ordinaria. Ahora bien, al analizar los recursos económicos que apoyarán esta Estrategia, de los 740 millones de euros que se le asignan cada año, 440 corresponden a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que contraten a personas con discapacidad y 300 se destinan a fomentar el empleo protegido, en particular, en los Centros especiales de empleo, lo que no resulta muy diferente de lo que ha ocurrido hasta ahora. Habrá que esperar a los cambios que se puedan producir en los requisitos concretos de las ayudas a los CEE y en las bonificaciones para valorar su posible impacto.

2.2 Cuantificación del empleo en CEE

La cuantificación del número de CEE y del empleo que generan no está exenta de dificultad. A pesar de que anualmente las comunidades autónomas le tienen que enviar a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo datos cualitativos sobre número de CEE, tipo de contrato, tipo y grado de discapacidad, sexo y edad de los trabajadores; estos datos no son publicados, por lo que no son de fácil acceso. Además, la mayoría de las comunidades autónomas tampoco publican estos datos. En este sentido, puede ser muy útil la propuesta establecida en la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 relativa a la creación de un Registro Central de CEE.

El número de CEE en España ha aumentado sustancialmente en la última década, pasando de 562 en el año 1996 a 1.573 en 2006 (Malo *et al.*, 2009b). La respuesta a una pregunta parlamentaria en abril de 2003³² permite disponer de datos para el periodo 1998-2001 (Cuadro 2.2). De acuerdo con estos datos, tanto el número

³² Respuesta a la pregunta parlamentaria formulada por la diputada María Consuelo Rumí Ibáñez, del Grupo Socialista del Congreso, sobre Centros especiales de empleo calificados y registrados, así como trabajadores que prestan servicios en los mismos, a fecha 31-12-2002, y cuantía y ayudas destinadas a dichos centros desde el año 1998.

de CEE como el de trabajadores han aumentado de forma sustancial en dicho periodo, de forma que en 2001 había más de 1.000 centros con más de 30.000 trabajadores.

Por otra parte, los últimos datos de EHLABE (2009) muestran que el incremento ha continuado hasta 2006. Finalmente, a partir de una búsqueda de información actualizada en las páginas web de los gobiernos autonómicos o en las asociaciones de CEE de las distintas comunidades autónomas, se han recopilado los datos del Cuadro 2.3. Así, en la actualidad habría 1.582 Centros especiales de empleo, la mayor parte de los cuales situados en Andalucía, Cataluña y Madrid, que son las Comunidades autónomas más pobladas. No obstante, si atendemos al número de trabajadores (en las regiones para las que se dispone de datos), es el País Vasco la comunidad autónoma que destaca por tener el número más alto después de Andalucía y Madrid (con un volumen de población mucho menor).

Cuadro 2.2. Evolución del número de CEE y de su plantilla

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla	Nº	Plantilla
Andalucía	67	1.673	67	2.005	157	3.002	153	3.069	170	3.800	-	3.800	-	3.800	-	7.000	338	8.989
Aragón	28	957	31	1.120	38	1.255	46	1.329	52	1.410	53	1.506	-	1.451	55	1.499	59	1.545
Asturias	39	828	45	931	55	1.096	59	1.193	68	1.305	75	1.399	78	1.487	79	1.487	82	1.682
Baleares	15	308	15	329	18	338	17	340	18	371	-	427	18	483	23	528	23	577
Canarias	19	194	16	213	20	277	26	395	29	561	-	480	33	493	-	-	45	754
Cantabria	8	551	8	712	9	701	10	716	10	808	12	819	12	879	-	-	16	989
Castilla La Mancha	38	401	48	691	60	859	62	1.002	64	1.204	65	1.303	67	1.303	71	1.350	77	1.529
Castilla y León	62	1.201	70	1.481	77	1.641	88	1.730	102	1.874	114	2.203	139	2.461	143	2.653	141	2.819
Cataluña	151	6.176	167	6.807	174	7.221	183	7.845	177	8.240	-	8.435	-	9.113	-	-	198	10.112
Com. Valenciana	66	1129	81	1.509	101	1.853	105	2.176	114	2.256	114	2.418	-	2.274	110	1.870	116	2.560
Extremadura	18	418	33	497	39	525	30	640	52	654	62	726	71	861	79	1.030	86	1.396
Galicia	35	634	32	743	58	928	75	1.126	73	1.155	82	1.273	90	1.249	100	1.353	102	1.490
Madrid	62	2.360	80	2.804	88	3.312	114	3.583	109	4.203	124	4.220	-	4.735	122	4.608	123	5.023
Murcia	15	223	20	300	27	357	36	450	43	526	45	696	48	757	44	778	45	819
Navarra	-	-	-	-	-	-	10*	925*	-	-	-	-	-	-	15	1.210	15	1.256
La Rioja	14	213	15	255	19	293	22	326	23	373	25	405	27	438	28	433	29	482
Ceuta	3	24	7	50	7	54	7	80	7	76	5	41	5	41	5	36	3	43
Melilla	1	63	2	85	2	58	2	50	2	47	3	76	2	42	3	30	5	39
País Vasco	52	3.931	59	4.264	58	4.693	60	4.783	70	5.126	75	5.510	80	5.686	85	6.288	85	6.529
Totales	693	21.284	796	24.796	1.007	28.463	1.105	31.758	1.183	33.989	-	35.737	-	37.553	-	-	1.588	48.626

Fuente: Entre 1998 y 2001, respuesta a la pregunta parlamentaria formulada por la diputada María Consuelo Rumí Ibáñez, del Grupo Socialista del Congreso, sobre CEE calificados y registrados. (Datos estimados en los años 1998 y 1999 en Andalucía y en 1999 en Galicia).

Entre 2002 y 2006, Barea (2008). (Datos estimados en los años 2002, 2003, 2004 y 2005 en Andalucía).

* Datos obtenidos de EHLABE (2009).

Cuadro 2.3. Centros especiales de empleo por Comunidades Autónomas

	Centros	Trabajadores	Fuente
Andalucía	272 373 332	6.632	Asociación CEE Andalucía Nota de prensa Junta de Andalucía (mayo 2007) Directorio CEE Andalucía
Aragón	60	1.584	Memoria 2007 Instituto Aragonés de Empleo
Asturias	86	1.704	Conserjería de Industria y Empleo (31-12-2007)
Baleares	-	-	
Canarias	60	-	Servicio Canario de Empleo (28-10-2008)
Cantabria	14	1.150	Memoria 2007 Servicio Cántabro de Empleo
Castilla y León	166	3.174	Registro CEE Castilla y León (octubre 2008)
Castilla La Mancha	53	741	Asociación CEE Castilla La Mancha
Cataluña	215	-	Listado CEE Departament d'Accio Social i Ciutadania
Com. Valenciana	104	2.038	Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (1-4-2003)
Extremadura	-	-	
Galicia	91	-	Directorio CEE Conselleria de Trabajo (30-11-2004)
Madrid	216	5.800	Listado CEE Consejería de Empleo y Mujer (julio 2008) Nota de prensa (septiembre 2008)
Murcia	44	-	Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales de la Región de Murcia (marzo 2004)
Navarra	15	-	Servicio Navarro de Empleo
País Vasco	91	5.057	Memoria EHLABE 2005
La Rioja	35	393	Servicio Riojano de Empleo (25-04-2008)
Total	1.582	21.641	

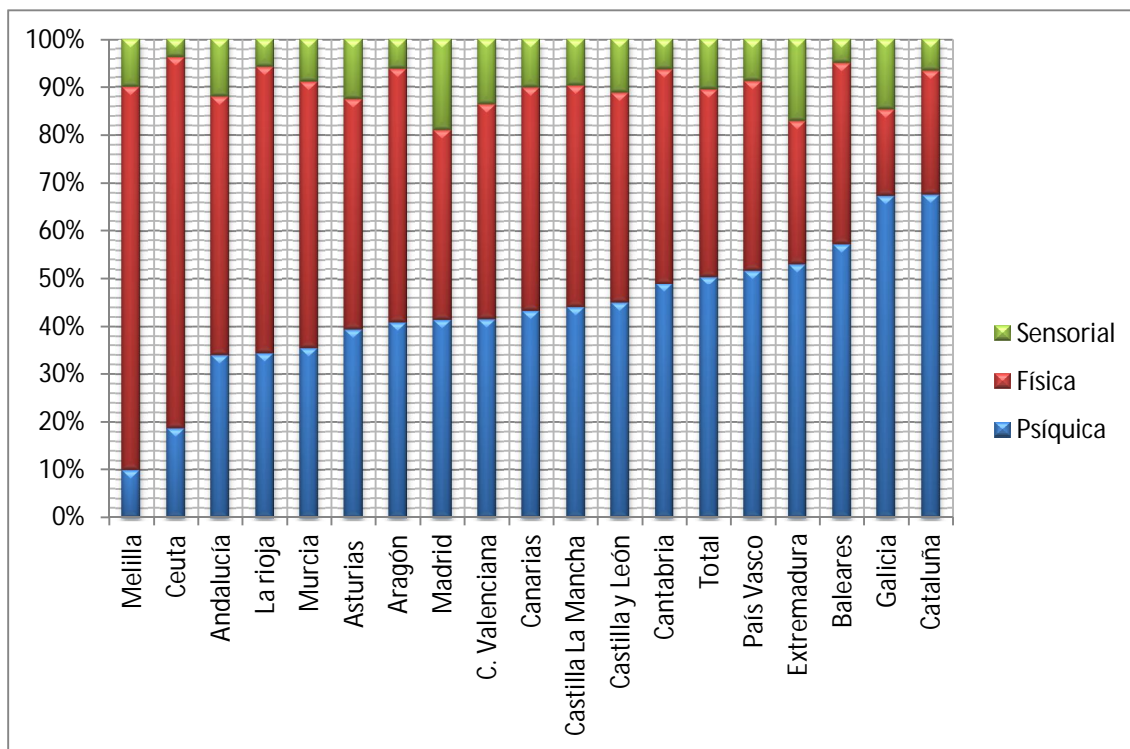
Fuente: Elaboración de la autora.

Uno de los aspectos más relevantes en el análisis del empleo en CEE es el tipo de discapacidad de los trabajadores contratados. La percepción general es que los trabajadores de CEE suelen tener discapacidades más graves o principalmente psíquicas, que dificultan su integración en el mercado de trabajo ordinario. La información sobre este punto también es escasa y debemos utilizar nuevamente la respuesta a la pregunta parlamentaria citada previamente. En el año 2001, un 50,5 por ciento de los discapacitados que trabajaban en CEE tenían una discapacidad psíquica, un 39 por ciento de tipo físico y un 10,5 por ciento sensorial³³. De acuerdo con estos datos, la apreciación general es cierta. No obstante, en el Gráfico 2.1 se pueden apreciar diferencias relevantes por comunidades autónomas. Es común a todas ellas una presencia minoritaria de la discapacidad sensorial, pero la discapacidad psíquica no es mayoritaria en un buen número de comunidades autónomas, pudiendo clasificarlas en tres grupos. El primer grupo estaría formado por Galicia, Cataluña, Extremadura, Baleares y el País Vasco, con una presencia más intensa de la discapacidad psíquica (especialmente en las dos primeras); en el segundo grupo son mayoría los discapacitados físicos (La Rioja, Murcia, Andalucía,

³³ Estos resultados coinciden en gran medida con los indicados por Delsen (2001), que no encontró grandes diferencias entre la presencia de trabajadores con discapacidad psíquica y física y sensorial.

Aragón, Asturias, Ceuta y Melilla); y, en el último grupo, habría una división casi a partes iguales entre discapacitados psíquicos y físicos (Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Castilla y León, Madrid y Cantabria).

Gráfico 2.1. Distribución de los trabajadores en CEE según tipo de discapacidad (2001)



Fuente: Respuesta a la pregunta parlamentaria formulada por la diputada María Consuelo Rumí Ibáñez, del Grupo Socialista del Congreso, sobre Centros especiales de empleo calificados y registrados.

2.3 La discapacidad y los CEE en la Muestra continua de vidas laborales

Como se ha dicho anteriormente los análisis sobre discapacidad y mercado de trabajo se llevan a cabo a partir de bases de datos específicas para el estudio de la discapacidad que hacen referencia en algún apartado al mercado de trabajo (EDDES-1999, EDAD-2008) o bases genéricas sobre mercado de trabajo que incorporan información relativa a discapacidad (EPA Módulo Especial 2001, PHOGUE, ECV).

La fuente de información utilizada en este trabajo es la Muestra continua de vidas laborales en su edición de 2008 que, como ya se ha indicado, aporta información sobre las trayectorias laborales de los trabajadores relacionados con la Seguridad Social en algún momento durante 2008, constituyendo, por lo tanto, una

de las pocas fuentes de datos que contienen esta información tan completa para España. Como ya se ha mencionado, no se trata de una fuente específica para el estudio de la discapacidad, pero contiene información útil para identificar a personas con discapacidad.

La submuestra³⁴ en la que se basa el estudio es el resultado de seleccionar de la MCVL aquellas relaciones con la Seguridad Social en las que la variable minusvalía era superior al 32 por ciento. Posteriormente se identificaron los individuos a los que pertenecían dichos episodios de empleo y se seleccionaron todas sus relaciones con la Seguridad Social independientemente del grado de minusvalía señalado. De estos datos no se han considerado en este estudio los correspondientes a prestaciones o subsidios por desempleo.

En este apartado se realiza un análisis descriptivo de las personas con discapacidad, así como el estudio de sus trayectorias laborales, a partir de los datos que proporciona la Muestra continua de vidas laborales. En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de las personas discapacitadas que componen la submuestra en función de su relación con la discapacidad (si siempre comunican una discapacidad o si sólo lo hacen en ocasiones). También se repite el análisis agrupando a los individuos con discapacidad en función de su relación con los CEE (si siempre han trabajado en estos centros, si lo han hecho en ocasiones o si nunca han trabajado en un CEE).

2.3.1 Análisis descriptivo de las personas con discapacidad

Siguiendo el método explicado en el epígrafe previo se ha identificado a 9.038 personas que, en algún momento de su trayectoria laboral, han comunicado algún grado de discapacidad. De éstas, un 9,7 por ciento siempre ha comunicado alguna discapacidad. Esta distinción entre personas que siempre han comunicado discapacidad y personas que la han comunicado en ocasiones se mantendrá en todo este apartado puesto que, como se verá, da lugar a diferencias relevantes tanto en la descripción del colectivo como en su trayectoria laboral. Como se puede observar en el Cuadro 2.4, los hombres son mayoría entre las personas con discapacidad que han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social en 2008, representando casi dos

³⁴ Para más información sobre la selección de la submuestra consultar el anexo 7.1.1

terceras partes del total. No obstante, se puede apreciar que en el colectivo de siempre discapacitados las mujeres suponen casi la mitad.

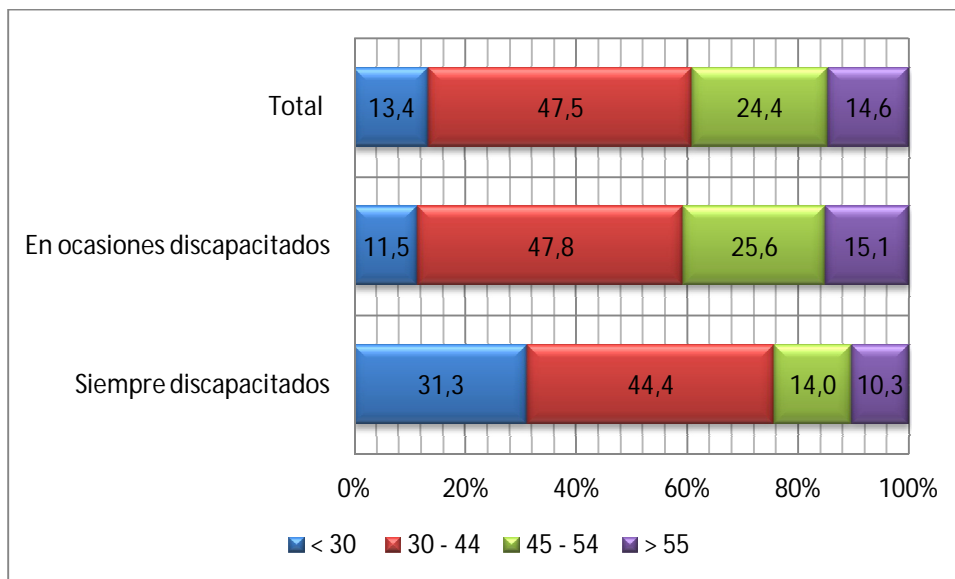
Cuadro 2.4. Distribución de las personas con discapacidad según sexo

	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados		Total	
	n	%	n	%	n	%
Mujer	415	47,2	2.927	35,9	3.342	37,0
Varón	465	52,8	5.231	64,1	5.696	63,0
Total	880	100	8.158	100	9.038	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Si atendemos a la edad en el último momento observado (Gráfico 2.2), predominan las personas con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años. Se aprecia una diferencia entre las personas siempre discapacitadas y las que lo han sido en ocasiones, de forma que en este último grupo hay una mayor representación de los colectivos mayores de 45 años mientras que en el primer grupo las personas menores de 30 años suponen casi una tercera parte.

Gráfico 2.2. Distribución de las personas con discapacidad según edad en 2008



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En el Cuadro 2.5 se muestra el grado de discapacidad comunicado en el último episodio de empleo observado³⁵. Se puede destacar que casi un 30 por ciento del total no comunica ningún grado de minusvalía (aunque sí lo había comunicado previamente). Dejando a un lado a las personas que no comunican grado alguno de

³⁵ En los cuadros que siguen, las casillas con menos de diez observaciones han sido sustituidas por guiones. No obstante, esas observaciones se incluyen en el total. Por esta razón, en algunos casos, la suma de filas o columnas no coincide con la suma total.

discapacidad, el intervalo entre 34 y 64 por ciento es el más habitual, seguido, en el caso de aquellos que no siempre son discapacitados, por los que comunican un grado de discapacidad del 33 por ciento (grado mínimo para tener la calificación legal de persona con discapacidad). Mientras que los grados superiores al 64 por ciento predominan entre las personas siempre discapacitadas (algo más una tercera parte del total).

Cuadro 2.5. Distribución de las personas con discapacidad según el grado de discapacidad comunicado en el último episodio de empleo

	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados			Total	
	n	%	n	%	% ¹	n	%
Sin minusvalía	-	-	2.607	32,0	-	2.607	28,8
33 %	239	27,2	2.123	26,0	38,2	2.362	26,1
Entre el 34 y el 64%	331	37,6	2.315	28,4	41,7	2.646	29,3
> 64%	310	35,2	1.113	13,6	20,1	1.423	15,7
Total	880	100	8.158	100	-	9.038	100

1: Porcentaje calculado sobre el total de individuos que comunican una discapacidad en el último episodio

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Hay que tener en cuenta que el grado de discapacidad puede ser dinámico; es decir, puede variar a lo largo del tiempo tanto aumentando como disminuyendo el grado de discapacidad. Aún así, en el Cuadro 2.6 se observa una gran estabilidad, en el caso de los individuos que siempre comunican una discapacidad, puesto que las casillas con mayor número de casos son aquellas que corresponden al mismo intervalo de grado de minusvalía en el primer y en el último episodio de empleo, también resulta relevante el agravamiento de la discapacidad. De esta forma, en el último contrato se observa que un elevado número de personas con discapacidad, más del 90 por ciento, no eran discapacitadas en su primer episodio de empleo.

Cuadro 2.6. Relación entre el primer y el último grado de discapacidad comunicado (porcentajes)

	Último contrato► Primer contrato▼	Sin minusvalía	33%	34 - 64%	> 64%	Total
Siempre discapacit.	33%	-	97,5	19,3	11,0	37,6
	34 - 64%	-	2,1	80,4	1,3	31,3
	> 64%	-	0,4	0,3	87,7	31,1
	Total	-	100	100	100	100
En ocasiones discapacit.	Sin minusvalía	87,9	98,3	95,3	96,0	93,8
	33%	6,8	1,5	2,4	1,7	3,5
	34 - 64%	3,1	0,1	2,2	0,4	1,7
	> 64%	2,3	0,0	0,1	2,0	1,0
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

2.3.2 Trayectorias laborales de las personas con discapacidad

En este epígrafe se lleva a cabo un análisis descriptivo de la trayectoria laboral de las personas con discapacidad. La MCVL nos permite identificar todos los episodios de empleo de los individuos que la forman, y así crear variables que nos permitan estudiar las trayectorias laborales de éstos. En el Cuadro 2.7 se muestra la distribución según el número de episodios de empleo que estas personas han tenido. Se puede observar que son mayoría los que han tenido entre 6 y 20 episodios. No obstante, entre las personas que siempre han sido discapacitadas casi la mitad únicamente han tenido un empleo y más de una cuarta parte ha tenido dos. Aunque se ha visto previamente que se trata de un grupo más joven, no parece este hecho suficiente para explicar la diferencia entre personas siempre discapacitadas o en ocasiones discapacitadas.

Cuadro 2.7. Distribución de las personas con discapacidad según el número de episodios de empleo

	Siempre discapacitados		En ocasiones discapacitados		Total	
	n	%	n	%	n	%
1	429	48,8	-	-	429	4,7
2	256	29,1	454	5,6	710	7,9
3	98	11,1	598	7,3	696	7,7
4	42	4,8	648	7,9	690	7,6
5	20	2,3	557	6,8	577	6,4
6-10	31	3,5	2.292	28,1	2.323	25,7
11-20	-	-	2.096	25,7	2.099	23,2
21 - 30	-	-	795	9,7	796	8,8
> 30	-	-	718	8,8	718	7,9
Total	880	100	8.158	100	9.038	100

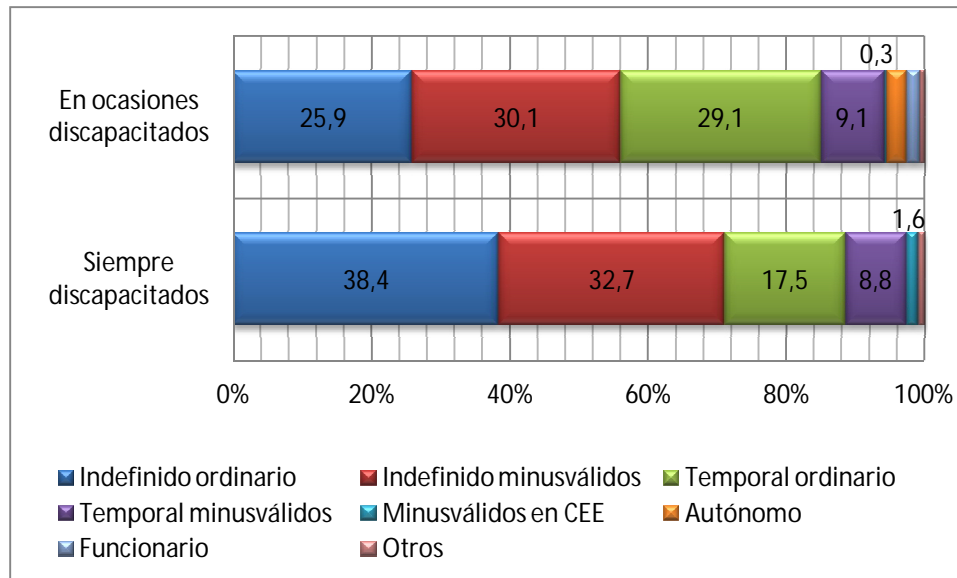
Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Respecto al tipo de relación laboral observada en el último episodio de empleo (Gráfico 2.3), aunque las contrataciones realizadas con los instrumentos habilitados para fomentar la contratación de personas con discapacidad representan porcentajes elevados no son los mayoritarios. Así, los contratos indefinidos para minusválidos suponen algo menos de una tercera parte del total, los contratos temporales para minusválidos aproximadamente un 9 por ciento y los contratos para minusválidos en CEE³⁶ un 1 por ciento del total.

Por tanto, la contratación ordinaria –ya sea indefinida o temporal- supone más de un 50 por ciento. Hay que tener en cuenta que, como se ha dicho antes, para un CEE, no hay diferencia entre utilizar un contrato indefinido ordinario o un contrato específico para discapacitados, puesto que las bonificaciones son iguales; en el caso de los temporales ordinarios, su ventaja es que no tiene las restricciones del contrato temporal para minusválidos en términos de tiempo mínimo del contrato (un año).

³⁶ Este tipo de contrato, denominado de esta forma, desaparece en 2001. Como ya se ha indicado, a partir de ese momento los CEE utilizan el resto de fórmulas de contratación.

Gráfico 2.3. Distribución de las personas con discapacidad según el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo observado



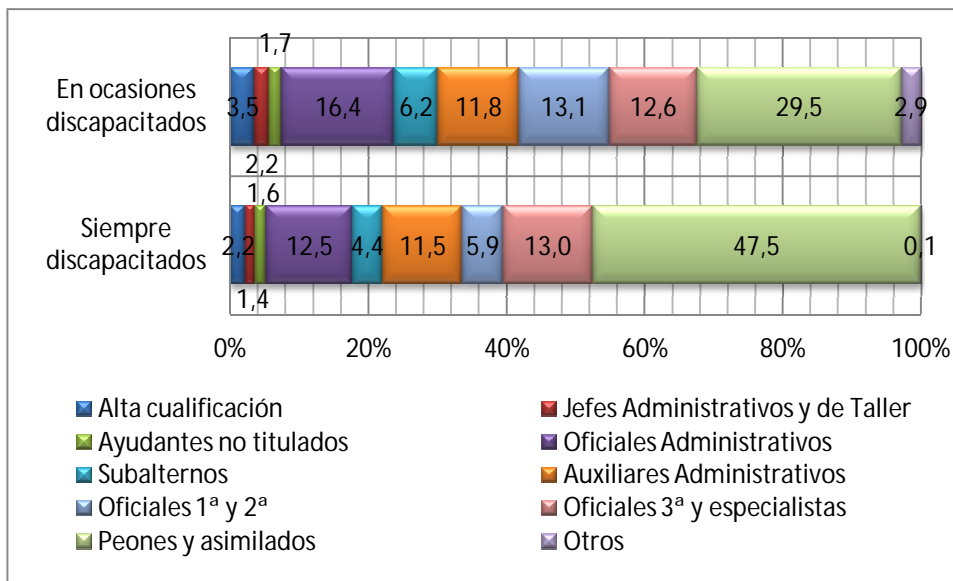
Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

La Muestra continua de vidas laborales no aporta información fiable sobre el nivel de estudios³⁷. Por esta razón, el grupo de cotización nos sirve para aproximar el nivel educativo. Como se observa en el Gráfico 2.4, en el caso de las personas con discapacidad predomina la cualificación media, si bien en el caso de las que siempre han sido discapacitadas, prácticamente la mitad tienen baja cualificación. Dentro del grupo “otros” se encuadran los trabajadores menores de 18 años, algunas figuras que ya no están vigentes, por ejemplo los beneficiarios de guerra, y aquellos que no tienen obligación de cotizar, como son los trabajadores de colaboración social. Estos trabajadores son perceptores de prestaciones por desempleo que realizan trabajos de colaboración temporal con las Administraciones Públicas de forma que siguen percibiendo su prestación que es complementada hasta la base reguladora que sirvió para calcular la prestación por la Administración contratante³⁸. Aunque este tipo de colaboración no está muy extendida, en 2008, según datos del SPEE, se celebraron 5.186 adscripciones en colaboración social, lo que supone aproximadamente la mitad de los contratos indefinidos específicos para minusválidos y aproximadamente una tercera parte de los temporales para minusválidos.

³⁷ Sí dispone de estos, pero extraídos del Padrón y la propia Seguridad Social no recomienda la publicación de datos basados en él, puesto que no los considera suficientemente fiables.

³⁸ Para más información consultar el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 de junio.

Gráfico 2.4. Distribución de las personas con discapacidad según el grupo de cotización en el último episodio de empleo observado



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Estos niveles parecen ser estables en la vida laboral, puesto que si comparamos el grupo de cotización en el primer y en el último empleo (Cuadro 2.8) observamos el mayor número de casos en las casillas que representan el mismo nivel (ya sea alto, medio o bajo) en los dos momentos, principalmente en el caso de aquellos individuos que siempre comunican una discapacidad. También se aprecia una mejora de un amplio número de personas que partiendo del grupo de baja (media) cualificación llega al grupo de cualificación media (alta). En cambio, son una minoría los que experimentan una movilidad descendente.

Cuadro 2.8. Relación entre los grupos de cotización del primer y del último episodio de empleo

	Último contrato ►	Alta cualificación	Cualificación media	Baja cualificación	Sin cotización	Total
	Primer contrato ▼	%	%	%	%	%
Siempre discap.	Alta cualificación	77,4	0,5	-	-	3,0
	Cualificación media	19,4	88,4	3,1	-	45,3
	Baja cualificación	3,2	11,2	96,9	-	51,7
	Total	100	100	100	-	100
En ocasiones discap.	Alta cualificación	25,5	1,6	0,7	5,0	2,8
	Cualificación media	49,2	47,6	28,4	44,2	41,9
	Baja cualificación	23,5	46,9	67,2	47,5	51,6
	Sin cotización	1,7	3,8	3,7	3,3	3,7
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

El Cuadro 2.9 trata de resumir las características de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad, aumentando la desagregación utilizada hasta ahora. Así, las personas que han sido discapacitadas en ocasiones se clasifican en función de si en su primer episodio de empleo tenían una discapacidad o no; pues, como se verá más adelante, ambos colectivos presentan diferencias relevantes. Se puede observar que, en todas las variables incluidas, las personas siempre discapacitadas y aquellas que comenzaron su carrera laboral como discapacitadas son diferentes a aquellas que son discapacitadas en ocasiones y en su primer episodio de empleo no lo eran. Excepto para el caso de las duraciones medias y el número de episodios de empleo, donde los individuos que en ocasiones comunican una discapacidad son más similares entre sí (independientemente de si lo hacen en su primer episodio o no). Así, aunque el porcentaje de hombres supera al de mujeres en todos los casos, en los dos primeros grupos se aprecia una mayor igualdad, es decir, mientras que entre los que no empezaron como discapacitados el 64,5 por ciento son hombres, esta proporción se reduce al 58,1 por ciento entre los que empiezan como discapacitados y al 52,8 por ciento entre los siempre discapacitados.

De la misma forma, estos dos grupos son más jóvenes en el último momento observado y han comenzado a trabajar a edades más avanzadas, lo que explica que su trayectoria laboral sea más corta, tanto en términos de tiempo trabajado como de tiempo potencial trabajado (calculado como diferencia entre la fecha del último momento observado y del primer episodio de empleo). Así, las personas siempre discapacitadas han comenzado a trabajar a los 29,7 años de media y tienen en 2008 36,9 años. En cambio, los que no empiezan como discapacitados tienen una edad

media de 43 años y empezaron a trabajar a los 22,5 años. De esta forma, el tiempo trabajado por estos últimos duplica al de los otros dos grupos (13,7 años frente a 6,9 y 7,6 años).

Cuadro 2.9. Trayectorias laborales de los trabajadores discapacitados

	Trabajadores con discapacidad				
	Siempre Disc.	En ocasiones discapacitado			Total
		Empieza como disc.	No empieza como disc.	Total	
Tamaño muestral	880	504	7.654	8.158	9.038
Sexo (% hombres)	52,8	58,1	64,5	64,1	63,0
Edad en 2008 (años)	36,9	33,8	43,0	42,4	41,9
Edad en el primer empleo	29,7	26,1	22,5	22,7	23,4
Edad en el último empleo (comienzo)	32,1	32,0	39,8	39,4	38,6
Tiempo trabajado (años)					
Total	7,6	6,9	13,7	13,3	12,8
Total "como discapacitado"	7,6	4,1	4,8	4,8	5,1
En contratos indefinidos "ordinarios"	8,9	4,2	6,0	5,9	6,1
En contratos indefinidos minusválidos	7,3	4,4	5,4	5,3	5,5
En contratos temporales "ordinarios"	2,0	2,0	2,7	2,7	2,7
En contratos temporales minusválidos	1,7	1,3	1,3	1,3	1,4
En contratos para minusválidos en CEE	2,6	1,1	1,1	1,1	1,3
Tiempo potencial de trabajo (años)	8,8	9,3	22,0	21,2	20,0
% tiempo trabajado sobre tiempo potencial	86,4	74,2	62,3	62,7	64
Tiempo trabajado (por ciento sobre el tiempo trabajado total)					
En contratos indefinidos "ordinarios"	117,1	60	43,5	44,1	47,9
En contratos indefinidos minusválidos	96	63,5	39,1	39,9	42,8
En contratos temporales "ordinarios"	26,3	28,9	20	20,2	20,9
En contratos temporales minusválidos	22,4	18,3	9,8	10,1	10,7
En contratos para minusválidos en CEE	34,2	15,5	8,3	8,5	10,1
Duración media de los contratos (años)					
Total	5,1	1,5	1,9	1,9	2,2
"Como discapacitado"	5,1	1,8	3,1	3,0	3,2
De los contratos indefinidos "ordinarios"	7,5	2,7	3,9	3,8	4,1
De los contratos indefinidos minusválidos	5,9	3,1	4,0	4,0	4,1
De los contratos temporales "ordinarios"	1,4	0,5	0,6	0,6	0,6
De los contratos temporales minusválidos	1,5	1,0	1,1	1,1	1,1
De los contratos para minusválidos en CEE	1,9	0,9	0,8	0,8	0,9
Número medio de episodios					
Total	2,0	12,5	16,7	16,4	15,0
"Como minusválidos"	2,0	3,0	2,3	2,3	2,3
% sobre el número de contratos total					
De los contratos "como minusválidos"	100	24	13,8	14	15,3

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Como decíamos, las personas siempre discapacitadas se diferencian de aquellas que comenzaron su carrera laboral como discapacitadas principalmente en el número y duración de sus episodios de empleo. Las primeras tienen trayectorias laborales más estables, en el sentido de que tienen menos episodios de empleo y de más larga duración; mientras que las segundas tienen 6 veces más episodios de empleo y han trabajado una menor parte de su tiempo potencial de trabajo.

En resumen, aunque los hombres son mayoría en todos los grupos, en el caso de los trabajadores que siempre comunican una discapacidad la proporción de mujeres es superior a la de los restantes grupos. Además, este colectivo presenta una mayor proporción de trabajadores menores de 30 años y se han incorporado a una mayor edad al mercado de trabajo, también presentan un menor número de episodios de empleo. Por último, señalar que las personas con discapacidad tienen generalmente una cualificación media-baja, y ésta es menor para las que siempre han sido discapacitadas.

2.3.3 Las personas con discapacidad en CEE

Una vez descrito el colectivo de personas con discapacidad, en este apartado nos centramos en su trayectoria relacionada con los CEE, que constituyen el objeto central de este estudio. Así, en los cuadros que siguen los trabajadores se agrupan en función de si han trabajado en CEE siempre, en alguna ocasión o nunca. Del total de trabajadores que en algún momento de su trayectoria han sido discapacitados, un 21,1 por ciento han trabajado en alguna ocasión en CEE y un 2,3 por ciento lo ha hecho siempre.

En el Cuadro 2.10 se muestra que, como ya veíamos en el epígrafe anterior, los hombres son mayoría. No obstante, a medida que aumenta la vinculación a los CEE se incrementa el porcentaje de mujeres. Es decir, la ocupación de las mujeres con discapacidad sería más dependiente de su contratación en CEE.

Cuadro 2.10. Distribución de los trabajadores con discapacidad según la relación con los CEE y sexo

	Siempre en CEE		En ocasiones en CEE		Nunca en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mujer	109	51,7	755	39,5	2.478	35,8	3.342	37
Varón	102	48,3	1.155	60,5	4.439	64,2	5.696	63
Total	211	100	1.910	100	6.917	100	9.038	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Si atendemos a la edad, en todos los grupos predomina las edades intermedias (entre 30 y 44 años), pero la presencia de jóvenes (menores de 30 años) es superior entre las personas con discapacidad que siempre han trabajado en CEE. Por el contrario, los mayores de 45 años son un amplio porcentaje (un 39,5 por ciento) de los que nunca han estado ocupados en CEE.

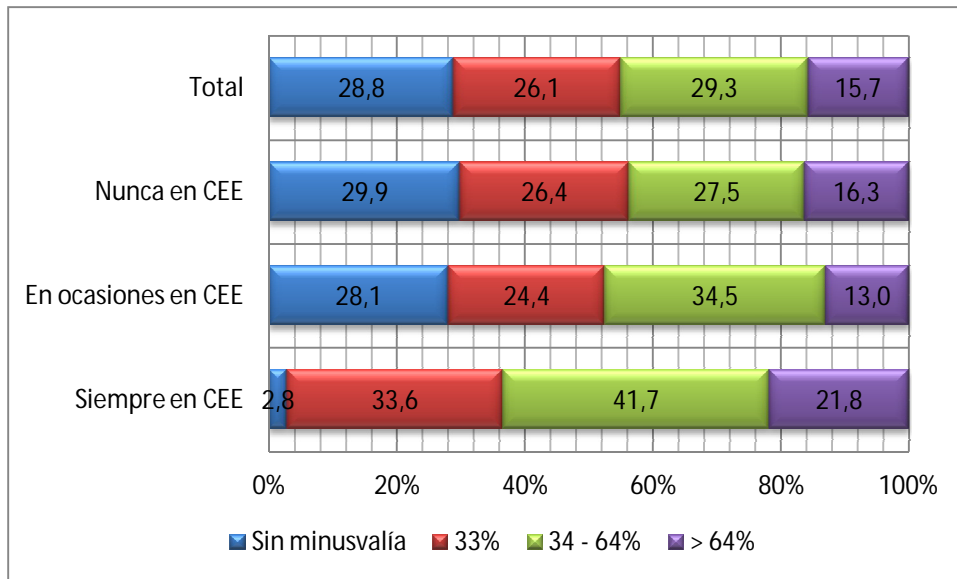
Cuadro 2.11. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con los CEE y la edad en 2008

	Siempre en CEE		En ocasiones en CEE		Nunca en CEE		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
< 30	36	17,1	172	9,01	1.007	14,6	1.215	13,4
30 - 44	114	54,0	1.002	52,5	3.176	45,9	4.292	47,5
45 - 54	31	14,7	503	26,3	1.675	24,2	2.209	24,4
> 54	30	14,2	233	12,2	1.059	15,3	1.322	14,6
Total	211	100	1.910	100	6.917	100	9.038	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

La distribución de los trabajadores con discapacidad según su grado de discapacidad se muestra en el Gráfico 2.5. El porcentaje de personas con un grado de discapacidad superior al 64 por ciento son una minoría (un 15,7 por ciento del total), aunque ligeramente superior entre los que siempre han trabajado en CEE. En todos los casos, los grados intermedios son los que suponen una mayor proporción de cada grupo. Entre los que nunca han trabajado en CEE o lo han hecho en ocasiones, en torno a un 29 por ciento no comunican ningún grado de discapacidad en el último episodio de empleo. Esto no ocurre para los que siempre trabajan en CEE (únicamente un 2,8 por ciento) que, en cambio, tienen una mayor representación en el resto de los tramos de minusvalía. Se debe tener en cuenta que un CEE debe tener al menos un 70 por ciento de su plantilla formada por personas con discapacidad (hasta la aprobación de la Ley 66/1997 el porcentaje debía ser de al menos el 90 por ciento), por lo que puede contratar a personas que no comunican ninguna discapacidad.

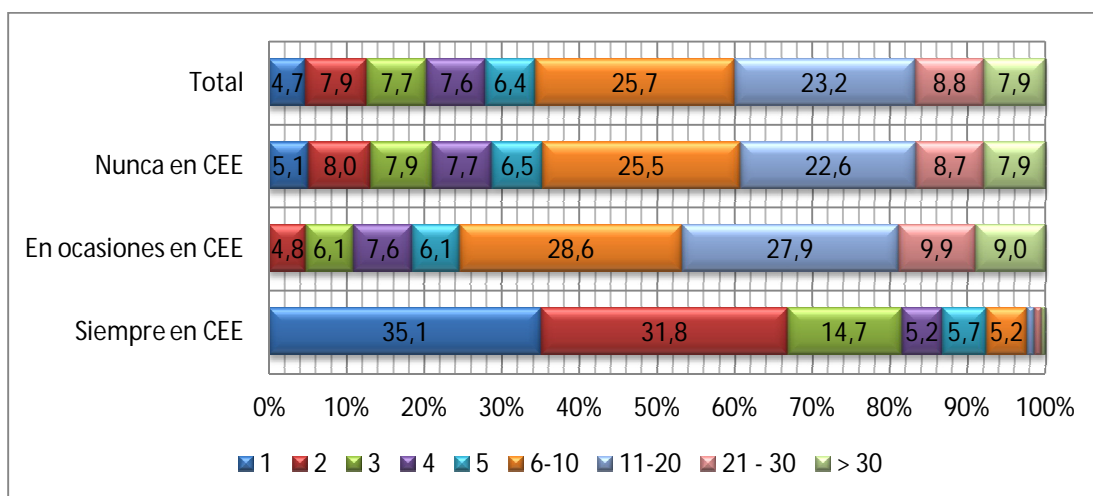
Gráfico 2.5. Distribución porcentual según el grado de minusvalía comunicado en el último episodio de empleo y la relación del trabajador con el CEE



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Los trabajadores que siempre han trabajado en CEE han tenido en su trayectoria laboral menos episodios de empleo; de hecho, más de una tercera parte únicamente tiene ese episodio de empleo y más de tres cuartas partes del total han tenido menos de cuatro (Gráfico 2.6). En cambio, en los otros dos grupos de trabajadores con discapacidad predominan las trayectorias con entre seis y veinte episodios.

Gráfico 2.6. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad en función de su relación con CEE y el número de episodios de empleo



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En un primer momento se puede pensar que esto puede ser debido a una desigual distribución por edades, de forma que trabajadores más jóvenes predominan en el grupo que siempre ha trabajado en CEE, y por eso presentan un menor número de episodios de empleo. Sin embargo, si atendemos a la distribución según el número de episodios de empleo y el grupo de edad (Cuadro 2.12), vemos que no es ésta la razón: en todos los grupos considerados, independientemente de su edad, los trabajadores que siempre han estado vinculados a CEE tienen mayoritariamente menos de cuatro episodios de empleo. Es decir, los trabajadores que siempre prestan servicios en un CEE sufren una menor rotación que el resto de trabajadores estudiados dado que, como se verá más adelante, la duración media de sus contratos es mayor.

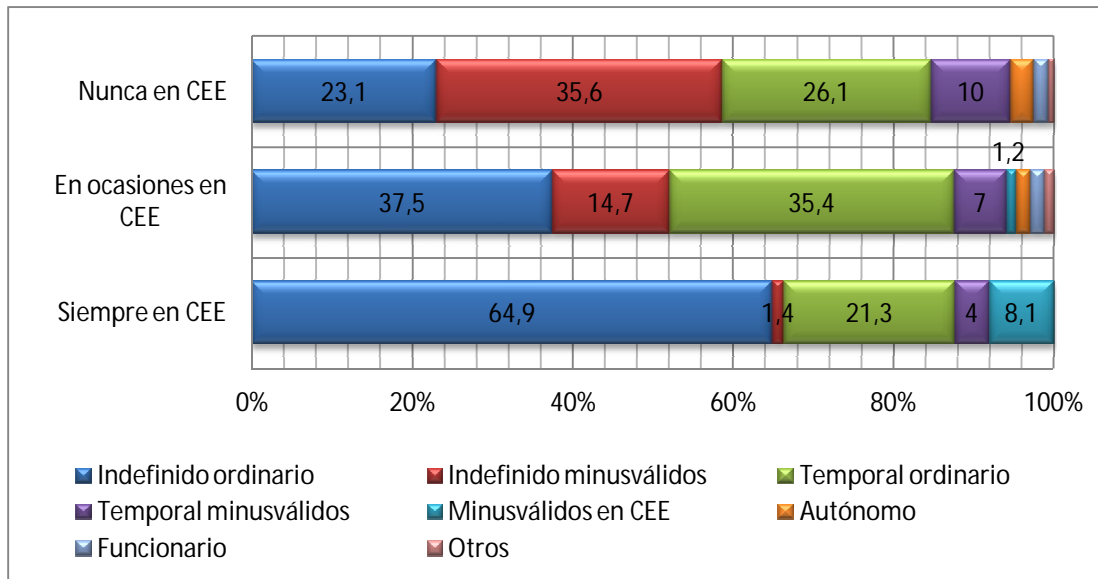
Cuadro 2.12. Distribución porcentual de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE, número de episodios de empleo y edad

		Edad en 2008				Total
		< 30	30 - 44	45 - 54	> 54	
Siempre en CEE	1	33,3	36,8	25,8	40,0	35,1
	2	47,2	27,2	38,7	23,3	31,8
	3	11,1	17,5	12,9	10,0	14,7
	4	-	7,0	3,2	6,7	5,2
	5	2,8	6,1	9,7	3,3	5,7
	6 - 10	5,6	4,4	6,5	6,7	5,2
	11-20	-	0,9	3,2	-	0,9
	21-30	-	-	-	6,7	0,9
	> 30	-	-	-	3,3	0,5
	Total		100	100	100	100
En ocasiones en CEE	2	10,5	5,0	3,8	2,1	4,8
	3	12,2	5,8	4,8	5,6	6,1
	4	9,3	7,9	6,8	6,9	7,6
	5	7,6	7,2	3,4	6,4	6,1
	6 - 10	30,8	26,7	29,8	32,6	28,6
	11-20	19,8	27,9	29,8	29,2	27,9
	21 - 30	6,4	9,5	12,3	9,4	9,9
	> 30	3,5	10,0	9,3	7,7	9,0
	Total		100	100	100	100
Nunca en CEE	1	12,0	4,6	2,9	3,9	5,1
	2	14,7	6,7	6,7	7,5	8,0
	3	11,3	6,9	6,3	10,4	7,9
	4	11,1	6,6	6,1	10,2	7,7
	5	7,5	5,5	6,4	8,4	6,5
	6 - 10	23,3	26,3	24,5	27,0	25,5
	11-20	12,8	24,7	26,9	19,1	22,6
	21 - 30	3,6	9,8	10,7	7,3	8,7
	> 30	3,6	9,0	9,4	6,3	7,9
	Total		100	100	100	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En cuanto al tipo de contrato observado en el último episodio de empleo disponible (Gráfico 2.7), son mayoría los de tipo indefinido³⁹. Para las personas que siempre trabajan en CEE suponen en torno a dos terceras partes del total, al igual que para los que nunca han trabajado en CEE; si bien éstos utilizan la modalidad de indefinido creada específicamente para personas con discapacidad.

Gráfico 2.7. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el tipo de relación laboral en el último episodio de empleo

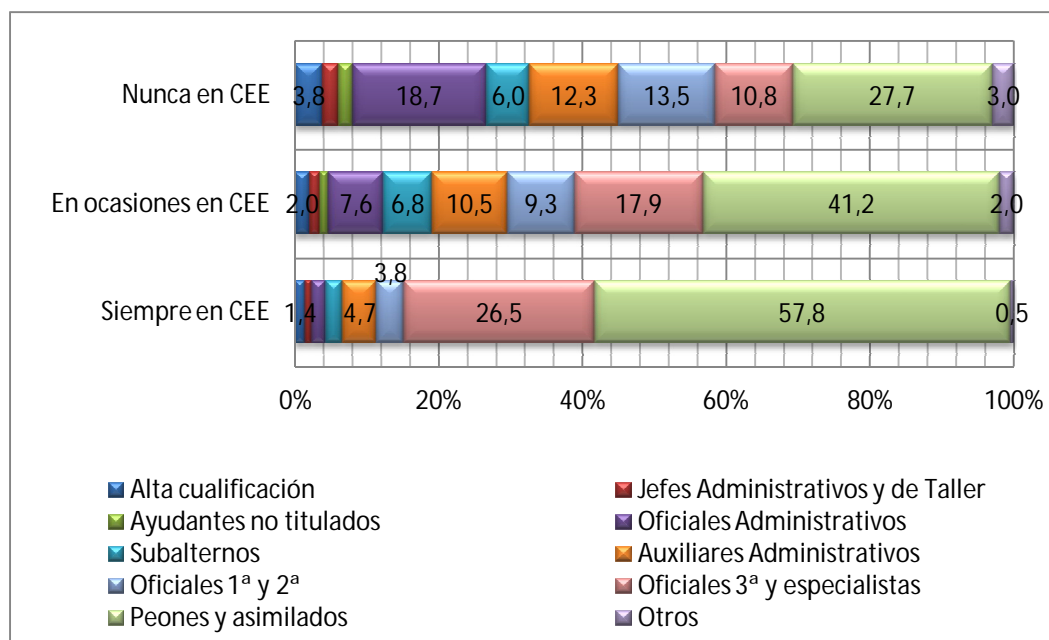


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Respecto al grupo de cotización que tienen las personas en su último episodio de empleo (Gráfico 2.8), predominan los trabajadores de baja cualificación, aunque su porcentaje difiere según la vinculación a los CEE. Más de la mitad de los que siempre han trabajado en CEE son peones y asimilados y algo más de una cuarta parte oficiales de tercera (lo que, en total, supone más de un 80 por ciento). Estas proporciones disminuyen para el colectivo que ha trabajado en ocasiones en CEE y se reduce de forma sustancial para los que nunca han estado empleados en este tipo de centros. De hecho, en este último grupo, el porcentaje de alta y media cualificación supone casi la tercera parte del total. Es decir, parece haber una clara correlación entre menor cualificación y empleo en CEE.

³⁹ Estos resultados no coinciden con los mostrados en el Gráfico 1.2 con datos del SPEE, pero se debe tener en cuenta que los datos del SPEE son el flujo de contratos celebrados a lo largo de todo un año (el mismo individuo puede celebrar varios contratos), sin embargo los de la MCVL hacen referencia al último contrato celebrado por cada individuo.

Gráfico 2.8. Distribución de los trabajadores con discapacidad según su relación con CEE y el grupo de cotización en el último episodio de empleo



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En el Cuadro 2.13 se presentan los principales indicadores relacionados con las trayectorias laborales de las personas con discapacidad según su relación con los CEE. En este caso, el grupo formado por los que en ocasiones trabajan en CEE se ha dividido para tener en cuenta el primer episodio de empleo de manera que tenemos a los que han empezado a trabajar en un CEE y a los que no han empezado a trabajar en un CEE (pero lo han hecho en alguna otra ocasión). Como veremos, este segundo grupo es distinto del primero (se parece más a los que nunca han trabajado en CEE), que a su vez se parece al grupo de trabajadores que siempre han trabajado en CEE. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres es mayor a medida que aumenta la intensidad de la relación con el CEE, es decir, mientras que apenas superan una tercera parte las que no empiezan a trabajar en CEE, las que sí lo hacen alcanzan prácticamente el 40 por ciento y representan más de la mitad de las que siempre han trabajado en CEE. De la misma forma, la edad media en 2008 de estos dos últimos grupos es menor que la de los que no empiezan a trabajar en un CEE además comienzan su vida laboral más tarde (a los 29 años los que han trabajado siempre en un CEE y a los 23,3 los que nunca han trabajado en un CEE), de forma que el tiempo potencial de trabajo es menor (en torno a la mitad). El tiempo trabajado también es sustancialmente menor para los que empiezan en CEE o siempre trabajan en CEE. Sin embargo estos dos

colectivos presentan un mayor tiempo trabajado en relación al tiempo potencial; es decir, han tenido menos tiempo para trabajar, pero proporcionalmente a éste han trabajado más que los otros dos grupos.

Cuadro 2.13. Trayectorias laborales de los trabajadores en función de su relación con los CEE

	Siempre en CEE	En ocasiones en CEE			Nunca en CEE	Total
		Empieza en CEE	No empieza en CEE	Total		
Tamaño muestral	211	311	1.599	1.910	6.917	9.038
Sexo (% hombres)	48,3	57,2	61,1	60,5	64,2	63,0
Edad en 2008	40,2	36,5	43,2	42,1	41,9	41,9
Edad en el primer empleo	29,0	25,1	22,5	23,0	23,3	23,4
Edad (en el último contrato)	32,2	33,7	40,0	39,0	38,7	38,6
Tiempo trabajado (años)						
Total	10,6	10,3	13,0	12,5	12,9	12,8
En CEE	10,6	4,7	3,6	3,7	0,0	4,4
Total "como discapacitado"	9,0	7,6	5,4	5,8	4,7	5,1
En contratos indefinidos "ordinarios"	11,1	7,5	6,0	6,2	5,9	6,1
En contratos indefinidos minusválidos	1,5	5,3	4,0	4,3	5,6	5,5
En contratos temporales "ordinarios"	2,9	2,4	3,0	2,9	2,6	2,7
En contratos temporales minusválidos	2,0	1,5	1,2	1,3	1,4	1,4
En contratos para minusválidos en CEE	3,0	1,4	1,1	1,1	0,0	1,3
Tiempo potencial de trabajo (años)	12,6	12,8	22,1	20,6	20,1	20
% tpo trabajado sobre tiempo potencial	83,8	80,3	58,7	60,9	64,1	63,8
Tiempo trabajado (por ciento sobre el tiempo trabajado total)						
En contratos indefinidos "ordinarios"	105,1	72,6	46,1	49,7	45,5	47,9
En contratos indefinidos minusválidos	14,1	51,6	31,1	34,0	43,7	42,8
En contratos temporales "ordinarios"	27,5	22,9	23,4	23,4	20,0	20,9
En contratos temporales minusválidos	19,1	14,2	9,6	10,2	10,7	10,7
En contratos para minusválidos en CEE	28,7	13,2	8,4	9,1	-	10,1
Duración media de los contratos (años)*						
Total	5,9	2,3	1,5	1,7	2,3	2,2
En CEE	5,9	2,6	1,9	2,0	0,0	2,4
"Como discapacitado"	7,0	2,8	2,4	2,5	3,3	3,2
De los contratos indefinidos "ordinarios"	10,4	4,6	4,3	4,3	3,8	4,1
De los contratos indef minusválidos	1,5	3,8	3,0	3,1	4,3	4,1
De los contratos temporales "ordinarios"	2,0	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
De los contratos temporales minusválidos	1,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1
De los contratos minusválidos en CEE	2,4	1,0	0,8	0,8	-	0,9
Número medio de contratos						
Total	2,9	8,8	15,5	14,4	15,5	15,0
En CEE	2,9	2,7	2,8	2,8	-	0,7
"Como minusválidos"	2,2	3,7	3,7	3,7	1,9	2,3
% sobre el número de contratos total						
De los contratos en CEE	100	31,1	18,3	19,6	-	4,4
De los contratos "como minusválidos"	75,9	42,1	23,7	25,5	12,3	15,2
% sobre el número de contratos "como minusválidos"						
De los contratos en CEE	131,8	73,8	77,3	76,7	-	29

* Este valor es superior a la duración media total puesto que para calcular las medias del tiempo total trabajado de cada modalidad contractual no se ha tomado como referencia el total de la muestra sino el número de episodios en los que se utiliza dicha modalidad contractual.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En resumen, aquellos individuos que siempre han trabajado en CEE y los que comienzan su trayectoria laboral en este tipo de centros se han incorporado más tarde al mercado de trabajo, son más jóvenes, tienen menos episodios de empleo y menos tiempo trabajado, es decir, tienen vidas laborales más cortas. También presentan menor nivel de cualificación y un mayor porcentaje de contratos indefinidos.

2.4 Los CEE como medio de inserción en el mercado de trabajo ordinario

Los CEE fueron concebidos por la LISMI como un paso previo a la incorporación del trabajador discapacitado al mercado de trabajo ordinario; sin embargo, por el momento, no se dispone de evidencia a favor o en contra del cumplimiento de dicho cometido, aunque como se ha señalado parece que el efecto es pequeño. El objetivo de este apartado es llevar a cabo un análisis econométrico para tratar de determinar en qué medida los CEE contribuyen a la inserción de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

2.4.1 Determinantes de la inserción en el mercado de trabajo ordinario frente a la inserción en los CEE

A partir de los datos con los que se ha trabajado, el objetivo de este apartado es estimar la probabilidad de trabajar en la actualidad en una empresa ordinaria⁴⁰ frente a hacerlo en un CEE y estimar el efecto que el paso por uno de ellos tiene sobre dicha probabilidad. Para ello utilizaremos un modelo logit, tomando la variable dependiente el valor uno en el caso de que la persona discapacitada se encuentre trabajando en una empresa ordinaria en el momento actual frente a la alternativa de estar trabajando en un CEE.

Las variables independientes⁴¹ utilizadas tratan de recoger la influencia de las condiciones presentes e históricas sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a trabajar en un CEE. En cuanto a las condiciones presentes se incluyen el sexo, la edad, el tamaño del municipio de residencia, el tipo de contrato, el grupo de cotización, el sector de actividad y Comunidad Autónoma de la empresa y si ese episodio se corresponde con el primero. Las condiciones históricas se

⁴⁰ La categoría empresa ordinaria se la denomina así por brevedad, puesto que también incluye a quienes trabajando para la Administración Pública están afiliados al Régimen General de la Seguridad Social (algo que, no obstante, sucede en un número reducido de casos).

⁴¹ En el Cuadro A. 4 del anexo se muestran los estadísticos descriptivos de estas variables.

refieren tanto a la situación inicial (edad a la que empezó a trabajar, año de inicio de la trayectoria laboral, grupo de cotización) como a las trayectorias laborales (duración relativa de los episodios de empleo respecto a la duración potencial, número de episodios totales) y, por último, una variable independiente relacionada con la discapacidad que distingue si la persona ha sido siempre discapacitada o lo ha sido en ocasiones, diferenciando si lo ha sido al comienzo de su vida laboral o no.

La variable clave en el análisis es la trayectoria en el Centro Especial de Empleo la cual se introduce de dos formas: si la persona discapacitada empezó a trabajar en un CEE o si alguna vez, distinta de su primer o último empleo, trabajó en un CEE. Los resultados se muestran en el Cuadro 2.14.

Se debe tener en cuenta que una característica común a la mayor parte de las estimaciones cuando la variable explicada no es continua es que los coeficientes estimados⁴² no tienen una interpretación directa y clara en términos de la variable dependiente. Para ello deben ser transformados, por lo que normalmente se ofrecen los resultados de forma relativa; en este trabajo se presentan los llamados ratios de probabilidad relativa (*odds ratios, OR*). A continuación se muestra un ejemplo de interpretación de los OR para entender su significado. En el Cuadro 2.14 se observa que aquellos trabajadores que en su trayectoria laboral tienen entre 2 y 5 episodios de empleo tienen un ratio de probabilidad relativa de 3,391. Esto significa que un trabajador con este intervalo de episodios de empleo tiene algo más del triple de probabilidades (respecto del grupo de referencia, que son los que únicamente tienen un episodio de empleo) de estar trabajando en una empresa ordinaria. Cuando el ratio de probabilidad relativa es inferior a 1, su interpretación requiere algo más de proceso. Por ejemplo, se observa que para los trabajadores encuadrados en su último contrato en el grupo de baja cotización el ratio de probabilidad relativa es 0,172. Podríamos decir que la probabilidad de que un trabajador tenga el último empleo observado en una empresa ordinaria es 0,172 veces la probabilidad de que lo tenga en un Centro especial de empleo. O también podríamos decir que la probabilidad de que un trabajador discapacitado preste servicios en una empresa ordinaria en su último empleo es 5,81 veces inferior a la de estar trabajando en un CEE (donde $5,81=1/0,172$).

⁴² En el Cuadro A. 5 del anexo se muestran los coeficientes estimados en este modelo.

En cuanto al efecto que el paso por un centro especial de empleo tiene sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria, observamos que aquellos individuos que han comenzado su trayectoria en uno de estos centros, tienen una probabilidad casi cinco veces menor de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquéllos que iniciaron su carrera laboral en una empresa ordinaria. Además, aquellos individuos que en algún momento de su trayectoria laboral, distinto del primer y último episodio, han prestado servicios en un CEE tienen nueve veces menos probabilidades de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquéllos que nunca han trabajado en un CEE o que lo han hecho sólo en su primer empleo. Por lo tanto observamos que no sólo influye el hecho de trabajar en un Centro especial de empleo sino que también, y mucho, en qué momento de la trayectoria laboral del trabajador tiene lugar esta relación laboral.

En lo referente al efecto de la discapacidad en la probabilidad de trabajar en la empresa ordinaria, vemos que aquellos individuos que en ocasiones son discapacitados y que comunicaron una discapacidad en su primer episodio de empleo tienen más de cuatro veces más probabilidades de estar prestando servicios en una empresa ordinaria que aquellos trabajadores que siempre son discapacitados. Mientras que para los individuos que, aunque en ocasiones son discapacitados, no comunican discapacidad alguna en su primer empleo la probabilidad de estar prestando servicios en una empresa ordinaria es 1,57 veces menor que la de aquellos que siempre comunican una discapacidad.

Al analizar el efecto que las condiciones presentes tienen sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria, observamos que aquellos trabajadores que en la actualidad tienen un contrato temporal tienen 1,4 menos de probabilidades de estar prestando servicios en una empresa ordinaria que los trabajadores con un contrato indefinido.

En cuanto al grupo de cotización en el empleo actual, los trabajadores encuadrados en el grupo de cualificación media tienen aproximadamente una probabilidad 2,6 veces menor de estar trabajando en una empresa ordinaria, y los de baja cualificación una probabilidad casi seis veces menor, que aquellos trabajadores que están encuadrados en el grupo de alta cualificación; estos resultados coinciden con los obtenidos en el análisis descriptivo, en el que se observa que entre los

trabajadores que prestan sus servicios en una empresa ordinaria hay una mayor proporción de episodios de empleo encuadrados en el grupo de alta cualificación.

Respecto al sector de actividad, aquellos trabajadores que prestan servicios en empresas del sector de la agricultura, construcción, comercio, hostelería y actividades recreativas tienen una mayor probabilidad de estar prestando servicios en una empresa ordinaria que aquellos que trabajan en empresas encuadradas en el sector de otros servicios.

Por último, en cuanto al tamaño del municipio de residencia los individuos que viven en municipios de más de 40.000 habitantes tienen 1,3 veces menos probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria que los que viven en municipios más pequeños, aunque este resultado no es significativo.

En cuanto al efecto que las condiciones iniciales tienen sobre la probabilidad de estar trabajando en la actualidad en una empresa ordinaria, observamos que el grupo de cotización del primer empleo y la edad a la que los trabajadores iniciaron su carrera laboral no resultan significativos, y que el año de inicio de su trayectoria laboral sólo es significativo en el caso de aquellos trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo entre 1998 y 2008, que tienen casi el doble de probabilidades de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquéllos que se incorporaron antes de 1977. Por tanto, parece que las condiciones iniciales de las trayectorias laborales no tienen un efecto claro sobre la probabilidad de estar trabajando en una empresa ordinaria (excepto en el caso de haber comenzado la carrera laboral en un CEE como se vio anteriormente).

Por último, en cuanto a las variables que intentan medir el efecto que las trayectorias laborales tienen en la probabilidad de estar prestando servicios en una empresa ordinaria, observamos que a medida que se incrementan los episodios de empleo aumenta la probabilidad de estar trabajando en una empresa ordinaria. De forma que aquellos trabajadores que a lo largo de su carrera laboral han tenido de 2 a 5 episodios de empleo tienen una probabilidad 3,4 veces mayor de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquellos que sólo tienen un episodio. En el caso de los trabajadores que han tenido entre 6 y 10 episodios la probabilidad es 6,6 veces mayor, casi siete veces y media más si ha tenido entre 11 y 20 y 13,8 veces más si el trabajador ha tenido más de 20 episodios.

La duración relativa de su trayectoria laboral en función de la duración potencial sólo resulta significativa entre el 26 y el 50 por ciento, con 1,4 más probabilidades de trabajar en una empresa ordinaria que los que han trabajado un 25 por ciento o menos.

Cuadro 2.14: Estimación de la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a la de trabajar en un Centro especial de empleo

	Total		Mujer		Hombre	
	OR	1/OR	OR	1/OR	OR	1/OR
Primer empleo en CEE	0,212 ***	4,71	0,168 ***	5,94	0,233 ***	4,30
Alguna vez en CEE	0,111 ***	9,03	0,117 ***	8,52	0,110 ***	9,12
Hombre (ref: mujer)	0,919	1,09	-	-	-	-
Contrato temporal (ref: indefinido)	0,699 ***	1,43	0,538 ***	1,86	0,807	1,24
Edad en el 1er contrato (ref: hasta 20)						
De 20 a 24	1,066		0,911	1,10	1,169	
De 25 a 29	1,021		0,968	1,03	1,028	
De 30 a 44	1,008		1,152		0,894	1,12
De 45 a 54	0,659	1,52	0,648	1,54	1,313	
Más de 55	2,051		2,236			
Edad en 2008 (ref: hasta 29)						
De 30 a 44	1,137		1,032		1,234	
De 45 a 54	0,941	1,06	0,695	1,44	1,116	
Más de 55	0,949	1,05	0,586	1,71	1,286	
Grupo de cotización en el 1er empleo (ref: alta)						
Media	1,396		1,748		0,985	1,02
Baja	1,530		1,578		1,280	
Sin cotización	1,160		1,068		1,483	
Grupo de cotización actual (ref: alta)						
Media	0,389 ***	2,57	0,386 *	2,59	0,350 ***	2,86
Baja	0,172 ***	5,81	0,147 ***	6,81	0,158 ***	6,31
CCAA de la empresa (ref: Andalucía)						
Aragón	0,594 *	1,68	0,417 *	2,40	0,666	1,50
Asturias	0,224 ***	4,46	0,182 ***	5,50	0,225 ***	4,44
Islas Baleares	0,419 **	2,39	0,343 *	2,91	0,426 **	2,35
Islas Canarias	1,588		0,763	1,31	2,389	
Cantabria	0,225 ***	4,45	0,265 **	3,77	0,192 ***	5,20
Castilla La Mancha	0,994	1,01	0,986	1,01	0,953	1,05
Castilla León	0,559 **	1,79	0,413 **	2,42	0,617	1,62
Cataluña	0,383 ***	2,61	0,291 ***	3,43	0,396 ***	2,52
Extremadura	0,346 ***	2,89	0,240 ***	4,17	0,406 **	2,46
Galicia	0,371 ***	2,70	0,274 ***	3,65	0,439 **	2,28
Comunidad de Madrid	0,627 ***	1,59	0,463 **	2,16	0,679	1,47
Murcia	1,753		0,685	1,46	3,572 *	
Navarra	0,858	1,17	0,668	1,50	0,870	1,15
País Vasco	0,108 ***	9,24	0,075 ***	13,29	0,112 ***	8,96
La Rioja	0,526	1,90	1,295		0,401 *	2,49
Comunidad Valenciana	0,754	1,33	0,501 *	2,00	0,965	1,04
Ceuta y Melilla	0,442	2,26	0,204	4,89	0,628	1,59
Año de alta del 1er contrato (ref: hasta 1977)						
Desde 1978 a 1987	1,167		1,081		1,246	
Desde 1988 a 1997	1,390		1,090		1,534	
Desde 1998 a 2008	1,772 **		1,149		2,237 **	

Nº de episodios de empleo (ref: uno)						
De 2 a 5	3,391 ***		2,629 ***		4,366 ***	
De 6 a 10	6,638 ***		6,105 ***		7,700 ***	
De 11 a 20	7,490 ***		6,918 ***		8,677 ***	
Más de 20	13,857 ***		11,218 ***		17,249 ***	
Tiempo trabajado sobre el tiempo potencial: (ref: Hasta el 25 por ciento)						
Del 26 al 50 por ciento	1,359 *		1,186		1,601 *	
Del 51 al 75 por ciento	0,950	1,05	0,994	1,01	0,946	1,06
> 75 por ciento	1,267		1,136		1,392	
Actividad de la empresa (ref: Otros servicios)						
Agricultura	3,311 ***		2,835 *		3,795 ***	
Industria	1,149		1,024		1,216	
Construcción	9,223 ***		10,056 **		8,746 ***	
Comercio	3,376 ***		2,397 ***		4,498 ***	
Hostelería	6,719 ***		28,650 ***		3,967 ***	
Transporte	1,210		0,409 *	2,45	1,804 *	
Administración pública						
Actividades recreativas	3,729 ***				1,756	
Actividades empresariales	0,815 *	1,23	1,116		0,635 ***	1,57
Tamaño del municipio (ref: menos de 40.000 habitantes)						
	0,888	1,13	0,950	1,05	0,844	1,18
Discapacidad (ref: Siempre)						
En ocasiones, empezó como discapacitado	4,561 ***		4,573 ***		4,815 ***	
No empezó, lo fue en ocasiones	0,638 **	1,57	0,583 *	1,71	0,602	1,66
N	8.462		3.129		5.420	
LR chi2(n)	2.015,93		863,82		1.180,74	
Log likelihood	-1.756,7519		-697,1744		-1.026,60	
Pseudo R2	0,3646		0,3825		0,3651	
Prob > chi2	0,000		0,000		0,000	

* Significativo al 10 por ciento; ** significativo al 5 por ciento; *** significativo al 1 por ciento.

En el Cuadro 2.14 también se muestran los resultados del modelo desagregado por sexo. En el caso de las mujeres los resultados son similares a los de la muestra total, tanto en magnitud como en signo; siendo la diferencia más llamativa el hecho de que trabajar en el sector hostelero (frente al sector otros servicios) tiene un efecto cuatro veces mayor sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria que en la muestra total. En el caso de los hombres los resultados también son similares, con la siguiente excepción: no resulta significativo tener un contrato temporal ni haber sido discapacitado en algún momento distinto al primer empleo.

A partir de los resultados obtenidos de estos modelos podemos concluir que el paso de un trabajador por un CEE, en cualquier momento de su vida laboral, no favorece su inserción en el mercado de trabajo ordinario. Además el hecho de que un trabajador pase por un CEE después de pasar por una empresa ordinaria tiene un efecto más negativo que el que empiece su trayectoria laboral en uno de estos

centros. Así mismo, aquellos individuos que no siempre comunican una discapacidad pero sí lo hacen en su primer episodio de empleo tienen una mayor probabilidad de estar trabajando en una empresa ordinaria que aquellos que siempre lo son.

2.5 Resumen y conclusiones

En los últimos años, existe un debate social sobre el papel que juegan las formas de empleo protegido, principalmente los CEE, en la integración laboral de las personas con discapacidad. Tanto organizaciones, internacionales y nacionales, como diversos autores han criticado los CEE y se han manifestado a favor de su reforma. Las críticas señalan que este tipo de medidas conduce a la segregación de las personas con discapacidad, puesto que no consiguen integrarlas en el mercado de trabajo ordinario: en lugar de constituirse como puente son un punto de destino para los trabajadores con discapacidad que no consiguen hacer el tránsito al mercado de trabajo ordinario, porque no pueden o porque prefieren mantenerse en un entorno de protección y estabilidad en su empleo. Por otra parte, las asociaciones vinculadas a CEE defienden su papel en el tránsito hacia la actividad o en la vuelta de la empresa ordinaria cuando el trabajador discapacitado no logra mantener su puesto. Además, en algunos tipos de discapacidad (especialmente la psíquica) la inserción en la empresa ordinaria es especialmente difícil y los CEE representan una forma de inserción laboral.

Los datos sobre CEE en España son escasos y dispersos, por lo que la recomendación de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 de crear un registro central de CEE resulta muy acertada. Se sabe que su expansión desde mediados de los noventa ha sido notable, pasando de 137 en el año 1995 a 1.573 en 2006 y de 17.000 trabajadores contratados a 47.370 en 2006, pero no podemos dar una cifra exacta de cuántos centros existen en la actualidad y cuántos trabajadores tienen.

A pesar de la escasez de datos, se observa que la implantación territorial de los CEE no es homogénea, de manera que se concentran en el País Vasco, Andalucía, Madrid y Cataluña. La información sistemática del SPEE nos permite analizar las pautas de contratación de los CEE, observando el mayor uso de la contratación temporal, lo que podría parecer lógico dada su labor de puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario. No obstante, diversos autores sostienen que esta

función no se cumple, de forma que la mayor temporalidad supondría una precarización del empleo en este tipo de centros.

Si la información sobre CEE es escasa, también lo son las bases de datos que permiten estudiar la relación entre discapacidad y mercado de trabajo. Existen diversas bases de datos que nos permiten estudiar aspectos relacionados con las personas con discapacidad (EDDES-1999, Módulo Especial EPA-2001, PHOGUE, ECV y EDAD-2008), pero ninguna de ellas permite un estudio detallado de los efectos de los CEE. La Muestra continua de vidas laborales es una base de datos que ha proporcionado recientemente la Secretaría General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que aporta información procedente de los registros administrativos de la Seguridad Social. Estos datos nos han permitido identificar los episodios de empleo de las personas con discapacidad (con certificado de minusvalía) y, a través de los códigos de cuenta cotización de CEE, su relación con los CEE a lo largo de su vida laboral.

En la población de referencia, los hombres son mayoría en todos los grupos. No obstante, en el caso de los trabajadores que siempre comunican una discapacidad la proporción de mujeres es superior a la de los restantes grupos. Además, dicho grupo es el que tiene una mayor proporción de trabajadores menores de 30 años y un menor número de episodios de empleo. Las personas con discapacidad tienen generalmente una cualificación media-baja, y ésta es menor para las que siempre han sido discapacitadas.

Atendiendo a la vinculación a CEE, un 2,3 por ciento de los trabajadores con discapacidad ha trabajado siempre en este tipo de centros (un 3,3 por ciento de las mujeres y un 1,8 de los hombres) y un 21,1 por ciento lo ha hecho en ocasiones (un 22,6 por ciento de las mujeres y un 20,3 de los hombres). Los datos muestran que las trayectorias laborales de las personas que siempre han trabajado en CEE son sustancialmente diferentes de las que nunca (o en ocasiones) lo han hecho. Además, los que empiezan a trabajar en un CEE son más similares a los que siempre trabajan en CEE que a los que no empiezan pero han trabajado en alguna ocasión. Así, los que siempre han trabajado en CEE y los que comienzan su trayectoria laboral en CEE se han incorporado más tarde al mercado de trabajo, son más jóvenes y tienen menos episodios de empleo y menos tiempo trabajado, es decir, tienen vidas laborales más cortas.

El objetivo del último apartado del capítulo ha sido evaluar el efecto que el empleo en CEE tiene sobre la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria en el último empleo observado. Para ello, se ha empleado un modelo logit. El modelo estimado nos lleva a concluir que el paso por estos centros no favorece esta integración de las personas discapacitadas en el mercado ordinario, y que el efecto es mayor si el trabajador pasa por un CEE en un momento posterior al ingreso en el mercado de trabajo. Este resultado permite afirmar que el paso por los CEE lleva a las personas con discapacidad a tener trayectorias laborales que tienden a estar separadas de empleos en empresas ordinarias

De acuerdo con estos resultados, los CEE no contribuyen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, sino que constituyen un destino en sí mismos. Esto no implica que no favorezcan la inserción en el mercado de trabajo, es decir, el paso de la inactividad a la actividad de este colectivo, lo cual no ha sido objeto de análisis en este trabajo⁴³. Es resumen, a pesar de las críticas al empleo protegido en general y a los CEE en particular, éstos sí pueden ser beneficiosos, puesto que se pueden ver como un primer paso para adquirir capacitación y experiencia laboral y comprobar cuál es realmente la capacidad del trabajador discapacitado, reduciendo la tasa de inactividad y de paro de este colectivo. No obstante, los resultados apuntan que su labor como puente entre el empleo protegido y el empleo ordinario debe ser revisada, algo que está en el espíritu de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 aprobada en septiembre de 2008 y acordada por el Gobierno y los agentes sociales (empresarios, sindicatos y principales organizaciones de personas con discapacidad).

⁴³ Las fuentes de información disponibles hasta el momento no nos permiten estimar el efecto de los CEE en la inserción en el mercado de trabajo.

Capítulo III

Diferencias salariales por

discapacidad: especial mención a los

Centros especiales de empleo

3 Diferencias salariales por discapacidad: especial mención a los Centros especiales de empleo

Para un mayor conocimiento de la relación de las personas con discapacidad con el mercado de trabajo, además de sus trayectorias laborales, analizadas en el capítulo anterior, es recomendable estudiar sus salarios. Diversos estudios señalan los bajos salarios de este colectivo; en concreto, la OCDE (1992; 2003) hace referencia a los bajos salarios de los trabajadores discapacitados en general con mención especial a los que prestan servicios en los CEE.

Ya en España, la Estrategia Global de Acción para las personas con discapacidad 2008-2012 tiene como objetivo, entre otros, establecer las bases para un empleo de calidad para las personas con discapacidad con una remuneración digna y suficiente, sin discriminación ni en el acceso, ni en las condiciones de trabajo; haciendo especial hincapié en el salario. Esta estrategia también hace referencia a los bajos salarios como una de las causas de la baja actividad del colectivo de personas con discapacidad y reconoce que la discriminación salarial puede estar basada en prejuicios negativos, que pueden llevar al empleador a contratar menos trabajadores con discapacidad y cuando los contrata a pagarles un salario menor por su presunta menor productividad. Por último, establece como una de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y el control de los salarios percibidos por las personas con discapacidad; con una especial mención a las mujeres, que pueden sufrir doble discriminación; es decir, las mujeres discapacitadas además de la discriminación que pueden sufrir por el hecho de tener una discapacidad también pueden ser discriminadas por cuestiones de género.

Este capítulo pretende analizar no sólo las diferencias salariales entre los trabajadores discapacitados y no discapacitados sino también, y esto es una novedad pues no hay literatura al respecto, las diferencias salariales entre trabajadores discapacitados que prestan servicios en un CEE y aquellos que lo hacen en la empresa ordinaria. Otra aportación es que, mientras los estudios realizados hasta el momento sobre diferencias salariales por discapacidad en España han utilizado el Panel de Hogares de la Unión Europea, en este estudio se utiliza la Muestra continua de vidas laborales en su edición de 2008. Como hemos dicho, esta base de datos administrativa nos proporciona información sobre episodios de empleo de más de un

millón de personas que han tenido alguna relación económica con la Seguridad Social en 2008. Los resultados nos muestran que casi dos tercios de la diferencia salarial entre personas con discapacidad que prestan servicios en una empresa ordinaria o lo hacen en un CEE no se explican por las diferentes características de ambos colectivos, al igual que ocurre con gran parte de la diferencia salarial entre personas con y sin discapacidad.

Aunque existen otras bases de datos que miden realmente los salarios, frente a la aproximación mediante las bases de cotización que nos proporciona la MCVL, éstas no permiten identificar a los trabajadores que prestan servicios en un CEE; por lo tanto, la MCVL es, hasta el momento, la única base de cotización que nos permite aproximarnos a las diferencias salariales de las personas con discapacidad en función de su relación con los CEE.

La estructura de este capítulo es la siguiente: en el siguiente apartado se realiza una revisión de la literatura sobre diferencias salariales y discapacidad, tanto a nivel internacional como nacional. En el tercer apartado se describe como se ha seleccionado y depurado la muestra y se realiza un análisis descriptivo de las principales variables utilizadas. En el cuarto apartado se llevan a cabo las estimaciones de las ecuaciones salariales y la descomposición salarial. Por último se presentan las principales conclusiones alcanzadas.

3.1 ¿Qué sabemos sobre los salarios de las personas con discapacidad?

La existencia de diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad es un tema recurrente en la literatura sobre discapacidad y empleo, aunque en muchos casos se toca de forma tangencial. Es decir, gran parte de esta literatura hace referencia a los niveles salariales más bajos de las personas con discapacidad, pero no entran a analizar si estas diferencias se deben a diferencias en características o a diferencias en los rendimientos.

Dentro de estos estudios, y a partir de datos del 2001 *Statistics Canada Participation and Activity Limitation Survey* (PALS), Brown y Emery (2008) encuentran que los individuos con una discapacidad leve tienen unos ingresos un 21 por ciento inferiores a los no discapacitados, mientras que en el caso de las personas con una discapacidad severa esta diferencia es del 50 por ciento. Además, encuentran

que la discapacidad está asociada con una reducción del 30 por ciento de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

En el ámbito europeo, Zwinkels (2001), realiza un análisis de la situación laboral de los discapacitados en Europa, a partir de fuentes administrativas y de encuestas, encontrando que los salarios de las personas discapacitadas son inferiores a los de las no discapacitadas, pero sin cuantificar esta diferencia. En cuanto a los efectos de la legislación sobre discapacidad, Humer *et al.* (2007) analizan el efecto de la Ley austriaca de empleo para discapacitados, a partir de un análisis dinámico con datos desde 1987 hasta 2005 y concluyen que un periodo largo de discapacidad severa está asociado con empleos y salarios inferiores que reflejan una productividad inferior. Esta referencia a la menor productividad de este colectivo se repite en gran parte de la literatura.

Para Jones *et al.* (2006), utilizando la *Labour Force Survey (LFS)*, a pesar de la existencia de legislación contra la discriminación de las personas con discapacidad en el Reino Unido, siguen existiendo diferencias en la ocupación y en el salario de este colectivo, respecto al de no discapacitados; también indican que el tipo de discapacidad influye tanto en el empleo como en el salario siendo el colectivo más desfavorecido el de los enfermos mentales y que esta legislación favorece más a los hombres discapacitados que a las mujeres. Estos autores encuentran que los efectos en el empleo de la discriminación salarial contra los discapacitados son relativamente pequeños. Asimismo, DeLeire (2000), a partir de datos del *Survey of Income and Program Participation (SIPP)*, estudia los efectos de la Ley para Americanos con Discapacidad (ADA) en el mercado de trabajo encontrando que las diferencias salariales entre discapacitados y no discapacitados se mantenían constantes tras la aprobación de esta ley (los hombres con discapacidad ganaban aproximadamente un 19 por ciento menos que los hombres sin discapacidad).

Existen diversos estudios que relacionan salud y salarios (Currie y Madrian, 1999; DeLeire, 2001; Contoyannis y Rice, 2001; Cai, 2007; Jäckle y Himmler, 2007) encontrando, en general, una relación negativa entre mala salud y salarios.

El estudio del empleo protegido tiene un menor impacto en la literatura sobre discapacidad y empleo; sin embargo, también se encuentran referencias al menor salario de este colectivo. Un estudio de la OCDE (1992) analizó la experiencia en varios países concluyendo que la segregación inherente al empleo protegido hace que

las personas discapacitadas no puedan participar de forma normal en la comunidad; encuentran que en la mayor parte de países los salarios son bajos, hay una pobre protección laboral y el estado del trabajador es incierto. Un caso más concreto es el de *Samhall*, empresa estatal sueca de empleo protegido; Skedinger y Widerstedt (2006) estudiaron su caso viendo que la seguridad en el empleo es mayor, comparada con otros programas para discapacitados; sin embargo, los sueldos suelen ser inferiores a la media de la industria, si bien los trabajadores más productivos pueden lograr ingresos similares a la media.

En el Cuadro 3.1 se presentan resumidos los principales resultados de estos estudios así como las fuentes de información utilizadas.

Cuadro 3.1: Principales resultados sobre relación entre discapacidad y salarios

Autor y año	País	Base de datos	Principales resultados
Brown y Emery (2008)	Canadá	PALS (2001)	Salario de PCD leve 21 por ciento menos que el de trabajadores no discapacitados Salario de PCD severa 50 por ciento menos que el de trabajadores no discapacitados PCD: reducción del 30 por ciento en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo
Zwinkels (2001)	Europa	Principalmente PHOGUE	Salarios inferiores en el caso de las personas con discapacidad
Hummer <i>et al</i> (2007)	Austria	Ministerio austriaco de Asuntos Sociales (1987-2005) Registros de la Seguridad Social austriaca	Periodos largos de discapacidad severa están asociados con salarios más bajos
Jones <i>et al</i> (2006)	Reino Unido	LFS	Salarios más bajos de las PCD Enfermos mentales, el colectivo más desfavorecido
De Leire (2000)	EEUU	SIPP (Entre 1986 y 1993)	Salario de los hombres con discapacidad 19 por ciento menor que el de los hombres no discapacitados
Currie y Madrian (1999)	EEUU	Estudios de varios autores	Una peor salud tiene efecto en los salarios y en la participación en el mercado de trabajo.
De Leire (2001)	EEUU	SIPP (1984, 1992 y 1993)	Los efectos negativos de la mala salud en los salarios disminuyen entre 1984 y 1983
Contoyannis y Rice (2001)	Reino Unido	BPHS	Relación entre mala salud psicológica y bajos salarios (principalmente en el caso de los hombres) El efecto en los salarios de la salud en general no es significativo
Jäckle y Himmler (2008)	Alemania	GSOEP (Entre 1995 y 2006)	Hombres con buena salud tienen salarios entre 1,3 y 7,8 por ciento más altos que los hombres con mala salud. Para las mujeres no encuentran resultados significativos
Cai (2007)	Australia	HILDA (2001)	Hombres con buena salud tienen salarios hasta un 18 por ciento mayor que los hombres con mala salud
Empleo protegido			
OCDE (1992)	Varios		Salarios más bajos entre las PCD que trabajan en CEE
Skedinger y Widerstedt (2006)	Suecia	HÄNDEL (Entre 1995 y 1999)	Samhall; en general salarios más bajos a los de la media de la industria

A pesar de esto, el estudio de a qué se deben las diferencias salariales entre discapacitados y no discapacitados es reciente; y hasta el momento no se ha llevado a cabo ningún análisis de las diferencias salariales entre el empleo protegido y el ordinario. El primer estudio sobre discriminación salarial de personas con discapacidad es el llevado a cabo por Johnson y Lambrinos (1985) en Estados Unidos, a partir de datos de la *Social Security Survey of Disabled and Non-disabled Adults* de 1972; estos autores encuentran que aproximadamente un tercio de la diferencia salarial entre hombres discapacitados y no discapacitados es consecuencia de la discriminación así como casi la mitad de la diferencia salarial en el caso de las mujeres. También encuentran que las mujeres sufren una doble discriminación, por mujeres y por discapacitadas; aproximadamente una sexta parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres discapacitadas se debe a la discriminación.

Baldwin *et al.* (1993) estudian la doble discriminación de la mujer discapacitada a partir de datos del *Survey of Income and Program Participation* (SIPP). Los autores encuentran que el 56 por ciento de la diferencia salarial entre mujeres con y sin discapacidad no se puede explicar por diferencias en las características. Además el 16 por ciento de la diferencia salarial entre hombres y mujeres con discapacidad se debe a la discriminación; así como el 66 por ciento de la diferencia salarial entre mujeres con discapacidad y hombres sin discapacidad.

Asimismo, Baldwin y Johnson (1995), a partir de la misma base de datos (SIPP de 1984), estudian las diferencias salariales entre mujeres con y sin discapacidad. Sus resultados indican que más de la mitad de las diferencias salariales entre estos colectivos se debe a la discriminación, aunque en valores absolutos esta diferencia es muy pequeña. También estudia la existencia de la doble discriminación hacia la mujer discapacitada y encuentra que, al contrario que otros autores, la discriminación salarial por género en el caso de las mujeres discapacitadas es menor que la sufrida por las no discapacitadas. Cabe destacar que estos autores señalan que el componente de rendimientos se debe interpretar con precaución puesto que las características de las personas con discapacidad pueden limitar realmente su productividad.

Baldwin y Johnson (1994) también a partir de datos del *SIPP* de 1984 estudian las diferencias salariales entre hombres estadounidenses discapacitados y no

discapacitados, separando estos últimos entre los que sufren prejuicios y los que no⁴⁴. Los autores estiman que el 40 por ciento de la diferencia salarial entre no discapacitados y discapacitados que sufren prejuicios se debe a la discriminación y que, en ausencia de discriminación los trabajadores discapacitados que no sufren prejuicios recibirían un salario mayor que los no discapacitados. Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley para Americanos con Discapacidad (ADA) los autores repiten su análisis con datos de SIPP de 1990 (Baldwin y Johnson; 2000); sus resultados muestran que el 59 por ciento de la diferencia salarial entre los no discapacitados y los discapacitados que sufren prejuicios se debe a la discriminación; este porcentaje se eleva al 83 por ciento en el caso de discapacitados que no sufren prejuicios.

Además, Baldwin y Schumacher (2000), a partir de datos de SIPP de 1993, encuentran una relación negativa entre la proporción de trabajadores con discapacidad en una ocupación y los salarios tanto de trabajadores discapacitados como de los que no lo son. También encuentran que la desventaja de salario para trabajadores con discapacidad disminuye cuando la minusvalía es controlada, lo que sugiere que, al menos parte de la diferencia salarial inexplicada sea debida a diferencias en los niveles de habilidad entre estos trabajadores.

DeLeire (2001), también a partir del SIPP, estudia si las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad han variado entre 1984 y 1993, separando los efectos de la salud de los de la discriminación en los salarios. Sus principales conclusiones son que entre el 5 y el 8 por ciento de la diferencia salarial entre ambos colectivos es debida a la discriminación, y que ésta no ha disminuido entre 1984 y 1993. Además, como se ha dicho anteriormente, sus resultados también indican que los efectos negativos de la mala salud sobre los ingresos de las personas con discapacidad sí que disminuyeron considerablemente durante ese periodo.

O'Hara (2004), a partir de datos de panel del SIPP de 1990 (sigue a trabajadores con discapacidad durante 32 meses, de 1990 a 1993), estudia las diferencias salariales en las transiciones hacia un nuevo empleo de las mujeres. Sus resultados muestran que la diferencia salarial entre mujeres no discapacitadas y

⁴⁴ Los autores siguen la escala de Tringo (1970) para identificar aquellos individuos discapacitados que sufren prejuicios. Definen a los discapacitados que sufren prejuicios como aquéllos para los cuales la gama de actitudes es ligeramente más negativa que "lo aceptaría como un amigo ocasional" y ligeramente menos negativa que "lo mantendrían lejos".

mujeres discapacitadas que sufren pocos prejuicios es pequeña y que la mayor parte se debe a diferencias en las características. También encuentra que el 75 por ciento de la diferencia salarial entre mujeres discapacitadas que sufren pocos prejuicios y las que sufren muchos se deben a diferencias en las características; este porcentaje se reduce al 48 por ciento si se analizan la diferencia salarial entre mujeres sin discapacidad y mujeres discapacitadas que sufren muchos prejuicios.

Para Canadá, y con datos de la *Labour Market Activity Survey (LMAS) Master File*, Hum y Simpson (1996) encuentran que las diferencias salariales entre personas con y discapacidad se deben a diferencias en las características, por ejemplo la severidad de las discapacidad, y por tanto no encuentran evidencias de discriminación; sin embargo indican que este resultado debe tomarse con cautela.

Por otro lado, ya en Europa, Kidd *et al.* (2000), a partir de la *Labour Force Survey (LFS)* de 1996, encuentran que, en el Reino Unido, sólo el 50 por ciento de la diferencia salarial entre hombres con y sin discapacidad se explica por diferencias en las características de los individuos. Los autores indican que la legislación sobre discriminación aprobada en 1996 en el Reino Unido puede disminuir la brecha salarial entre discapacitados y no discapacitados, pero no la diferencia de participación entre ambos colectivos.

Skogman (2004) estudia las diferencias salariales en Suecia entre trabajadores discapacitados y no discapacitados a partir de datos de la *Swedish Level of Living Survey* de 1981 y 1991. Este autor encuentra que aunque en 1981 la parte no explicada de las diferencias salariales es insignificante, en 1991 supone entre el 50 y el 60 por ciento de la diferencia salarial entre ambos colectivos.

Más recientemente, Malo y Pagán (2009) analizan las salariales entre trabajadores no discapacitados y discapacitados (con y sin limitaciones⁴⁵) a partir de datos del PHOGUE en 11 países durante el periodo 1995-2001. Sus resultados muestran que en la mayoría de los países analizados los trabajadores con discapacidad que no presentan limitaciones en su vida diaria ganan lo mismo que los trabajadores no discapacitados (con la excepción de los hombres británicos y las mujeres belgas y finlandesas). Esto les lleva a señalar, al igual que Baldwin y Johnson (1995), que se debe ser cauto, en el caso de las personas con discapacidad,

⁴⁵ Clasificación utilizada anteriormente por Gannon (2005).

al atribuir las diferencias salariales no explicadas por diferencias en características a la discriminación. En el caso de los trabajadores discapacitados con limitaciones encuentran que parte de la diferencia salarial es debida a diferencias en rendimientos.

Fuera del ámbito europeo y norteamericano, Mitra y Sambamoorthi (2008) estudian las diferencias salariales entre hombres con y sin discapacidad que trabajan en zonas agrícolas de la India, a partir de la *World Bank Village Disability Survey* de 2005; después de controlar por las características de los individuos no encuentran diferencias salariales entre los hombres con y sin discapacidad, pero sí encuentran discriminación en el acceso al empleo de los hombres con discapacidad.

En España los estudios sobre diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad se han realizado a partir de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea. Pagán y Marchante (2004) estudian el caso de los varones a partir de microdatos del PHOGUE para el periodo 1995-2000. Después de controlar el diferente nivel educativo, la presencia en ocupaciones de menor categoría o los problemas de salud, concluyen que siguen existiendo diferencias salariales entre discapacitados y no discapacitados que son consecuencia, al menos en parte, de la discriminación; estas diferencias en rendimientos suponen el 43 por ciento de la diferencia salarial entre ambos colectivos.

Por otra parte, Malo y Pagán (2007), también con datos del PHOGUE (ciclos 1995-2001), concluyen que la mujer discapacitada sin limitaciones sufre una doble discriminación: por ser discapacitada y por ser mujer. Sus resultados muestran que las mujeres con discapacidad que no experimentan limitaciones no sufren discriminación por discapacidad respecto a las mujeres sin discapacidad. También encuentran que la discriminación por género es algo más intensa para las mujeres con discapacidad que para las mujeres sin discapacidad. Las mujeres discapacitadas sin limitaciones experimentan una mayor discriminación salarial si se tienen en cuenta en su conjunto discapacidad y género; sin embargo, las mujeres discapacitadas con limitaciones presentan una mayor discriminación salarial al considerar la discapacidad y el género por separado. También concluyen, al igual que Jones *et al.* (2006), que los efectos en términos de empleo de la discriminación salarial estimada son relativamente pequeños.

En el Cuadro 3.2 se presentan los principales resultados de estos trabajos. En resumen, los estudios realizados hasta el momento encuentran que las personas con

discapacidad reciben un menor salario que aquellas que no presentan una discapacidad. Por otro lado, la mayoría de los trabajos que analizan esta diferencia salarial observan que una parte de ella no se puede explicar por diferencias en características, siendo este porcentaje menor en el caso de personas con discapacidad que no sufren limitaciones o prejuicios. Esto último coincide con lo expuesto por Baldwin y Johnson (1995) y Malo y Pagán (2009) que indican que se debe ser cauto al atribuir las diferencias salariales de las personas con discapacidad no explicadas por diferencias en características a la discriminación. Sin embargo no existe consenso sobre la existencia de una doble discriminación de la mujer con discapacidad.

Cuadro 3.2: Principales resultados sobre relación entre discapacidad y salarios

Autor y año	País	Base de datos	Diferencias salariales debidas a diferencias en rendimientos
Johnson y Lambrinos (1985)	EEUU	SSSDNDA (1972)	1/3 en el caso de los hombres 1/2 en el caso de las mujeres Doble discriminación de las mujeres discapacitadas
Baldwin et al (1993)	EEUU	SIPP	56 % en el caso de las mujeres 16 % entre hombres y mujeres discapacitadas 66 % entre mujeres discapacitadas y hombres sin discapacidad
Baldwin y Johnson (1995)	EEUU	SIPP (1984)	Más de 1/2 en el caso de las mujeres Las mujeres discapacitadas sufren una menor discriminación por género
Baldwin y Johnson (1994)	EEUU	SIPP (1984)	40 % en el caso de hombres discapacitados que sufren perjuicios
Baldwin y Johnson (2000)	EEUU	SIPP (1990)	59 % en el caso de hombres discapacitados que sufren perjuicios 83 % en el caso de hombres discapacitados que no sufren perjuicios
Baldwin y Schumacher (2000)	EEUU	SIPP (1993)	Relación negativa entre el porcentaje de trabajadores con discapacidad y el salario de todos los trabajadores Parte de la diferencia salarial no explicada se debe a distintos niveles de habilidad
De Leire (2001)	EEUU	SIPP (1984 y 1993)	Entre un 5 y 8 %, el porcentaje no ha disminuido entre los dos años estudiados.
O'Hara (2004)	EEUU	Panel SIPP (Entre 1990 y 1993)	Pequeña en el caso de mujeres discapacitadas que sufren pocos perjuicios 52 % en el caso de mujeres discapacitadas que sufren muchos perjuicios 25 % en el caso de mujeres discapacitadas que sufren muchos perjuicios respecto a las que sufren pocos perjuicios
Hum y Simpson (1996)	Canadá	LMAS Master File (1989)	No encuentran evidencias de discriminación
Kidd et al (2000)	Reino Unido	LFS (1996)	50 % en el caso de los hombres con discapacidad La nueva legislación puede haber reducido la brecha salarial pero no la falta de participación
Skogman (2004)	Suecia	SLLS (1981 y 1991)	En 1981 era insignificante En 1991 suponía entre el 50 y el 60 %
Malo y Pagán (2009)	Europa	Phogue (Entre 1995 y 2001)	No existen diferencias salariales en el caso de trabajadores discapacitados sin limitaciones En el caso de trabajadores discapacitados con limitaciones si encuentran diferencias en rendimiento
Mirta y Sambamoorthi (2008)	India	WBVDS (2005)	En el caso de los hombres no existen diferencias salariales, pero existe discriminación en el acceso al empleo
Pagán y Marchante (2004)	España	Phogue (Entre 1995 y 2000)	43 % en el caso de los hombres
Malo y Pagán (2007)	España	Phogue (Entre 1995 y 2001)	No existe discriminación por discapacidad en el caso de mujeres con discapacidad que no experimentan limitaciones Discriminación por género algo más intensa en el caso de las mujeres con discapacidad

3.2 Las bases de cotización en la Muestra continua de vidas laborales

En este apartado, en primer lugar, se definirán las variables utilizadas en el análisis y se explicará cómo se ha llevado a cabo la depuración de la base de datos utilizada (MCVL-2008) y, a continuación, se realiza un análisis descriptivo de la muestra seleccionada.

3.2.1 Datos y definición de las principales variables

La MCVL no proporciona información directa sobre los salarios, pero podemos aproximar estos a través de las bases de cotización por contingencias comunes. Para calcular esta base de cotización se calculan los devengos salariales del mes al que se refiere la cotización (excluidos los conceptos no computables y las horas extraordinarias) más la parte proporcional de las pagas extraordinarias, de aquellos conceptos retributivos cuyo devengo tenga una periodicidad superior al mes y de los que no tengan carácter periódico⁴⁶. Si la base de cotización obtenida no se encuentra entre los límites mínimo y máximo correspondientes a cada grupo de cotización⁴⁷ se cotizará por la base mínima o máxima según que la obtenida fuese inferior o superior a ésta. Esta base de cotización no tiene en cuenta las horas extraordinarias realizadas por el trabajador, por lo que puede diferir de la retribución realmente recibida por éste; sin embargo, dado que la prestación de trabajo en horas extraordinarias es voluntaria (salvo en caso de fuerza mayor o que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con un límite de 80 horas anuales), la base de cotización por contingencias comunes se aproxima más al salario que el empresario le ofrece al trabajador y nos permite diferenciar mejor qué parte de la retribución se debe a diferencias en las características y cuál se debe a diferencias en rendimientos.

Dado que a lo largo de 2008 un mismo individuo ha podido tener diferentes episodios de empleo con distintas características (grupo de cotización, tipo de contrato, sector de actividad, etc.), analizaremos las bases de cotización según el episodio de empleo, no según la persona. Para ello nos centraremos en los episodios

⁴⁶ Para más información consultar el anexo 7.3.1.

⁴⁷ Para el año 2008 las bases máximas y mínimas fueron establecidas por la Orden TAS/76/2008 y son las siguientes: bases máximas, grupos de cotización de 1 a 7, 3074,10€mes; bases máximas, grupos de cotización de 8 a 11, 102,47€día; base mínima, grupo de cotización 1, 977,40€mes; base mínima, grupo de cotización 2, 810,90€mes; base mínima, grupo de cotización 3, 705,30€mes; base mínima, grupos de cotización 4 a 7, 699,90€mes; base mínima, grupos de cotización 8 a 11, 23,33€día.

vigentes en 2008 de los que tenemos información sobre sus bases de cotización en ese año y de los que tenemos información sobre la trayectoria anterior⁴⁸. Además, teniendo en cuenta que el tipo de contrato y el grupo de cotización son variables con una influencia clara en el salario hemos seleccionado aquellos episodios de empleo en los que el tipo de contrato y el grupo de cotización permanecen constantes a lo largo de 2008.

En resumen, la selección del fichero de trabajo se ha realizado de la siguiente forma: a partir del fichero de bases de cotización se han seleccionado todos los episodios de empleo vigentes en algún momento de 2008. Para conseguir el mayor número posible de casos se ha optado por calcular la base de cotización diaria en cada uno de los episodios de empleo⁴⁹. Esta base de cotización se ha calculado a partir de la variable base anual, del número de días trabajados y del grupo de cotización⁵⁰. Nuestra selección recoge datos de 702.439 episodios de empleo, de los cuales en un 0,7 por ciento se comunicó una discapacidad y en un 0,1 por ciento se prestó servicios en un CEE (13,2 por ciento de los episodios en los que se comunicó una discapacidad).

3.2.2 Análisis descriptivo de las bases de cotización

En este apartado se indican las principales características de los episodios en función de si se comunica o no una discapacidad y si se prestan servicios en un CEE o en una empresa ordinaria. También se realiza una aproximación a las bases de cotización medias diarias en función de dichas características.

La submuestra utilizada sigue una distribución muy similar a la señalada en la sección 2.3.1⁵¹, referida a la población de referencia para el estudio de los CEE. En casi la mitad de los episodios de empleo celebrados con un CEE se comunica una discapacidad de entre el 34 y el 64 por ciento; este intervalo también es el más

⁴⁸ Se eliminan 135.722 episodios de los que no se disponía de información en los archivos de trayectorias laborales.

⁴⁹ En otros estudios de diferencias salariales en los que se utiliza la MCVL se utiliza la base de cotización del mes de octubre para poder comparar los resultados con los obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial; pero dado que en esa encuesta no se proporciona información sobre discapacidad se ha optado por calcular las diferencias salariales de esta forma.

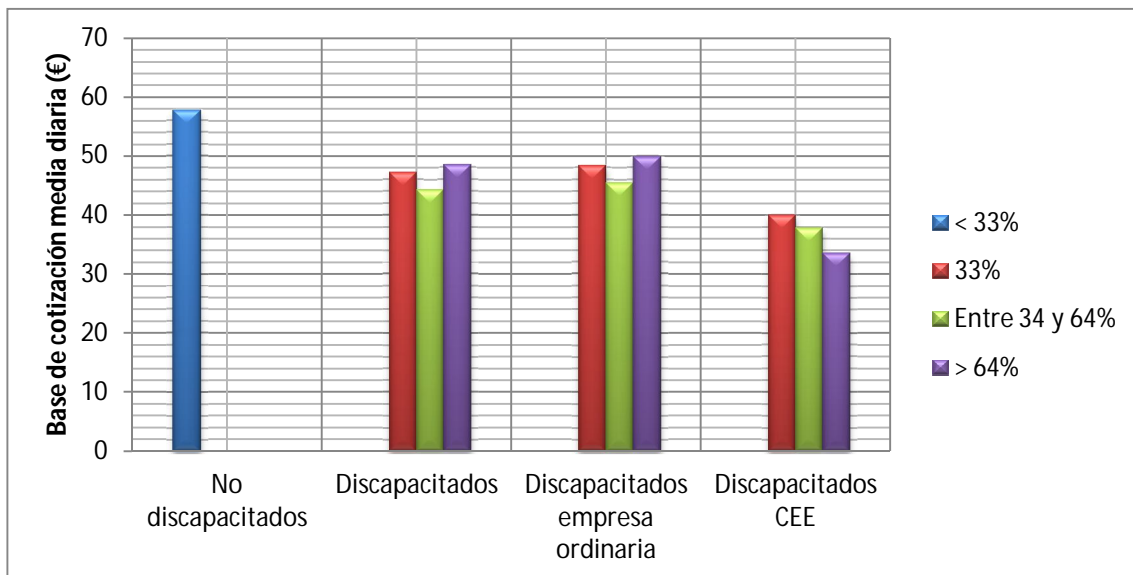
⁵⁰ En los grupos de cotización del 1 al 7 las bases de cotización son mensuales (para calcular la base de cotización diaria hay que dividir la base de cotización mensual entre 30), mientras que en los grupos 8, 9, 10 y 11 las bases de cotización son diarias (para calcular la base de cotización diaria hay que dividir la base de cotización mensual entre el número de días de ese mes).

⁵¹ En el anexo 7.3.2 se presentan los principales resultados del análisis descriptivo.

frecuente entre las personas con discapacidad en empresas ordinarias. Cabe destacar que entre los discapacitados en empresas ordinarias hay una mayor presencia de personas con un grado de discapacidad superior al 64 por ciento que en los CEE (21,3 frente a 12,9 por ciento).

La base de cotización media, Gráfico 3.1, de las personas con discapacidad que prestan servicios en una empresa ordinaria es mayor en los episodios en los que se comunica un grado de discapacidad superior al 64 por ciento seguido de aquellos en los que se comunica un grado del 33 por ciento. En el caso de los CEE a medida que aumenta el grado de discapacidad disminuye la base de cotización.

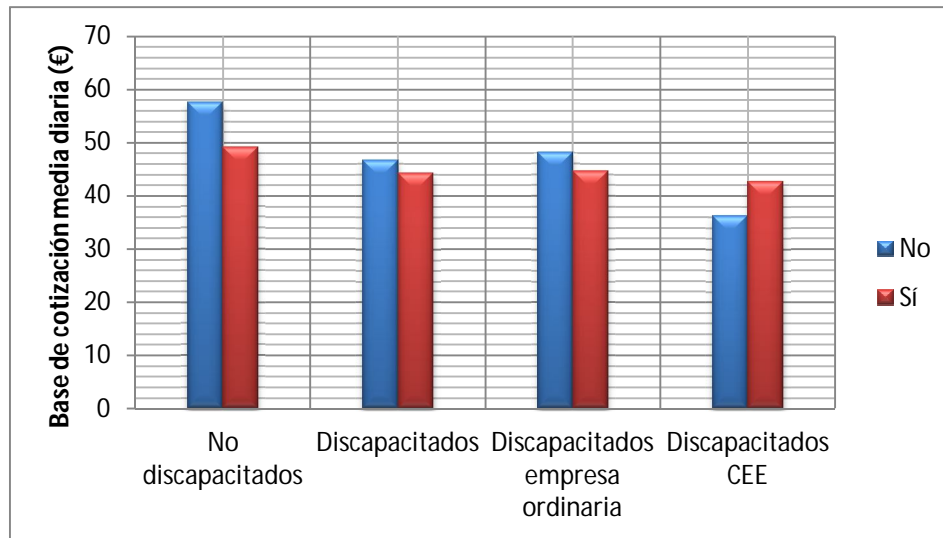
Gráfico 3.1: Base de cotización media diaria según grado de discapacidad



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

En el Gráfico 3.2 se observan las bases de cotización de los individuos que no han comunicado anteriormente una discapacidad son superiores a los que sí lo han hecho con la excepción de los episodios en CEE donde las bases de cotización son superiores en el caso de los individuos que habían comunicado anteriormente una discapacidad. Además, en el caso de los trabajadores con discapacidad en general y en el de los que prestan servicios en una empresa ordinaria las diferencias son más pequeñas que en el caso de los no discapacitados.

Gráfico 3.2: Base de cotización media diaria según se haya comunicado anteriormente una discapacidad y relación con la discapacidad

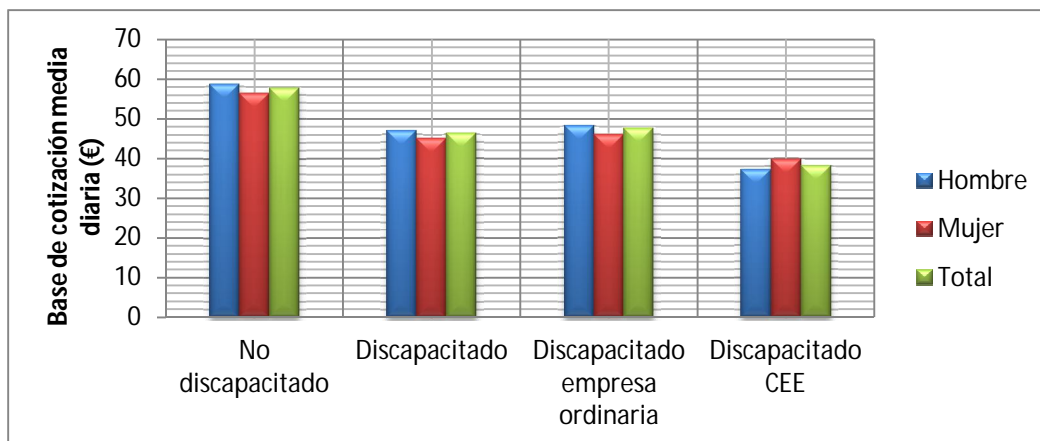


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Al igual que en el capítulo anterior observamos una mayor presencia de hombres, el 59,7 por ciento de los episodios vigentes en 2008. Este porcentaje es mayor en el caso de los episodios en los que se comunica una discapacidad y se prestan servicios en una empresa ordinaria (67,6 por ciento).

La base de cotización media diaria de las personas que no comunican una discapacidad es de 57,6 euros, en el caso las personas con discapacidad la base de cotización media diaria es de 46,1 euros (el 80 por ciento de la base media de los no discapacitados), tomando valores mucho más bajos (38,1 euros, el 66 por ciento de la base media de los no discapacitados) si se prestan servicios en un CEE. En el Gráfico 3.3 se observa que el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres tanto si se comunica una discapacidad como si no. Sin embargo, en el caso de los CEE las bases de cotización de las mujeres son superiores a las de los hombres, con diferencias de aproximadamente la misma magnitud.

Gráfico 3.3: Base de cotización media diaria según sexo y relación con la discapacidad

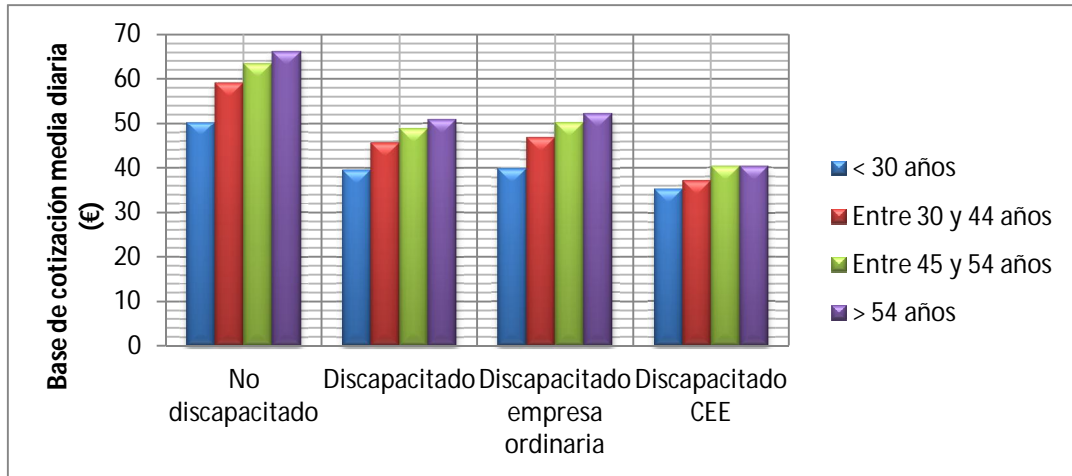


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

En cuanto a la edad en 2008 se observa que, tanto en los episodios en los que se comunica una discapacidad como en los que no, predominan los individuos de entre 30 y 44 años (48,2 y 45,7 por ciento). Sin embargo, los menores de 30 años suponen el 14 por ciento de los episodios en los que se comunica una discapacidad y algo más del doble en los que no se comunica, mientras que el porcentaje de de trabajadores mayores de 45 años es 13 puntos porcentuales mayor en los episodios en los que se comunica una discapacidad. Es decir, en los episodios en los que se comunica una discapacidad hay una mayor presencia de trabajadores de más edad que en los que no se comunica.

En el Gráfico 3.4 se observa que el salario medio se incrementa a medida que se incrementa la edad en 2008 en todos los casos con la excepción, de nuevo, de los CEE, donde el salario de los trabajadores mayores de 54 años es similar al de los que tienen entre 45 y 54 años. Esta correlación entre edad y salario está relacionada con la experiencia laboral y la adquisición de habilidades relacionada con la antigüedad.

Gráfico 3.4: Base de cotización media diaria según edad en 2008 y relación con la discapacidad

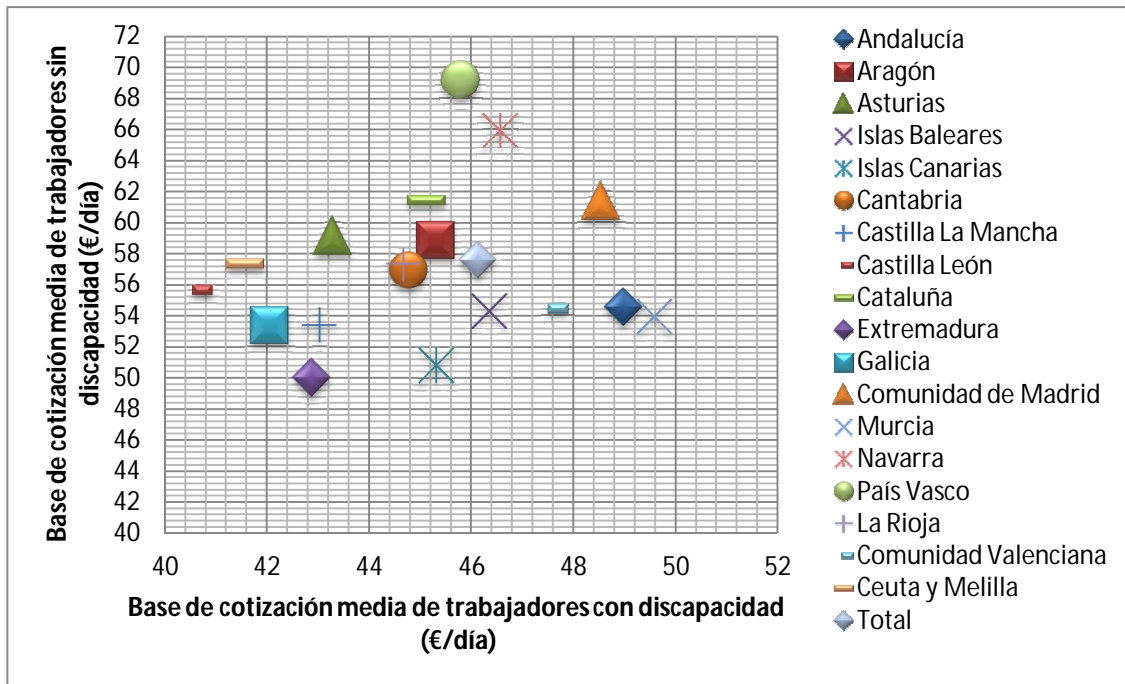


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

En cuanto a la comunidad autónoma en la que se encuentra el centro de cotización donde se prestan servicios se observa que, tanto los episodios en los que se comunica una discapacidad como los que no, siguen una distribución similar a la de la población en general. El dato más llamativo se observa en la distribución por comunidades autónomas de los episodios en CEE, el 37,7 por ciento de los cuales se dan en el País Vasco que congrega el 8,5 por ciento de los episodios en los que se comunica una discapacidad.

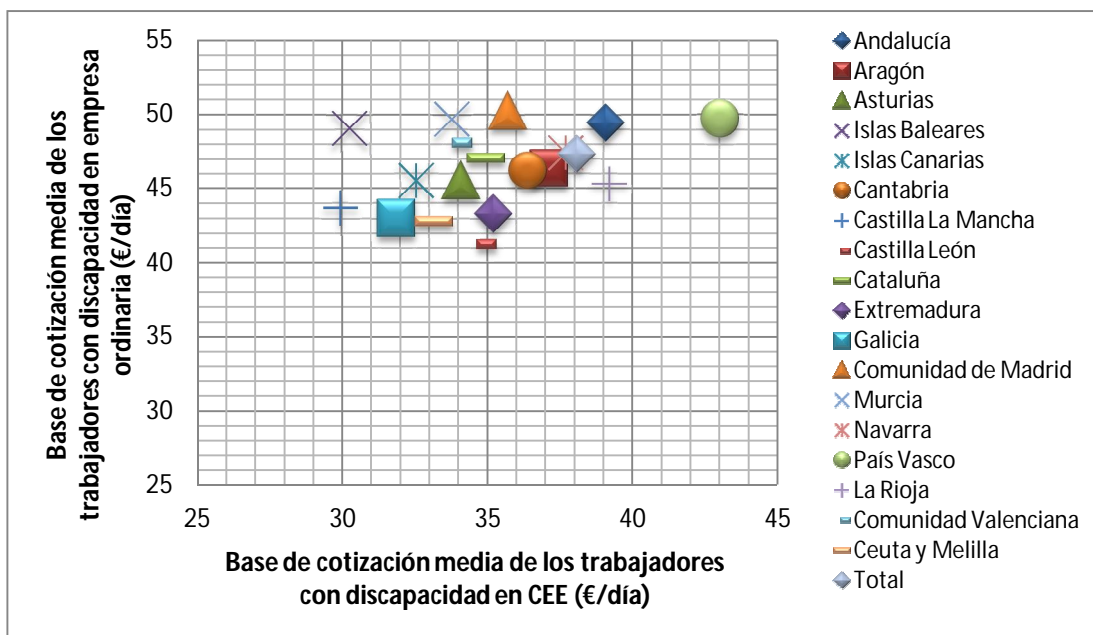
En el Gráfico 3.5 y el Gráfico 3.6 se observa que País Vasco y Navarra son las comunidades autónomas con mayores salarios en episodios en los que no se comunica una discapacidad. Murcia y Andalucía presentan los mayores salarios de personas con discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad que prestan servicios en una empresa ordinaria se dan en la Comunidad de Madrid, País Vasco y Murcia; en el caso de los CEE las bases de cotización más altas se dan en el País Vasco, en La Rioja y en Andalucía. Mientras que Extremadura presenta las bases de cotización más bajas entre las personas no discapacitadas, en el caso de las personas con discapacidad en general y aquellas que prestan servicios en una empresa ordinaria los salarios más bajos se dan en Castilla y León y en el caso de los CEE en Castilla La Mancha.

Gráfico 3.5: Base de cotización media diaria según CCAA de la empresa y relación con la discapacidad



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Gráfico 3.6: Base de cotización media diaria de los trabajadores con discapacidad según CCAA de la empresa y tipo de empresa en la que se prestan servicios

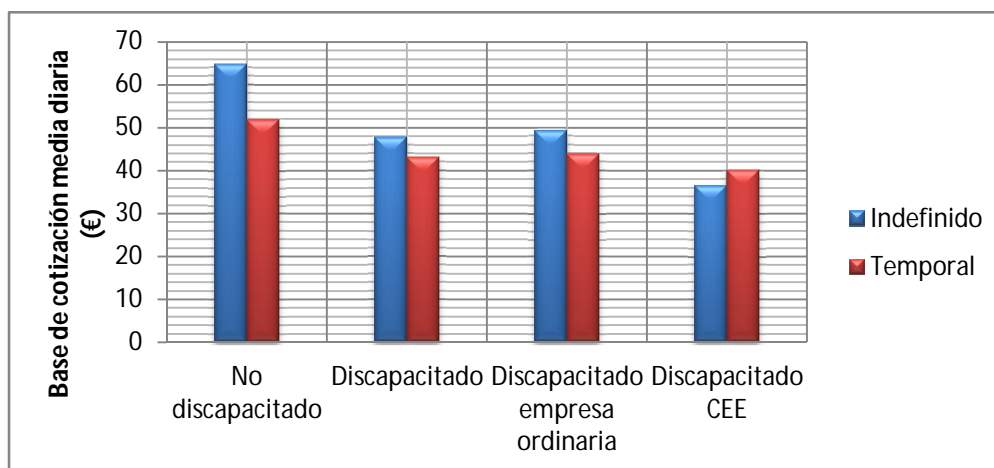


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

En el caso de episodios donde no se comunica una discapacidad predominan los contratos temporales, aunque éstos sólo suponen 8,8 puntos porcentuales más que los indefinidos, mientras que el 66,4 por ciento de los contratos en los que se comunica una discapacidad son indefinidos. En los episodios en los que se presta servicios en un CEE el porcentaje de contratos indefinidos supera a los temporales (55,4 y 44,6 por ciento respectivamente), aunque en menor medida que en los episodios en los que se comunica una discapacidad y se trabaja en una empresa ordinaria (68,1 frente a 31,9 por ciento).

Como cabe esperar, el hecho de tener un contrato indefinido está relacionado con un mayor salario en todos los casos excepto, de nuevo, en los trabajadores discapacitados en CEE (Gráfico 3.7); en este caso son los contratos temporales los que presentan las bases de cotización más elevadas, pero aún así son inferiores a las del resto de grupos. Las diferencias son mayores en el caso de los trabajadores no discapacitados, superando los 10 euros diarios. Se debe tener en cuenta que los contratos indefinidos suelen estar relacionados con una mayor antigüedad en la empresa, lo que a su vez implica un mayor salario⁵².

Gráfico 3.7: Base de cotización media diaria según tipo de contrato y relación con la discapacidad



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

También el grupo de cotización tiene una clara relación con los salarios, ya que a mayor grupo de cotización mayor salario. El grupo de ingenieros y licenciados supone el 6,7 por ciento de los episodios en los que no se comunica una discapacidad

⁵² La mayoría de los convenios colectivos establecen incrementos progresivos en los salarios a partir de una determinada antigüedad, que a los trabajadores temporales les es más difícil alcanzar.

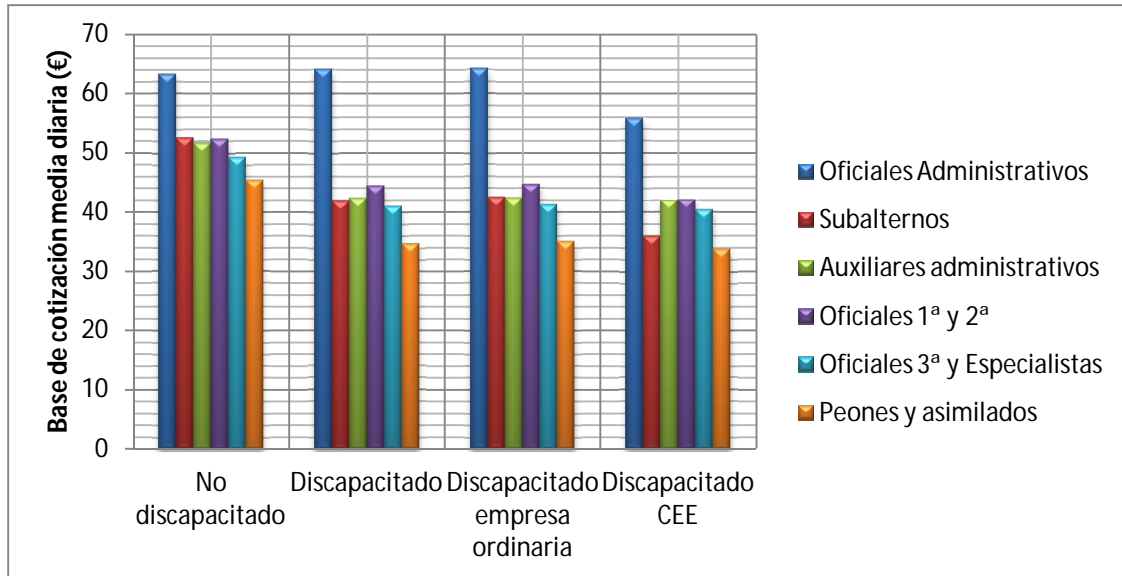
y sólo el 1,6 por ciento de los episodios en los que se comunica. En el caso de los episodios en los que no se comunica una discapacidad predomina el grupo de cotización de Oficiales 1ª y 2ª (22,3 por ciento), seguido del de Peones y asimilados (17,7 por ciento). El 30,4 por ciento de los episodios en los que se comunica una discapacidad se encuadran en el grupo de cotización de Peones y asimilados (casi un 13 por ciento más que en los que no se comunica discapacidad) y el 20,8 por ciento pertenecen al grupo de Oficiales Administrativos. Es decir, tal como se ha visto en el capítulo 2, se observa un mayor porcentaje de personas con discapacidad en los grupos de cotización más bajos.

En cuanto a los CEE, casi la mitad de los episodios se encuadran en el grupo de Peones y Asimilados, seguido del de Oficiales 3ª y Especialistas (28,7 por ciento), con una presencia residual en el resto de los grupos de cotización. En resumen, el colectivo de trabajadores con discapacidad, principalmente aquellos que prestan servicios en un CEE, presenta una menor cualificación.

En el Gráfico 3.8 se muestra el importe de los salarios medios en función del grupo de cotización⁵³. En el caso de los episodios en los que no se comunica discapacidad se observa que a medida que disminuye la cualificación disminuye el salario medio. Esta tendencia no es tan clara en el caso de episodios en los que sí se comunica una discapacidad, principalmente en los relacionados con CEE. Sin embargo, se debe tener en cuenta la poca presencia en los grupos de cualificación altos de trabajadores con discapacidad que prestan servicios en CEE, lo que puede influir en la distinta distribución de las bases de cotización medias.

⁵³ Se han seleccionado los seis grupos de cotización con una mayor representación.

Gráfico 3.8: Base de cotización media diaria según grupo de cotización y relación con la discapacidad



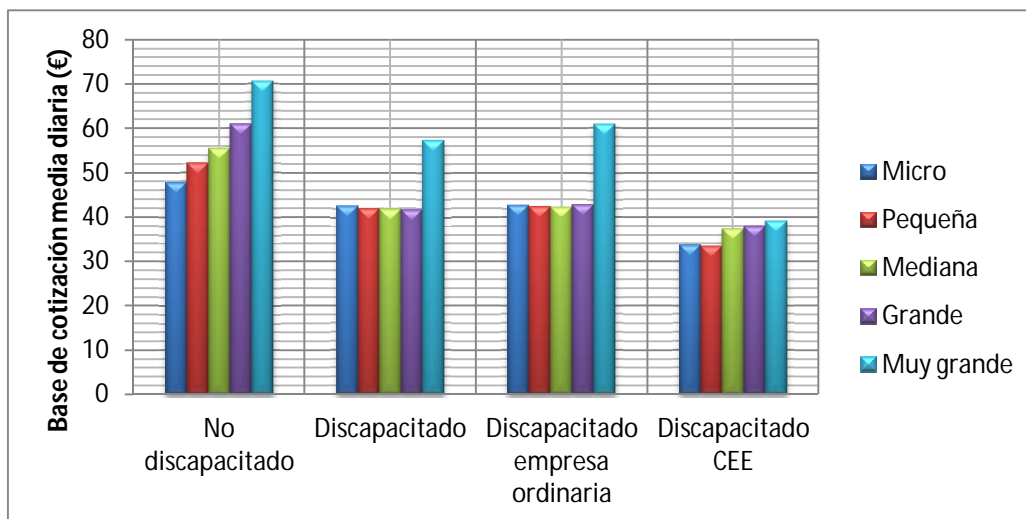
Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Respecto al tamaño de la empresa, casi una tercera parte de los episodios en los que no se comunica una discapacidad se han celebrado con una empresa de menos de 10 trabajadores; lo mismo que ocurre con una cuarta parte de los episodios celebrados en una empresa ordinaria en los que se comunica una discapacidad. En el caso de los episodios de empleo celebrados con un CEE casi la mitad se encuadran en empresas de tamaño grande.

En cuanto a las bases de cotización diarias en función del tamaño de la empresa, Gráfico 3.9, vemos que en el caso de los episodios en los que no se comunica una discapacidad a medida que se incrementa el tamaño de la empresa también se incrementa la base de cotización. Esto no ocurre así en los episodios en los que se comunica una discapacidad y se prestan servicios en una empresa ordinaria en los que las bases de cotización se mantienen constantes independientemente del tamaño de la empresa, excepto en el caso de empresas muy grandes. En el caso de los CEE las bases de cotización en empresas micro y pequeñas son similares y se incrementan ligeramente a partir de las empresas medianas. En el caso de las personas no discapacitadas, los salarios en empresas micro suponen aproximadamente el 68 por ciento del salario en las empresas muy grandes, esas diferencias se reducen al 25 por ciento en el caso de las personas con discapacidad y a algo menos del 15 por ciento en el caso de los CEE. De nuevo,

aunque en los CEE se observan menos diferencias salariales según el tamaño de la empresa, en todos los tamaños los salarios son sensiblemente menores que para el resto de colectivos.

Gráfico 3.9: Base de cotización media diaria según tamaño de la empresa y relación con la discapacidad



El número de trabajadores en función del tamaño de la empresa se puede consultar en el Cuadro A. 2 del anexo

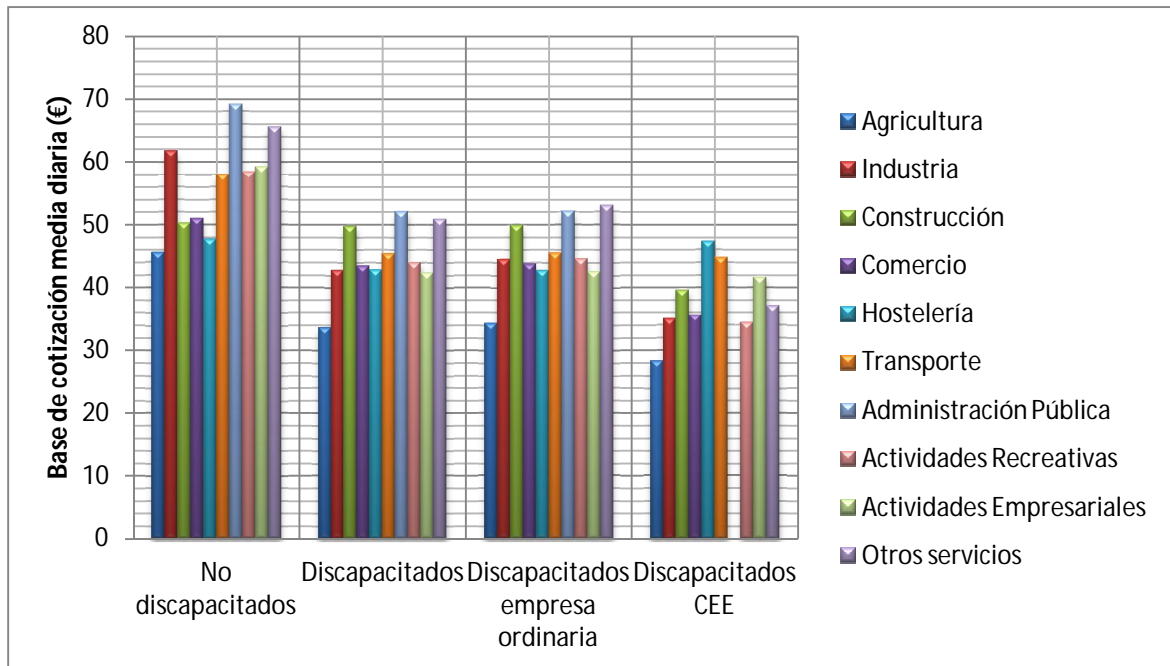
Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

El 18,9 por ciento de los episodios en los que no se comunica una discapacidad se encuadran en el sector de actividades empresariales, seguido del sector de la construcción (17 por ciento), otros servicios (15,6 por ciento), industria (13,9 por ciento) y comercio (13,7 por ciento). En el caso de los episodios en los que si se comunica una discapacidad más de una tercera parte se encuadran en el sector de otros servicios, seguido del de actividades empresariales (19,3 por ciento), y de la industria (17,3 por ciento); en estos tres sectores se también se encuadran casi todos los episodios de empleo celebrados con CEE, suponiendo el 37,4, 31,6 y 22,5 por ciento respectivamente.

En cuanto a los salarios medios en función del sector de actividad, Gráfico 3.10, los menores salarios se corresponden con el sector agrícola (principalmente en el caso de los CEE). Los salarios más altos en los episodios en los que no se comunica una discapacidad son los asociados a la Administración Pública, otros servicios e industria. En el caso de los episodios en los que se comunica una discapacidad, los salarios más altos se obtienen en Administración Pública, otros servicios y construcción (en el caso de trabajadores discapacitados en empresas

ordinarias las bases de cotización más altas se dan en el sector de otros servicios). Mientras que en los CEE de nuevo se observan diferencias, los salarios más altos están relacionados con la hostelería, el transporte y las actividades empresariales. En el sector de hostelería las bases de cotización más altas se dan entre los trabajadores no discapacitados y los trabajadores discapacitados en CEE.

Gráfico 3.10: Base de cotización media diaria según sector de actividad y relación con la discapacidad



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

En resumen, en la muestra estudiada, al igual que en el capítulo anterior, hay una mayor presencia de hombres, principalmente en los episodios en los que se comunica una discapacidad. Casi la mitad de la muestra tiene entre 30 y 44 años aunque hay una mayor presencia de trabajadores de mayor edad entre las personas con discapacidad. Entre las personas con discapacidad predominan los contratos indefinidos (con una mayor presencia en la empresa ordinaria que en los CEE); en el caso de los episodios en los que no se comunica una discapacidad predominan los contratos temporales. Los trabajadores que comunican una discapacidad presentan menores niveles de cualificación, en mayor medida en aquellos episodios en los que prestan servicios en un CEE, y se encuadran en los sectores de Otros servicios y Actividades empresariales.

Respecto a las bases de cotización medias en función de las características estudiadas, se observa que éstas son mayores en los episodios en los que no se comunica una discapacidad, seguidos de los episodios en los que sí se comunica y se prestan servicios en una empresa ordinaria. Tanto si se comunica una discapacidad como si no, las bases de cotización son superiores en el caso de los hombres, se incrementan al aumentar la edad y tienen una relación positiva con el contrato indefinido y con la cualificación.

Los episodios en CEE suponen una excepción en todos los sentidos, pues las bases de cotización de hombres y mujeres son similares y tampoco se encuentran diferencias importantes en función de la edad, el tipo de contrato o la cualificación; esto se puede deber a que los salarios en los CEE están muy próximos al SMI⁵⁴, y que la mayoría de trabajadores en CEE se encuadran en grupos de baja cualificación. Según CCOO (2009, 2010) el 99% de los trabajadores con discapacidad en CEE están contratados bajo la figura de operario; por lo que según el Convenio colectivo de aplicación le corresponde un salario igual al SMI. También indican que en los CEE el 70 por ciento de los trabajadores cobra el SMI, el 15 por ciento de los trabajadores cobran entre 700 y 800 euros y el 10 por ciento no alcanza los 900 euros.

3.3 Análisis de las diferencias salariales

Para el análisis de las diferencias salariales entre distintos colectivos es habitual utilizar el método Oaxaca-Blinder; según este método, la diferencia media en salarios puede descomponerse en una parte explicada por diferencias en características de los individuos - lo que conlleva una distinta productividad - y otra parte es consecuencia del diferente valor que el mercado laboral da a esas mismas características según estén asociadas a un individuo o a otro. Esta última parte, no explicada o rendimientos, se toma como un estimador de la discriminación salarial media en el mercado de trabajo (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)⁵⁵. Sin embargo, en este caso, al estudiar las diferencias salariales de personas con y sin discapacidad se debe interpretar con precaución el componente rendimientos puesto que las

⁵⁴ La revisión salarial de 2007 en el ámbito del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad establecía un salario para el Grupo V, subgrupo 2 (operarios) que coincidía con el SMI de ese mismo año. En la muestra utilizada, casi la mitad de los episodios de empleo en CEE se encuadran en el grupo de cotización de Peones y asimilados.

⁵⁵ Para más información sobre este tema consultar Cain (1986).

características de las personas con discapacidad pueden limitar realmente su productividad (Baldwin y Johnson, 1995).

Como ya se ha explicado, la MCVL no nos proporciona información directa de los salarios sino de las bases de cotización que están censuradas por ambos extremos, se utilizará un modelo tobit para estimar las ecuaciones de salarios de las personas con y sin discapacidad⁵⁶.

3.3.1 Estimación de las ecuaciones salariales

En este apartado se realizan estimaciones separadas de las ecuaciones salariales para episodios en los que se comunica una discapacidad y en los que no. Además, como valor añadido, se tiene en cuenta la relación con los CEE; por lo que, en segundo lugar, se calculan las ecuaciones de salarios de los episodios en los que se comunica una discapacidad, diferenciando si se prestan servicios en una empresa ordinaria o en un CEE.

Como ya se ha dicho, dado que la MCVL nos proporciona información sobre bases de cotización, que están censuradas por ambos extremos, en lugar de realizar la estimación de las ecuaciones salariales mediante mínimos cuadrados ordinarios, se utilizará un modelo tobit que tiene en cuenta dicha censura.

La variable dependiente es el logaritmo de la base de cotización media diaria. Las variables independientes⁵⁷ utilizadas tratan de recoger la influencia de las condiciones presentes e históricas sobre el salario. En cuanto a las condiciones presentes se incluyen el sexo, la edad en 2008, si el contrato es indefinido o temporal, la antigüedad en la empresa, el grupo de cotización, el sector de actividad, el tamaño de la empresa y la comunidad autónoma de la empresa. Las condiciones históricas se refieren tanto a las trayectorias laborales: antigüedad en el empleo, número de episodios totales y si en algún momento anterior al episodio estudiado el trabajador ha comunicado una discapacidad.

Dado que lo más relevante en este análisis no son las ecuaciones salariales, sino la descomposición salarial, aquí se presentan los principales resultados de estas

⁵⁶ Esta metodología es utilizada en otros estudios (véase, por ejemplo, Navarro y Rueda, 2008; García y Morales, 2009).

⁵⁷ En el anexo 7.3.3 se pueden consultar los estadísticos descriptivos de estas variables.

ecuaciones⁵⁸. A partir de la estimación se observa que ser hombre tiene un efecto positivo en los salarios, siendo este efecto es casi el doble en el caso de los no discapacitados. La edad en 2008 también tiene un efecto positivo en las bases de cotización, así como la antigüedad en la empresa. Como era de esperar, los contratos temporales tienen un efecto negativo sobre los salarios (en mayor medida en el caso de los trabajadores no discapacitados) mientras que el grupo de cotización tiene un efecto positivo en los salarios: a mayor cualificación mayor salario siendo, en general, este efecto más pronunciado en el caso de las personas discapacitadas.

En cuanto al sector de actividad en el que se encuadra la empresa para la que se prestan servicios, en el caso de las personas con discapacidad es la Administración Pública la que está relacionada con un mayor salario, seguida de la construcción, el transporte y la hostelería; en el caso de los no discapacitados los mayores salarios están relacionados con la construcción, la Administración Pública y la industria. El tamaño de la empresa tiene un efecto positivo en los salarios (excepto en el caso de trabajadores con discapacidad en empresas pequeñas), y la antigüedad en el empleo tiene un efecto positivo entre los no discapacitados y negativo, pero no significativo, entre los trabajadores con discapacidad. El número de episodios de empleo tiene un efecto positivo en los salarios, excepto en el tramo de entre 2 y 5 episodios. Por último el hecho de haber tenido anteriormente algún episodio como discapacitado tiene un efecto positivo en los trabajadores discapacitados y un efecto negativo en el caso de los trabajadores no discapacitados.

En el caso de los hombres los resultados son muy similares a los obtenidos para la muestra total. La principal diferencia se encuentra en el efecto negativo sobre el salario del hecho de haber tenido 20 o más episodios de empleo en el caso de los hombres que comunican una discapacidad. En el caso de las mujeres, la principal diferencia respecto a la muestra total es que, en el caso de las mujeres no discapacitadas, el sector del comercio es el que está asociado con salarios más bajos.

En el Cuadro A. 18 del anexo se muestran los resultados de las ecuaciones salariales en función de si el trabajador discapacitado presta servicios en un CEE o en una empresa ordinaria⁵⁹. Los resultados son los esperados al analizar el mercado

⁵⁸ En el anexo 7.3.3 se muestran las ecuaciones salariales para el total de la muestra de episodios de empleo en los que se comunica discapacidad y en los que no.

⁵⁹ En el anexo 7.3.3 se pueden consultar los estadísticos descriptivos de estas variables (Cuadro A. 28 y Cuadro A. 30).

de trabajo; ser hombre tiene un efecto positivo en los salarios (aunque en el caso de los CEE no resulta significativo). La edad en 2008 tiene una relación positiva con el salario; así como la antigüedad en la empresa. El hecho de tener un contrato temporal tiene un efecto negativo sobre los salarios de los discapacitados que trabajan en empresas ordinarias y un efecto positivo aunque no significativo en el caso de los CEE. En cuanto al grupo de cotización, se observa que el grupo de ingenieros y licenciados es el que tiene un efecto más positivo en los salarios, pero el efecto no decrece de forma continua al descender la cualificación; además, en el caso de los trabajadores con discapacidad que prestan servicios en un CEE los mayores salarios se dan para los jefes administrativos y de taller. Respecto al sector de actividad en el que se encuadra la empresa para la que se prestan servicios, en el caso de la empresa ordinaria son la Administración Pública y la construcción las que están relacionadas con un mayor salario, mientras que en el caso de los CEE son la hostelería y el transporte. El tamaño de la empresa tiene un efecto positivo, aunque decreciente, con la excepción de las empresas pequeñas. La antigüedad en el empleo tiene un efecto negativo en ambos casos (aunque sólo es significativo en el caso de los CEE); mientras que el número de episodios de empleo tienen un efecto positivo, excepto en el intervalo de entre 2 y 5 episodios. Por último el hecho de haber tenido anteriormente algún episodio como discapacitado tiene un efecto positivo en ambos casos (aunque no significativo en el caso de los CEE).

En el caso de los hombres, el efecto de la edad en 2008 tiene un efecto mayor en los CEE; el tamaño de la empresa tiene siempre un efecto positivo en el caso de los trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria; además, no existe una relación directa entre el nivel de cualificación y los salarios, ya que los salarios más bajos se dan para el grupo de peones y asimilados y para el de ingenieros y licenciados. En el caso de las mujeres la edad en 2008 tiene un efecto mayor en las empresas ordinarias y el tamaño de la empresa tiene un efecto negativo en los salarios; además, en el caso de las mujeres en CEE, el hecho de tener un contrato temporal tiene un efecto negativo, aunque no significativo, sobre los salarios.

Por lo tanto se observa que, en general, los salarios de los trabajadores con discapacidad dependen de los mismos factores, y en magnitud semejante, que los de los no discapacitados; con la excepción de los salarios en los CEE, que siguen un patrón diferente.

3.3.2 Descomposición salarial

A partir de estas ecuaciones salariales se lleva a cabo la descomposición de las diferencias salariales en diferencias en características y diferencias en rendimientos (Cuadro 3.3). La base de cotización media de las personas con discapacidad supone el 94,4 por ciento de la base de cotización media de las personas no discapacitadas. Las diferencias en las características explican el 12 por ciento de esta diferencia salarial, suponiendo los rendimientos que se obtienen de esas características el 88 por ciento de la diferencia salarial.

Desagregando por sexos se observa que la diferencia salarial entre hombres con y sin discapacidad es de 1,26 euros a favor de los hombres sin discapacidad; el 6,9 por ciento de esta diferencia se explica por las diferentes características, mientras que el 93,1 por ciento restante es consecuencia de los diferentes rendimientos de esas características.

En el caso de las mujeres discapacitadas la diferencia salarial es de 1,25 euros a favor de las mujeres sin discapacidad; el 28,4 por ciento de esta diferencia salarial se debe a diferencias en características y el 71,6 por ciento restante se debe a diferencias en rendimientos.

Por lo tanto, observamos que las diferencias por discapacidad son similares en ambos géneros. Sin embargo, la parte de esas diferencias que no podemos explicar por diferencias en características son superiores en el caso de los hombres. Es decir; la discriminación, con todas las precauciones indicadas anteriormente, por discapacidad es más intensa en el caso de los hombres que de las mujeres.

Si nos centramos en las personas que comunican una discapacidad, la diferencia salarial es de 1,22 euros a favor de aquellos que prestan servicios en una empresa ordinaria; en este caso más de un tercio de la diferencia salarial (el 36,9 por ciento) se explica por las diferencias en las características, y el 63 por ciento de la diferencia salarial se debe a las diferencias en rendimientos. Realizando la descomposición por sexo, observamos que en el caso de los hombres la diferencia salarial es de 1,27 euros, explicándose el 36,8 por ciento de ésta como consecuencia de las diferentes características, y el 63,4 por ciento restante como consecuencia de la diferencia en rendimientos. En cuanto a las mujeres discapacitadas, la diferencia salarial en función del tipo de empresa es de 1,14 euros a favor de las mujeres que

trabajan en una empresa ordinaria; el 21,6 por ciento de esta diferencia se explica por diferencias en las características, y el 78,4 por ciento restante por diferencias en los rendimientos.

Al contrario de lo observado al analizar las diferencias salariales en función de la discapacidad y el género, en este caso (empresa ordinaria frente a CEE), las mujeres sufren una mayor discriminación por prestar servicios en un CEE que los hombres. La diferencia salarial, en términos absolutos, es mayor en el caso de los hombres; pero es en el caso de las mujeres donde una mayor parte de ésta no se puede explicar por diferencias en características.

Cuadro 3.3: Descomposición salarial según relación con la discapacidad y tipo de empresa (Euros)

	Diferencia salarial		Características		Rendimientos	
	€	%	€	%	€	%
No discapacitado - Discapacitado						
Total	1,25	94,4	0,15	12	1,10	88
Hombres	1,26	94,3	0,09	6,9	1,17	93,1
Mujeres	1,25	94,4	0,35	28,4	0,89	71,6
Empresa ordinaria - CEE						
Total	1,22	94,7	0,45	36,9	0,77	63
Hombres	1,27	93,7	0,47	36,8	0,80	63,4
Mujeres	1,14	96,5	0,25	21,6	0,90	78,4

Como ya se ha dicho con anterioridad, aunque tradicionalmente se relaciona el componente rendimientos con la discriminación, en este caso se debe interpretar con precaución debido a que las características de las personas con discapacidad pueden limitar realmente su productividad (Baldwin y Johnson, 1995). Se podría decir que es el máximo atribuible a la discriminación.

Con el fin de estudiar la existencia de la doble discriminación de la mujer discapacitada, por ser discapacitada y por ser mujer, se han realizado otras descomposiciones salariales (Cuadro 3.4). La base de cotización de las mujeres con discapacidad es 1,04 euros menor que la de los hombres discapacitados; el -12 por ciento de esta diferencia se explica por diferencias en características y el 112,1 por ciento por diferencias en rendimientos. Esto unido a la diferencia salarial entre mujeres con y sin discapacidad (Cuadro 3.3) nos permite afirmar, al igual que otros estudios, que las mujeres discapacitadas sufren una doble discriminación, por ser discapacitadas y por ser mujer, siendo superior la discriminación por ser

discapacitada que por ser mujer⁶⁰. Por otro lado, la diferencia salarial por género en el caso de las mujeres con discapacidad es similar a la de las mujeres no discapacitadas, aunque en este último caso es mayor la parte atribuida a diferencias en rendimientos. Este resultado coincide con el obtenido por Baldwin y Johnson (1995) para Estados Unidos pero difiere del obtenido por Malo y Pagán (2007) para España. Además, las mujeres sufren una menor discriminación por ser discapacitadas que los hombres.

Cuadro 3.4: Descomposición salarial por género, relación con la discapacidad y tipo de empresa (Euros)

	Diferencia salarial		Características		Rendimientos	
	€	%	€	%	€	%
Hombre discapacitado - Mujer discapacitada	1,04	98,9	-0,13	-12	1,17	112,1
Hombre no discapacitado - Mujer no discapacitada	1,05	98,8	-0,84	-79,8	1,89	179,9
Hombre no discapacitado - Mujer discapacitada	1,31	93,2	0,01	1,1	1,30	98,9
Mujer no discapacitada - Hombre discapacitado	1,20	95,5	0,56	46,7	0,64	53,2
Hombre en CEE - Mujer en CEE	-0,95	101,5	0,85	89,8	0,10	11
Hombre en Empresa ordinaria - Mujer en CEE	1,20	95,2	0,44	36,5	0,76	63,6
Mujer en Empresa ordinaria - Hombre en CEE	1,21	95	0,57	47,7	0,63	52,6

Si se analizan las diferencias salariales entre hombres sin discapacidad y mujeres discapacitadas (1,31 euros) obtenemos que sólo el 1,1 por ciento de las diferencias salariales se deben a las diferentes características, mientras que el 98,9 por ciento de debe a los distintos rendimientos. Si, por el contrario, analizamos las diferencias salariales entre mujeres sin discapacidad y hombres discapacitados -1,20 euros - se observa que el 56,7 por ciento de las diferencias se deben a diferentes características y el 53,2 por ciento a los diferentes rendimientos de esas características.

En cuanto a los discapacitados que prestan servicios en un CEE, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es pequeña, 0,95 euros, y a favor de las mujeres. Las diferencias en características supone el 89,8 por ciento de esta diferencia salarial y las diferencias en rendimientos suponen el 11 por ciento. La diferencia salarial entre mujeres que trabajan en CEE y hombres que prestan servicios en empresas ordinarias es de 1,20 euros a favor de los hombres; el 36,5 por ciento de esta diferencia es consecuencia de las diferentes características y el 63,6 por ciento de los

⁶⁰ En valor absoluto es superior la diferencia salarial entre mujeres sin y con discapacidad, así como la parte de esta diferencia que es debida a diferencias en rendimientos. Sin embargo, el porcentaje de la diferencia salarial debida a diferencias en los rendimientos es mayor si lo analizamos en función del género, no de la discapacidad.

distintos rendimientos. En el caso contrario, mujer en empresa ordinaria y hombre en CEE, la diferencia salarial es ligeramente superior, 1,21 euros, y se distribuye en un 47,7 por ciento explicado por diferencias en características y un 52,6 por ciento explicado por diferencias en rendimientos.

3.4 Resumen y conclusiones

El objetivo con el que se ha planteado este capítulo es estudiar las diferencias salariales entre trabajadores discapacitados que prestan servicios en una empresa ordinaria y aquellos que lo hacen en un CEE y entre trabajadores con y sin discapacidad; con el objetivo de saber si las diferencias salariales se pueden explicar por las diferentes características de estos individuos.

A partir de los datos de la Muestra continua de vidas laborales se observa que hay una mayor presencia de hombres, principalmente en los episodios en los que se comunica una discapacidad. Además, en estos episodios hay una mayor presencia de trabajadores de más edad y dos tercios de los contratos son indefinidos (con valores superiores en empresas ordinarias que en CEE), frente a algo menos del 50 por ciento en los episodios en los que no se comunica discapacidad. En los episodios en los que se comunica una discapacidad hay una menor cualificación y se encuadran en mayor medida en los sectores de otros servicios y actividades empresariales (principalmente en el caso de los CEE).

En cuanto a las bases de cotización medias en función de las características estudiadas, se observa que éstas son mayores en los episodios en los que no se comunica una discapacidad, seguido de los episodios en los que sí se comunica y se prestan servicios en una empresa ordinaria. Tanto si se comunica una discapacidad como si no, las bases de cotización son superiores en el caso de los hombres, se incrementan al aumentar la edad y tienen una relación positiva con el contrato indefinido y con la cualificación.

Los episodios en CEE suponen una excepción pues las bases de cotización de hombres y mujeres son similares y tampoco se encuentran diferencias importantes en función de la edad, el tipo de contrato o la cualificación. Los salarios de los trabajadores de este tipo de centros no sólo son menores a los del resto de colectivos estudiados, sino que siguen una distribución diferente a éstos.

Los resultados de las ecuaciones salariales nos muestran que ser hombre tiene un efecto positivo en los salarios en todos los casos (aunque no resulte significativo en el caso de los CEE), con un mayor efecto en los episodios en los que no se comunica una discapacidad. En general, la edad en 2008 tiene una relación positiva con los salarios. El hecho de tener un contrato temporal tiene un efecto negativo tanto si se comunica una discapacidad como si no, aunque tiene un efecto positivo, pero no significativo, en el caso de los hombres que prestan servicios en un CEE y en la muestra total de discapacitados en CEE. El grupo de cotización tiene un efecto positivo en el salario; este efecto es más pronunciado en el caso de los episodios en los que se comunica una discapacidad; sin embargo, esto no es así en el caso de hombres con discapacidad que prestan servicios en una empresa ordinaria. Por último, el hecho de haber comunicado con anterioridad una discapacidad tiene un efecto positivo en los salarios de los trabajadores que comunican una discapacidad en 2008 y negativo en el caso de los episodios en los que no se comunica una discapacidad.

En el caso de los trabajadores discapacitados casi dos tercios de la diferencia salarial entre aquéllos que prestan servicios en un CEE y en una empresa ordinaria se deben a diferencias en los rendimientos, al igual que casi el 90 por ciento de la diferencia salarial entre personas con y sin discapacidad. En el primer caso la diferencia salarial no explicada por diferencias en características es superior en el caso de las mujeres mientras que en el segundo es superior en el caso de los hombres. En cuanto a la existencia de una doble discriminación hacia la mujer, por discapacitada y por mujer, se encuentra que ésta existe y que en ambos casos alcanza valores superiores al 100 por ciento. Sin embargo, no sólo la diferencia salarial respecto a los no discapacitados es menor en el caso de las mujeres, sino que también se encuentra que la discriminación por ser mujer es menor en el caso de las mujeres con discapacidad. Aunque tal como indican Malo y Pagán (2009), coincidiendo con lo señalado por Baldwin y Johnson (1995), se debe ser cauto al atribuir las diferencias salariales de las personas con discapacidad no explicadas por diferencias en características a la discriminación.

Por otro lado, en cuanto a los CEE, sería recomendable que los salarios pactados en convenio colectivo no se aproximaran tanto al SMI (principalmente en los grupos de cotización más bajos que es donde se congregan la mayoría de

trabajadores de estos centros) o, más aún, que a los CEE se les aplicase el convenio colectivo de su sector de actividad, para reducir las diferencias salariales entre los trabajadores de estos centros y los de las empresas ordinarias.

A pesar de que los CEE tienen como objeto favorecer el empleo de personas que o se pueden integrar en el mercado de trabajo ordinario, estas diferencias salariales segregan aún más a este colectivo. Además la supuesta menor productividad de sus trabajadores está compensada por las subvenciones equivalentes al 50 por ciento del SMI por cada trabajador contratado y por el contrato a bajo rendimiento, con una reducción del salario proporcional a la de la productividad. Por lo tanto, dado que el Real Decreto 2273/1985 define el CEE como “aquel cuyo objetivo principal es el de realizar un *trabajo productivo participando regularmente en las operaciones de mercado* y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado (...)”, no parece adecuado que este tipo de centros tenga su propio convenio colectivo, ya que se dedican a actividades muy diversas entre sí.

Capítulo IV

**Compatibilidad entre pensiones
contributivas por incapacidad y
empleo**

4 Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo

Al estudiar la relación de las personas con discapacidad con el mercado de trabajo no debemos dejar de lado a los beneficiarios de prestaciones por incapacidad permanente que, desde 2003, tienen la consideración de personas con discapacidad. En general este tipo de prestaciones se abordan en la literatura como un modo de abandonar el mercado de trabajo. Sin embargo, en este caso las abordaremos desde otro punto de vista: el objetivo es analizar qué características diferenciales tienen los pensionistas por IP que compatibilizan empleo y prestación sobre aquéllos que no lo hacen.

La cobertura de las situaciones tradicionalmente llamadas de “invalidez” o “incapacidad” permanentes (denominaciones que siguen perviviendo en buena parte del lenguaje administrativo aunque hoy en día hayan sido sustituidas entre los especialistas por el término discapacidad) es sin duda uno de los logros históricos del Estado de Bienestar. Esa cobertura se entendió siempre como una garantía de ingresos regulares que permitieran a estos individuos no caer en situaciones de extrema necesidad o no quedar al amparo exclusivo de sus familias. No obstante, en las últimas décadas se ha ido desarrollando una nueva perspectiva según la cual no basta con el diseño de un sistema de transferencias públicas, sino que para la plena integración social de las personas con discapacidad el acceso al empleo se considera un elemento esencial.

En este contexto de cambio en la concepción de las políticas hacia las situaciones de discapacidad ha comenzado a desarrollarse un debate sobre qué tipo de encaje deben mantener los sistemas de transferencias (contributivas y no contributivas) relacionadas con la discapacidad y la promoción del empleo entre las personas con discapacidad. Este capítulo se sitúa en esa línea, puesto que su interés se dirige hacia el colectivo de personas con discapacidad en edad laboral y no meramente al estudio del eventual uso estratégico del sistema de pensiones por discapacidad por parte de los trabajadores mayores, como ha hecho la casi totalidad de la literatura existente a nivel internacional sobre el tema.

En definitiva, el objetivo consiste en hacer una aportación sobre si el sistema español de pensiones por incapacidad está creando desincentivos serios para usar la

“capacidad parcial” para trabajar que puedan tener estos individuos, lo cual es relevante desde el punto de vista de la plena integración social de este colectivo y de la valoración de cómo el empleo de las personas con discapacidad podría promoverse no a través de un recorte de las cuantías de las pensiones (que es lo que sugiere la literatura internacional al centrarse en los trabajadores próximos a la jubilación) sino de un re-diseño del sistema de pensiones por incapacidad (sea cual sea la edad del beneficiario) para que los individuos puedan usar la “capacidad parcial” que tienen y tener así acceso a un empleo, con lo que esto conlleva de normalización y plena participación social de las personas con discapacidad. De hecho, países como Luxemburgo que han eliminado las transferencias para las personas con capacidad parcial de trabajo (lo que equivaldría en lenguaje jurídico español, a la incapacidad permanente total) han experimentado caídas sensibles en las tasas de beneficiarios de prestaciones por discapacidad sólo para ver cómo esos descensos se trasladaban a aumentos en las tasas de beneficiarios de subsidios por desempleo (OCDE, 2007). Por tanto, resulta de gran interés profundizar en cómo son esas personas que tienen capacidad parcial de trabajo y determinar qué variables son las que les incentivan a trabajar y cuáles no.

Al igual que en los anteriores capítulos utilizaremos los datos de la Muestra continua de vidas laborales en su edición de 2008, por lo que el análisis se limitará a las pensiones contributivas (dado que las no contributivas por discapacidad no están incluidas en dicha base de datos). Así pues, por definición, todas aquellas personas que tengan una pensión por incapacidad en nuestra base de datos han tenido algún tipo de experiencia laboral con anterioridad a la solicitud (y concesión) de la pensión por incapacidad.

En el epígrafe que sigue se pasa revista a la literatura previa sobre pensiones por discapacidad e incentivos para trabajar. Tras él, se pasa a describir la regulación legal española sobre los tipos de incapacidad permanente y los requisitos que deben cumplir los trabajadores para tener acceso a las pensiones correspondientes; seguido de una descripción de la base de datos y de las principales características del colectivo objeto de estudio, tanto sociodemográficas como de sus trayectorias laborales. La siguiente sección se dedica al análisis econométrico de la compatibilidad entre pensiones por incapacidad y trabajo, incluyendo una simulación de los eventuales efectos de la reforma introducida en 2007. Finalmente, un apartado

de conclusiones ofrece una visión panorámica de las aportaciones del capítulo y sus principales implicaciones de política económica.

4.1 La incapacidad permanente como método de salida del mercado de trabajo

Existe una amplia literatura internacional (centrada sobre todo en Estados Unidos) que se plantea el efecto desincentivador que las pensiones por discapacidad pueden tener sobre la participación laboral. En este sentido, el trabajo seminal de Parsons (1980) mostraba, para el caso norteamericano, que dichas pensiones parecían estar sirviendo como vía para la jubilación anticipada o, dicho con otras palabras, que las pensiones por discapacidad se estarían usando como vía para la salida definitiva del mercado de trabajo.

Otros estudios han confirmado este uso de las pensiones por discapacidad (Bound *et al.*, 1999; Kreider y Riphahn, 2000) y algunos autores han vinculado la reciente reducción en la participación en el mercado laboral de las personas discapacitadas en Estados Unidos con los nuevos derechos establecidos en 1990 por la ADA (*American with Disabilities Act*, Ley de Americanos con Discapacidades). Los resultados de DeLeire (2000) muestran que en el periodo posterior a esta normativa, el empleo de los hombres discapacitados fue un 7,2 por ciento menor que en el periodo anterior, y también Acemoglu y Angrist (2001) encuentran resultados similares. De todas formas, los autores señalan que, aunque el número de transferencias por discapacidad aumentó, ésta no puede ser la única explicación de la reducción en el empleo del colectivo. En este sentido, Hotchkiss (2004) indica que la disminución de la participación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo americano tras la aplicación de su ley sobre discapacidad, no es consecuencia de la salida de este colectivo hacia la inactividad, sino de una nueva clasificación de los no participantes y de los discapacitados, resultado de los nuevos requisitos para los subsidios sociales y las prestaciones por incapacidad. También concluye que individuos con determinados tipos de discapacidad se vieron beneficiados directamente por dicha ley⁶¹.

⁶¹ El autor clasifica las deficiencias en cuatro grupos: musculo esqueléticas y sensitivas; internas; neurológicas y desórdenes mentales; otras (en las que se incluyen, entre otras, deficiencias del sistema endocrino, hematológico y de la piel). Este último grupo de discapacitados es el que se ha visto más beneficiado.

Bound y Burkhauser (1999) analizan la influencia de las transferencias por discapacidad sobre la participación laboral, llevando a cabo una comparación entre las políticas sobre discapacidad de diferentes países. Concluyen que, aunque estos programas causan gran controversia, la prevalencia de las transferencias por discapacidad ha aumentado en los últimos 25 años (lo que en Estados Unidos ha coincidido con un aumento de las cuantías de estos programas y una mayor facilidad para acceder a ellos). Además, las prestaciones obtenidas por los trabajadores más jóvenes son inferiores a los que podrían obtener trabajando y por tanto éstos tienen incentivos a invertir en su futuro; asimismo, países como Suecia o Alemania tienen una legislación que anima a las personas con discapacidad a seguir trabajando. Sin embargo, también indican que, a pesar de la existencia de incentivos al trabajo para los beneficiarios del programa SSDI (*Social Security Disability Insurance*), muy pocos abandonan este programa por un retorno permanente a la ocupación. También encuentran una predisposición de los hombres de mayor edad a abandonar el mercado de trabajo como consecuencia de la percepción de este tipo de prestaciones. Finalmente, Burkhauser y Daly (2002) han analizado cómo las transferencias a personas con discapacidad presentan un diseño complejo e interacciones con otro tipo de prestaciones como son las de desempleo o las de jubilación.

En cuanto al caso español, los análisis existentes están más bien centrados en el estudio de la jubilación anticipada y, de forma complementaria, tratan el eventual uso de las pensiones por discapacidad por parte de los trabajadores mayores para salir definitivamente del mercado de trabajo, como es el caso de Blanco (2000), que argumenta que sus resultados muestran un uso estratégico de las transferencias relacionadas con la discapacidad por parte de aquellos individuos que legalmente no podían acceder a los esquemas de jubilación anticipada (si bien la base de datos que utiliza, el Panel de Hogares, supone una severa limitación para el análisis de esta cuestión). En esta línea puede situarse también Jiménez *et al.* (2007), que estiman el error de reconocimiento de pensiones por incapacidad y muestran que dicho error no es aleatorio entre la población. Los individuos con más probabilidades de recibir una prestación sin merecerla son hombres entre 55 y 59 años, autónomos o trabajadores del sector agrario; además, la probabilidad de recibir prestaciones sin tener derecho a ellas es mayor en las comunidades autónomas menos desarrolladas, Asturias, Cantabria, Murcia, Andalucía y Extremadura. El error en el reconocimiento de una

prestación por incapacidad es mayor según aumenta la edad y disminuye el nivel educativo. Estos autores interpretan sus resultados como una confirmación del uso de estas transferencias de renta relacionadas con la discapacidad como una vía de salida de la población activa para las personas por debajo de las edades habituales de jubilación. Los estudios sobre la viabilidad a largo plazo del sistema de pensiones español en su conjunto tienen en cuenta en sus simulaciones el subsistema de las pensiones por discapacidad y su encaje en el sistema general, como por ejemplo, en Díaz-Jiménez y Díaz-Saavedra (2006), aunque sin analizar si hay algún impacto en la variación de dicho subsistema sobre la viabilidad general del sistema. Jiménez (2006) evalúa el impacto de los cambios en el sistema español de pensiones de 1997 y 2002 sobre la oferta de trabajo, incluyendo las pensiones contributivas por incapacidad como camino alternativo al previsto en la normativa para la jubilación anticipada de los trabajadores mayores (si bien desde la década de los noventa es poco frecuente acceder a ellas después de los 55 años, debido al endurecimiento práctico de los criterios usados en los tribunales médicos).

Yendo más allá del caso de los trabajadores mayores, Malo (2004) al analizar la participación laboral de las personas con discapacidad en edad laboral (y no sólo las próximas a la jubilación por vejez) encuentra que recibir cualquier tipo de prestación o subsidio tiene un efecto negativo sobre la participación en el mercado de trabajo de este colectivo, mostrando que probablemente el factor más importante detrás de este efecto negativo no es la tasa de sustitución sino el diseño de las transferencias de ingresos. A esto se añadiría que la situación tampoco es igual para pensiones contributivas y no contributivas. Tal como ya explicamos, nos centraremos exclusivamente en las pensiones contributivas⁶², debido a las características de nuestra base de datos.

En resumen, el grueso de los estudios realizados hasta el momento sobre la relación entre prestaciones por incapacidad y empleo se centra en la utilización de éstas como método de salida anticipada del mercado de trabajo.

⁶² En principio, podría pensarse que las pensiones no contributivas por discapacidad tendrán una relación similar con los incentivos a trabajar. Sin embargo, no parece que algo así se pueda afirmar con seguridad sin hacer un estudio específico, puesto que las pensiones no contributivas no son totalmente compatibles con el trabajo. Jiménez (2006) considera que las pensiones no contributivas por discapacidad tienen poco o ningún impacto sobre las decisiones de salida definitiva de la población activa de los trabajadores mayores.

La sección siguiente presenta un análisis detallado de la regulación legal de dicho tipo de pensiones, a fin de permitir una interpretación más rica de los resultados del posterior análisis empírico.

4.2 Prestaciones por incapacidad permanente e incentivos al trabajo

La incapacidad permanente se define como una situación en la que el trabajador, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral. En el siguiente epígrafe se definen las principales características de los distintos tipos de incapacidad permanente y su compatibilidad con el empleo. En el segundo epígrafe se resumen los requisitos de acceso y el método de cálculo del importe de la prestación.

4.2.1 Grados de incapacidad permanente

Existen cuatro grados de incapacidad permanente (IP) que conllevan su correspondiente prestación: incapacidad permanente parcial para la profesión habitual; incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo; y gran invalidez.

La incapacidad permanente parcial (IPP) es aquella que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma⁶³. Esta prestación es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

La incapacidad permanente total (IPT) inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Esta prestación es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa, pero compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta; si bien el pensionista debe comunicar a la Entidad Gestora dicha circunstancia.

⁶³ Hasta 1974 la disminución del rendimiento debía ser de al menos el 66 por ciento para que tuviese la consideración de IPP, salvo en el caso de contingencias profesionales en las que únicamente era necesario una disminución sensible del rendimiento.

La incapacidad permanente absoluta (IPA) para todo trabajo inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Sin embargo, la pensión no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido⁶⁴ y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad Gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.

Finalmente, en el caso de gran invalidez (GI), el trabajador, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. En este caso, la compatibilidad con el trabajo es similar a la de la incapacidad permanente absoluta⁶⁵.

En cuanto a cómo se compatibilización estas pensiones con el empleo, la pensión por IPT está concebida precisamente para ello, puesto que cubre las situaciones de personas que no pueden ya dedicarse a su profesión u oficio habituales, pero sí que podrían desempeñar otros. Ahora bien, cabe preguntarse cómo se produce la compatibilización de las pensiones por IPA y GI con un empleo, ya que la lógica de la normativa está construida sobre lo que la persona no puede hacer y no sobre su capacidad restante para desarrollar otras tareas. Cuando se reconoce una pensión por una incapacidad permanente absoluta (o por gran invalidez), la normativa nos dice que se está dando esa prestación económica por no poder desarrollar ninguna profesión, por lo que sólo se podrían desarrollar tareas laborales que no sean incompatibles con el estado del beneficiario, es decir, deberían ser tareas distintas al núcleo funcional de cualquier profesión u oficio⁶⁶. Sin embargo, las

⁶⁴ Se debe tener en cuenta que los pensionistas de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional, sólo podrán realizar trabajos por cuenta ajena si han obtenido previamente la autorización del INSS.

⁶⁵ En los tres tipos de IP si la incapacidad deriva de enfermedad profesional, sólo podrán realizar trabajos por cuenta ajena si han obtenido, previamente, la autorización del INSS. Para el resto de contingencias es suficiente con comunicarlo a la Entidad Gestora competente.

⁶⁶ De hecho, una vez que una persona con este tipo de pensión comunica que está trabajando, la Seguridad Social puede iniciar (y así lo hace en muchos casos) un proceso para rebajar la calificación de la pensión al menos a la de incapacidad permanente total (si las tareas que se ejercen son de una familia profesional distinta de la original del individuo). Como es lógico, el beneficiario puede recurrir ante los tribunales la decisión de la Seguridad Social. En esos recursos, parece ser que la jurisprudencia está limitando esas decisiones de “rebaja” a categorías inferiores de pensión contributiva por incapacidad (Blanco, 2002). Se debe tener en cuenta que la rebaja automática de

dificultades para determinar qué tareas configuran ese núcleo funcional y cuáles no genera una incertidumbre importante, a lo que se añade que los cambios tecnológicos pueden alterar de manera relevante qué tareas puede realizar una persona (piénsese, por ejemplo, en las aplicaciones de la informática y la electrónica a las ayudas técnicas disponibles para las personas con discapacidades relacionadas con el movimiento). No obstante, lo que cabe esperar es que debido a la definición de las diferentes pensiones la compatibilización se produzca más frecuentemente en el caso de la IPT y que sea más bien ocasional entre los casos de IPA y GI.

4.2.2 Requisitos de acceso y cuantía de la prestación por incapacidad

Los aspectos que deben cumplir las personas que quieran acceder a una prestación por incapacidad permanente se han mantenido estables durante el periodo 1984-2007⁶⁷. A pesar de que los datos utilizados en el análisis empírico se refieren al año 2008, explicaremos con detalle los requisitos y cuantías vigentes hasta 2007, pues la reforma llevada a cabo en 2007 no se aplicó a los trabajadores que en ese momento tenían una IT, que son la gran mayoría de los individuos a los que se les reconoció una pensión en 2008⁶⁸. De todas formas, nos referiremos a la reforma habida en 2007 en un apartado posterior para valorar las posibles consecuencias de los cambios establecidos en dicho año.

Desde 1984 hasta 2007, para ser beneficiario de las prestaciones económicas por incapacidad permanente había que cumplir los siguientes requisitos⁶⁹:

- Tener menos de 65 años en la fecha en que comienza la situación de incapacidad y/o, si la incapacidad deriva de contingencias comunes, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema de Seguridad Social (quince años de cotización).
- Estar afiliado y en alta o situación asimilada a la de alta, aunque en el caso de IPA y GI este requisito no es necesario.

categoría de la pensión generaría graves desincentivos a la participación laboral, pues si esa integración laboral resulta no ser exitosa (por ejemplo, tiene lugar a través de un contrato temporal de un año que a pesar de las promesas iniciales no se renueva o no se convierte en indefinido), este individuo que habría dado pasos en pro de integrarse laboralmente quedaría con una pensión inferior a la inicial. Si hubiera permanecido sin trabajar, habría salido ganando en términos de ingresos.

⁶⁷ Para una revisión de evolución de la normativa española al respecto, consultar el Apéndice B.

⁶⁸ Salvo en los casos en los que no existe obligación de estar en alta y cuando no se cotiza por la contingencia de IT, como paso previo a la IP está la IT con una duración de entre 12 y 18 meses.

⁶⁹ Tanto los requisitos como la cuantía de la prestación se refieren a la normativa vigente en noviembre de 2007 (Real Decreto Legislativo 1/1994).

- Los requisitos relativos a la cotización varían en función del grado de la incapacidad y de la causa de la misma tal y como se muestran en el Cuadro 4.1. En caso de riesgos profesionales o accidente no laboral no existe ningún requisito mientras que si se trata de enfermedad común los requisitos varían en función de la edad y la situación de alta⁷⁰.

Cuadro 4.1. Requisitos de cotización previa para el acceso a prestaciones por incapacidad permanente

Causa de la IP:	Incapacidad permanente parcial	Incapacidad permanente total	Incapacidad permanente absoluta	Gran invalidez
Riesgos profesionales o accidente no laboral	Ninguno			
Enfermedad común:				
+ situación de alta o asimilada y >26 años	1.800 días en los últimos 10 años (si < 21 años: ½ del tiempo transcurrido	¼ del tiempo transcurrido entre los 20 años y la fecha de la IP (mínimo 5 años) (1/5 parte en los últimos 10 años)		
+ situación de alta o asimilada y <26 años	entre los 16 años y la IT más 18 meses)	La mitad del tiempo transcurrido entre los 16 años y la fecha de la IP		
+ situación de no alta	-	-	Mínimo de 15 años (3 en los últimos 10 años)	

Al igual que los requisitos, la cuantía y la base reguladora de la prestación difieren en función del grado de la incapacidad y de la causa de la misma. Respecto a la cuantía, se trata de una cantidad fija en el caso de la incapacidad permanente parcial, igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirve para calcular la IT. En los restantes tipos de incapacidad permanente se calcula como un porcentaje de la base reguladora que es del 55 por ciento para la IPT y del 100 por cien para la IPA y la GI.

⁷⁰ Una cuestión que no trataremos aquí es la de la valoración médica de la incapacidad laboral y su relación con los conceptos legales. Para los interesados en el tema de la valoración médica de la incapacidad laboral, Borobia (2007) es una fuente extremadamente detallada. Jiménez (2006) destaca que los criterios médicos se han ido aplicando de manera más exigente desde la década de los noventa en comparación con la de los ochenta. Es un lugar común achacar la mayor laxitud de los ochenta a una política implícita de sacar de la población activa a trabajadores mayores muy difícilmente empleables en el contexto de elevado desempleo de la época. Sin embargo, el análisis de la litigiosidad en materia de prestaciones de la Seguridad Social realizado en López Arriba y Calvo Fernández (1989) muestra que ésta tuvo un gran auge a partir de 1982, que fue especialmente acusado en la prestación de incapacidad permanente, interpretada por los autores como fruto de una actitud de la Seguridad Social preocupada por la viabilidad económica del sistema. Es decir, según estos autores el supuesto endurecimiento de la entrada en las pensiones por incapacidad se habría dado desde 1982 y no en la década siguiente.

Para la IPT existe la alternativa de una indemnización a tanto alzado de entre 12 y 84 mensualidades si el trabajador es menor de 60 años. Asimismo, el porcentaje se incrementa a partir de los 55 años en un 20 por ciento siempre y cuando la persona no trabaje. En el caso de GI, se incrementa en un 50 por ciento o existe la posibilidad de ingresar en una institución a cargo del Estado. Como se ha mencionado, la base reguladora cambia en función de la causa de la incapacidad permanente y de su grado. En el Cuadro 4.2 se muestran las formas de cálculo en las distintas posibilidades.

Cuadro 4.2. Base reguladora de la prestación por incapacidad permanente

Causa de la IP:	IPP	IPT	IPA	GI
Enfermedad común	Base de cotización en el mes anterior al inicio de la IT / nº días cotizados	$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{96} Bi * \frac{I_{25}}{I_1}}{112}$ <p>B_i: Base de cotización del mes i-ésimo anterior al hecho causante; I_i: IPC del mes i-ésimo anterior al hecho causante (i= 1, 2, ..., 96). Excepciones: a) si < 52 años: BR= ΣB_i / (nº meses * 1,1666);</p>		
		<p>b) si situación de no alta, la fórmula se aplica a los 96 meses inmediatamente anteriores al mes en que se produce la IP</p>		
Accidente no laboral		BR= ΣB _i durante un periodo ininterrumpido de 24 meses (a escoger entre los 7 últimos años) / 28 (si no se hubieran completado 24 meses, otra opción: Σ bases mínimas en los 24 meses anteriores a la IP)		
		<p>b) si situación de no alta, la fórmula se aplica a los 96 meses inmediatamente anteriores al mes previo en que se produce la IP</p>		
Contingencias profesionales	(Base de cotización por CP del mes anterior a la baja médica / nº días cotizados) + promedio de cotización por horas extra en el año anterior	BR = (1/12) * Σ (sueldo y antigüedad diarios en la fecha de la IT * 365) + (pagas extra, beneficios o participaciones en el año anterior) + ((pluses, retribuciones complementarias + horas extra del año anterior) / nº días trabajados]*273)		

4.3 Los pensionistas por incapacidad permanente y su relación con el empleo

En este apartado se lleva a cabo una descripción de las principales características socio-demográficas de los individuos que componen la población de referencia seleccionada, y su situación laboral en el episodio de empleo anterior al

reconocimiento de la pensión. A continuación se estudian las trayectorias laborales anteriores y con posteriores al reconocimiento de la pensión y se finaliza con el análisis de la compatibilidad entre prestación por incapacidad y empleo.

4.3.1 La incapacidad permanente en la Muestra continua de vidas laborales

Como ya se ha indicado anteriormente, la Muestra continua de vidas laborales de 2008, suministrada por la Seguridad Social, contiene la información necesaria para esta investigación: datos sobre prestaciones contributivas y sobre la trayectoria laboral de los beneficiarios de dichas prestaciones.

Para nuestro análisis nos centraremos en las personas que reciben una prestación por incapacidad permanente y, simultáneamente, tienen un empleo, porque nuestro objetivo no se dirige a analizar si las pensiones contributivas por incapacidad facilitan la salida definitiva del mercado laboral para los trabajadores mayores, sino a estudiar cómo la posibilidad de compatibilizar ambos ingresos podría actuar como un incentivo a participar en el mercado laboral para todo el colectivo de personas que han obtenido el reconocimiento de incapacidad permanente, puesto que trabajar no implica la pérdida de la prestación.

Teniendo en cuenta el objetivo, a partir del total de la muestra se ha seleccionado una submuestra⁷¹ compuesta por individuos menores de 65 años en 2008 con al menos una pensión por IP vigente en dicho año.

La MCVL-2008 proporciona información sobre el importe anual de la prestación percibido en 2008. Sin embargo, en las pensiones reconocidas en 2008 el importe suministrado por la MCVL es el importe percibido en ese año no el importe anual de la pensión. Por ello, dado que según las teorías del mercado de trabajo lo importante a la hora de decidir si se trabaja o no es los ingresos que se van a percibir, se ha calculado un nuevo importe anual de la prestación a partir del importe mensual y de los importes de las pagas extras, que es el importe tenido en cuenta en las pensiones reconocidas en 2008.

Para cada una de estas personas se han extraído los datos correspondientes a su trayectoria laboral según ésta sea anterior o posterior al momento en el que se

⁷¹ Para más información consultar el anexo 7.4.2.

reconoce la IP, a partir de la fecha de efectos económicos de la pensión y del año y mes de alta del episodio de empleo.

Nuestra selección recoge datos de 27.203 personas, de las cuales un 10 por ciento están trabajando en 2008 al tiempo que reciben una prestación. Este porcentaje es más elevado si se considera el periodo de tiempo transcurrido desde el reconocimiento de la incapacidad permanente, ascendiendo a un 20,5 por ciento, lo cual muestra que haber compatibilizado la pensión por incapacidad y el empleo no es una situación mayoritaria, pero es algo que dista de ser anecdótico (véase Cuadro 4.3).

El porcentaje más alto se da en el caso de la IPT, como se podía esperar puesto que se trata del grupo que, explícitamente según la normativa, puede realizar un trabajo distinto al que era habitual. Las cifras son sustancialmente más bajas tanto para la IPA como para la GI, prestaciones que, en principio, están relacionadas con la menor posibilidad de ejercer una nueva actividad.

Cuadro 4.3: Porcentaje de individuos de la muestra que han simultaneado prestación y empleo

Tipo de Incapacidad	Trabaja en 2008 (%)	Trabajó en algún momento IP-2008 (%)
IPT	16,4	30,8
IPA	1,4	6,7
GI	1,6	6,4
Total	10,0	20,5

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

4.3.2 Trayectorias laborales de las personas con IP

Como ya se ha indicado, para llevar a cabo el objetivo propuesto la población de referencia está formada por las personas que reciben una prestación por IP y que tengan menos de 65 años. Los datos que se muestran en los cuadros que siguen se refieren a este grupo. Además, en un primer momento del análisis las variables relativas a su trayectoria laboral corresponden a ésta hasta el momento en que reciben la prestación, es decir, se trata de la trayectoria laboral antes de tener derecho a la pensión⁷².

En el Cuadro 4.4 se presenta la distribución de la submuestra seleccionada, beneficiarios de prestaciones por IP menores de 65 años, en función del sexo y de su relación posterior con el mercado de trabajo. Prácticamente dos tercios de la

⁷² En el Cuadro A. 3 del anexo se describen las principales variables utilizadas en el análisis.

submuestra está formada por hombres. En relación con la compatibilidad con el empleo, se observa que aunque la presencia de hombres en ambos grupos es superior al de mujeres, la diferencia es mayor en el caso de los que en algún momento han simultaneado empleo y prestación.

Cuadro 4.4: Distribución de los pensionistas de IP por sexo y relación posterior con el trabajo

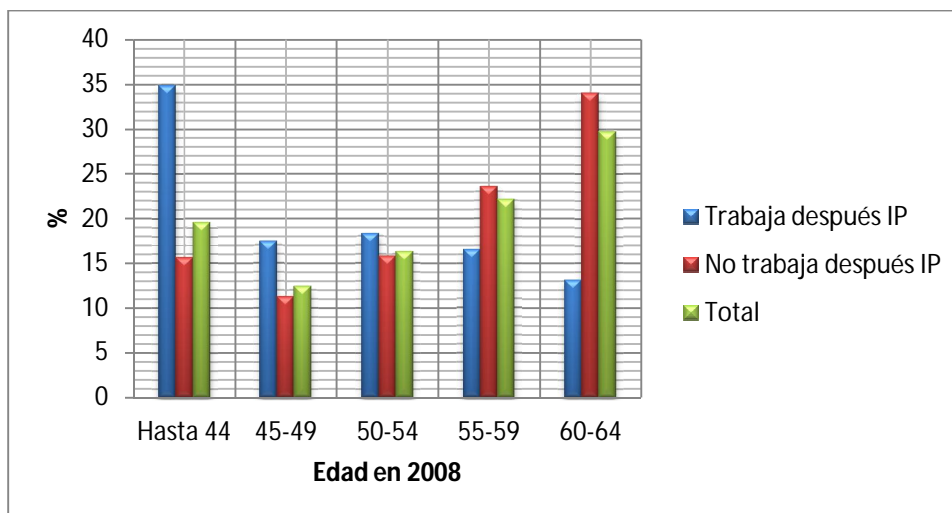
Sexo	Trabajó después de reconocimiento de IP								
	Sí			No			Total		
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*
Mujer	1.221	12,9	21,8	8.276	87,1	38,3	9.497	100	34,9
Hombre	4.368	24,7	78,2	13.338	75,3	61,7	17.706	100	65,1
Total	5.589	20,5	100	21.614	79,5	100	27.203	100	100

%* Porcentaje en filas

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En cuanto a la edad de los individuos en 2008, Gráfico 4.1, observamos que más de la mitad de la muestra tiene entre 55 y 64 años. Si se analiza la edad en función de la relación con el trabajo observamos que a medida que aumenta la edad disminuye el porcentaje de individuos que simultanean prestación y empleo; aunque han podido trabajar cuando eran más jóvenes.

Gráfico 4.1: Distribución de los pensionistas de IP por edad en 2008 y relación posterior con el trabajo

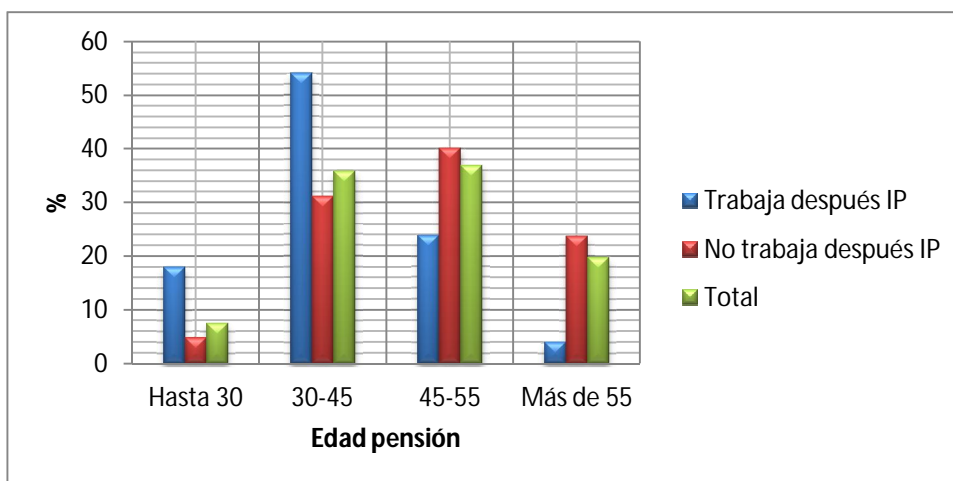


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Por último, en el Gráfico 4.2 se muestra la distribución de los individuos en función de su edad en el momento del reconocimiento de la pensión. El grupo más numeroso se encuentra entre los 45 y 55 años seguido muy de cerca por entre 30 y 44 años (ambos grupos suponen más del 70 por ciento de la muestra). En cuanto a los

que han trabajado con posterioridad al reconocimiento de la prestación, más de la mitad tenían entre 30 y 45 años cuando se les reconoció la prestación y el 18 por ciento tenía menos de 30 años y sólo el 4,1 por ciento tenía más de 55 años. En el caso de aquellos que no han vuelto a trabajar después del reconocimiento de la pensión no hay muchas diferencias en los valores intermedios, sin embargo los mayores de 55 años suponen el 23,7 por ciento y los menores de 30 sólo el 4,9 por ciento.

Gráfico 4.2: Distribución de los pensionistas de IP por edad en el momento de reconocimiento de la prestación y relación posterior con el trabajo



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En resumen, observamos que el colectivo de pensionistas que compatibilizan prestación y empleo está formado mayoritariamente por hombres a los que se les ha reconocido una prestación a una edad temprana y que en 2008 son más jóvenes que aquellos que no compatibilizan.

4.3.2.1 Situación laboral en el último episodio de empleo observado antes del reconocimiento de la prestación

Dado que las prestaciones que se estudian en este capítulo son contributivas es necesario que los beneficiarios tengan una trayectoria laboral previa⁷³. En este apartado se analizarán las principales características del último empleo de estos individuos antes de que se les reconociese la incapacidad laboral, en relación con que posteriormente simultanearan prestación y empleo o no.

⁷³ En 102 casos no hay información sobre trayectoria laboral previa, por lo que estos individuos han sido eliminados del análisis.

En el Cuadro 4.5 se puede ver la distribución de los trabajadores en función de su última relación laboral antes del reconocimiento de la prestación. Podemos observar que en el grupo de individuos que han trabajado con posterioridad al reconocimiento de la prestación predominan los contratos temporales, que superan en 5 puntos a los indefinidos. Mientras que en el colectivo de individuos que no han trabajado después predominan los contratos indefinidos seguidos de los temporales. Como veremos más adelante esto se puede relacionar con una menor vinculación previa al mercado de trabajo de los individuos que en algún momento simultanean trabajo y prestación.

Cuadro 4.5: Tipo de relación laboral en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión

Tipo de relación laboral	Trabajó después de reconocimiento de IP					
	Sí		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Indefinido	1.405	25,1	6.823	31,6	8.228	30,2
Temporal	1.707	30,5	5.100	23,6	6.807	25,0
Funcionarios	99	1,8	966	4,5	1065	3,9
Otros	267	4,8	3165	14,6	3432	12,6
Sin datos	2.111	37,8	5.560	25,7	7.671	28,2
Total	5.589	100	21.614	100	27.203	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En cuanto al grupo de cotización en el que se encuadran estos episodios, Cuadro 4.6, se observa que, independientemente de su relación posterior con el mercado de trabajo, más de la mitad de los individuos se encuadraban en el grupo de cualificación media y algo más de una cuarta parte lo hacía en el de baja cualificación. Las mayores diferencias se observan en el grupo de alta cualificación donde el porcentaje de individuos que no trabajan después del reconocimiento de la prestación es casi el doble que los que sí lo hacen. Esto resulta llamativo porque, según la Teoría del Capital Humano son las personas con mayor nivel educativo⁷⁴ las poseen más herramientas y habilidades por lo que les sería más fácil adaptarse a su nueva situación después de la incapacidad. Sin embargo, tal como se verá más adelante, son los pensionistas cuyo último episodio de empleo antes de la prestación se encuadra en el grupo de alta cualificación los que presentan pensiones de importe superior, lo que reduce los incentivos a trabajar.

⁷⁴ Como se ha dicho anteriormente los datos de nivel educativo proporcionados por la MCVL no son fiables por desfasados y porque no se tienen datos para todos los individuos de la muestra, por tanto se utiliza el grupo de cotización como aproximación.

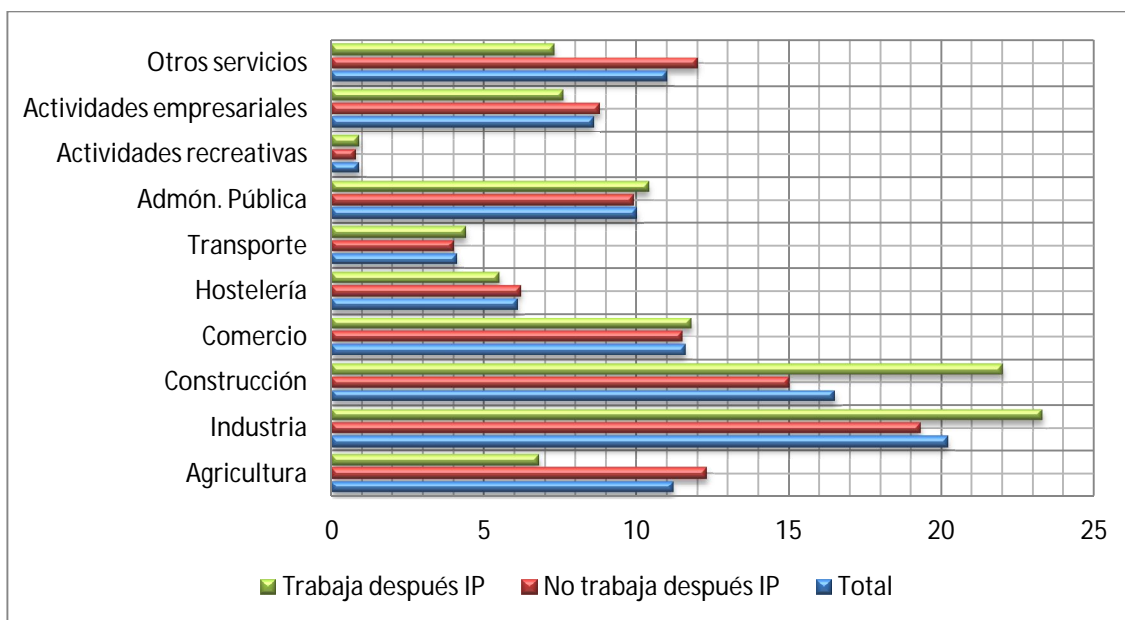
Cuadro 4.6: Grupo de cotización en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión

Grupo de cotización	Trabajó después de reconocimiento de IP					
	Sí		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Alta cualificación	170	3	1.227	5,7	1.397	5,1
Cualificación media	3.362	60,2	11.234	52,0	14.596	53,7
Baja cualificación	1.592	28,5	6.222	28,8	7.814	28,7
Sin cotización	465	8,3	2.931	13,6	3.396	12,5
Total	5.589	100	21.614	100	27.203	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En el Cuadro 4.7 se observa que no existen grandes diferencias en cuanto a la relación con el sector de actividad. En ambos grupos predominan los episodios que se encuadran en los sectores de la industria, la construcción, la Administración Pública y el comercio. Las mayores diferencias en función de si se ha trabajado o no después del reconocimiento de la prestación se dan en el sector de la agricultura, donde se encuadraban el 6,8 por ciento de los que trabajan con posterioridad y casi el doble de los que no.

Cuadro 4.7: Sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que el individuo prestaba servicios en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En cuanto al número de episodios de empleo que los individuos han tenido con anterioridad al reconocimiento de la prestación, Cuadro 4.8, se observa que los

individuos que no han trabajado tras el reconocimiento de la pensión tienen un número de episodios de empleo menor que aquéllos que sí lo han hecho.

Cuadro 4.8: Número de episodios de antes del reconocimiento de la prestación

Número de episodios de empleo	Trabajó después de reconocimiento de IP								
	Sí			No			Total		
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*
Hasta 5	1.888	33,8	17,1	9.122	42,2	82,9	11.010	40,5	100
5-10	1.731	31,0	21,6	6.276	29,0	78,4	8.007	29,4	100
11-20	1.161	20,8	24,4	3.590	16,6	75,6	4.751	17,5	100
Más de 20	809	14,5	23,6	2.626	12,1	76,4	3.435	12,6	100
Total	5.589	100	20,5	21.614	100	79,5	27.203	100	100

%* Porcentaje en filas.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

4.3.2.2 Trayectorias laborales anteriores al reconocimiento de la prestación y compatibilidad de prestación por incapacidad y empleo

El objetivo de este epígrafe es analizar los principales aspectos de las trayectorias laborales anteriores al reconocimiento de la prestación, en función de si posteriormente se simultanea prestación y empleo o no.

Las características de las personas que reciben una prestación en función de si trabajan al mismo tiempo o no se muestran en el Cuadro 4.9. Entre las personas que trabajan hay más hombres y son relativamente más jóvenes que el grupo de personas que reciben prestación y no trabajan. Además, también han tenido su primer empleo más jóvenes y el reconocimiento de la pensión ha sido cuando tenían menos edad (menos de 37,8 años frente a 46,4). Asimismo, han trabajado menos tiempo y la duración media de sus episodios de empleo ha sido menor. Por otra parte, se puede indicar que un porcentaje pequeño, tanto del grupo de trabajadores como del de no trabajadores, reciben otras pensiones (de viudedad, orfandad, complementarias o ajenas). Es decir, parece que las trayectorias de los individuos que compatibilizan son más cortas y menos completas.

En cuanto a los complementos para mínimos⁷⁵, aproximadamente el 7 por ciento de los que han trabajado después de reconocérsele la prestación perciben estos complementos en 2008, así como un 0,3 por ciento de los que compatibilizan en 2008. Aunque en un principio los complementos para mínimos parecen no compatibles con el trabajo lo son si junto a los ingresos derivados del capital no

⁷⁵ Para más información consultar el anexo 7.4.1.1.3 Complementos para mínimos

superan un determinado importe establecido anualmente en los Presupuestos Generales del Estado (en 2008 este límite se situaba en 6.625,20 euros).

Cuadro 4.9. Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según la situación en alta

	Trabaja en 2008		Trabajó IP-2008	
	No	Sí	No	Sí
Sexo (% hombres)	63,1	83,4	61,7	78,2
Edad:				
En 2008	53,4	46,7	53,9	48,2
En el primer empleo	24,7	20,5	25,1	21,2
En el inicio de la IP	46,4	37,8	47,3	38,6
Discapacidad*	1,8 %	2,1 %	1,8 %	1,9 %
Tiempo trabajado (años)				
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	22	17,4	22,5	17,6
Tiempo total trabajado	16,5	13	17,1	12,4
Tiempo trabajado /tiempo potencial (%)	75	74,7	76	70,5
Número de episodios de empleo	10,5	10,2	10,1	11,7
Duración media de los empleos (años)	4,6	3	4,9	2,8
Recibe otra prestación**	3,7 %	1,3 %	3,7 %	2,3 %
Recibe complementos para mínimos	7,0 %	0,3 %	7,4 %	2,3 %

* En algún episodio de empleo durante la trayectoria laboral anterior a la IP.

** Viudedad, orfandad, complementaria o ajena.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Si se tienen en cuenta las diferencias por sexo, Cuadro 4.10, se pueden señalar algunos rasgos presentes habitualmente en el mercado de trabajo. Las mujeres empiezan a trabajar más tarde y tienen menos experiencia laboral. No obstante, las diferencias son mayores cuando se considera si las personas que reciben una prestación tienen trabajo o no que si se presta atención a las diferencias entre sexos. Es decir, de cara al objeto de estudio es más relevante tener o no trabajo que ser hombre o mujer. Aunque en el caso de los que en 2008 simultanean prestación y empleo hay menos diferencias entre hombres y mujeres.

Cuadro 4.10. Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según sexo y situación en alta en 2008

	No trabaja		Trabaja	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Edad:				
En 2008	53,4	53,5	46,7	46,7
En el primer empleo	27,3	23,1	22,1	20,2
En el inicio de la IP	47	46	39,4	37,5
Discapacidad*	1,9 %	1,7 %	2,9 %	1,9 %
Tiempo trabajado (años)				
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	19,9	23,2	17,3	17,4
Tiempo total trabajado	14,2	17,8	11,8	13,2
Tiempo trabajado /tiempo potencial (%)	71,4	76,7	68,2	75,9
Número de episodios de empleo	9	11,4	9,2	10,5
Duración media de los empleos (años)	4,7	4,60	2,80	3,00
Recibe otra prestación**	7,9 %	1,2 %	4,6 %	0,6 %
Recibe complementos para mínimos	10,6 %	5,0 %	0,7 %	0,3 %

* En algún episodio de empleo durante la trayectoria laboral anterior a la IP.

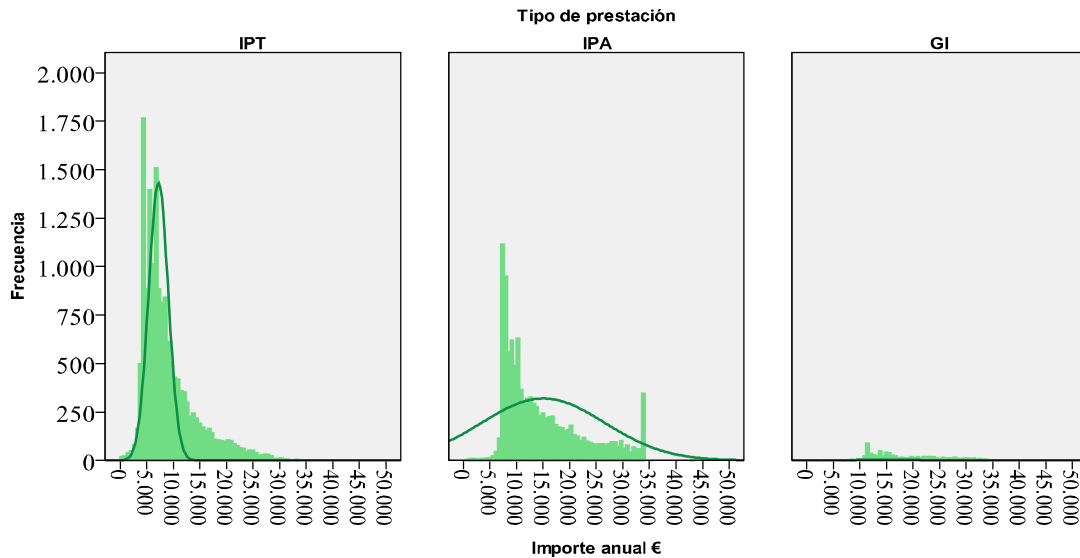
** Viudedad, orfandad, complementaria o ajena.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Como ya se ha explicado, las diferencias en el cálculo de la cuantía de la prestación determinan que ésta sea mayor en el caso de gran invalidez y menor para la incapacidad permanente total, lo que se puede apreciar en el Gráfico 4.3, en el que se muestra la distribución de la cuantía (en euros/año) según el grado de la pensión. Mientras que para la IPA⁷⁶ y la IPT el porcentaje se acumula en los tramos inferiores, en el caso de GI el rango de variación es más amplio y la media presenta un importe superior. En el Gráfico 4.4 se muestra la distribución de la cuantía de la pensión por GI, dado que en el Gráfico 4.3 no se aprecia.

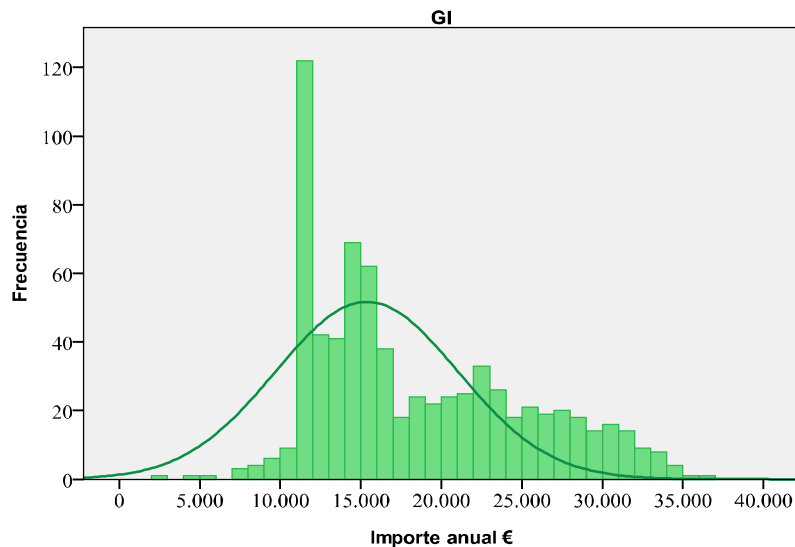
⁷⁶ En el caso de la IPA se observa un importante incremento de la frecuencia en valores cercanos a los 35.000€ anuales. Esto es debido al tope máximo de las pensiones, que en el caso de la GI se supera en algunos casos puesto que el incremento del 50 por ciento de la prestación no computa a la hora de establecer el importe máximo. Tampoco computan, para ningún tipo de IP, los incrementos de la prestación consecuencia del recargo de prestaciones del empresario en caso de incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en las contingencias profesionales.

Gráfico 4.3. Distribución de la cuantía de la pensión según tipo (euros / año)



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Gráfico 4.4. Distribución de la cuantía de la pensión de GI (euros / año)



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Dadas las cifras presentadas previamente relativas al porcentaje de pensionistas que tienen empleo (o han tenido algún empleo después de la IP), el incentivo a trabajar parece estar muy correlacionado con la cuantía de la pensión. Como se observa en el Cuadro 4.3 la mayor proporción de trabajadores que simultanean trabajo y prestación se observa en la IPT, que presenta respecto a la GI y la IPA un menor importe de la prestación (véase el Cuadro 4.11). No obstante, dado

que la definición de incapacidad permanente se corresponde estrictamente con una “discapacidad para trabajar” estos resultados se podrían interpretar como una correlación de altos niveles de participación en el mercado de trabajo con menores niveles de discapacidad para trabajar. Además, el porcentaje de trabajadores entre las personas con GI (que tienen la mayor discapacidad y la mayor prestación) es ligeramente mayor que el grupo de IPA (al menos en el caso de los individuos que están trabajando en 2008, como se puede observar en el Cuadro 4.3).

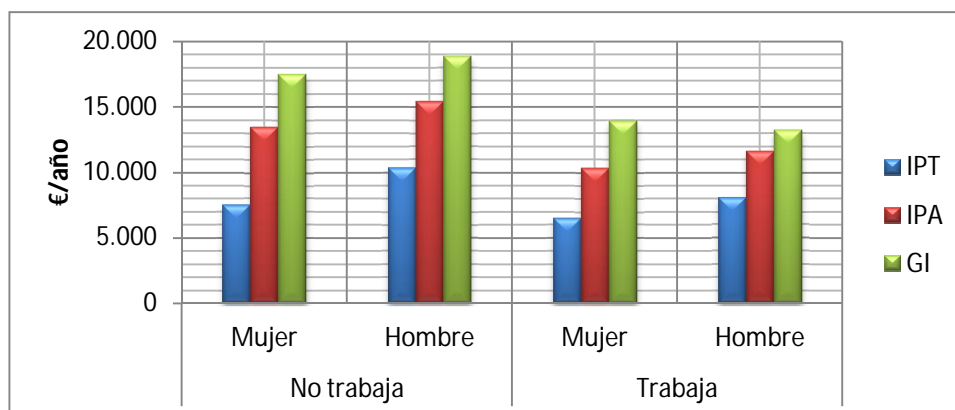
Cuadro 4.11: Cuantía media de la pensión en función de la relación de los individuos con el trabajo (anual, euros)

Tipo de prestación	Trabaja en 2008		Trabajó IP-2008	
	No	Sí	No	Sí
IPT	9.195,71	7.843,85	9.354,63	8.122,90
IPA	14.752,80	11.322,64	14.812,06	13.231,95
GI	18.470,08	13.375,33	18.373,43	12.196,07

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Si observamos la cuantía de la prestación según el grado y la situación de alta (Cuadro 4.11), vemos que la pensión es mayor en el caso de las personas que no trabajan. La diferencia máxima se da en la GI (aproximadamente un 30 por ciento en el caso de trabajar en 2008) y disminuye para la IPA (aproximadamente un 25 por ciento) y para la IPT (aproximadamente un 15 por ciento), registrándose en este caso la menor brecha. Cuando el cálculo se realiza de forma separada para hombres y para mujeres, Gráfico 4.5, se observa que la diferencia es mayor para los hombres que para las mujeres, manteniéndose las distancias según el grado de la pensión. No obstante, debe recordarse que los que no trabajan han cotizado más años y son mayores, características ambas que influyen en el derecho a una pensión mayor.

Gráfico 4.5: Cuantía media de la pensión de los individuos en función del sexo y su relación con el trabajo en 2008 (anual, euros)



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En el Cuadro 4.12 se muestran las características de las personas objeto de análisis según el tipo de prestación que reciben. Se observa que las diferencias son escasas y se pueden resumir en un mayor número de hombres y un menor número de episodios de empleo cuanto mayor es la gravedad de la incapacidad permanente. Las restantes variables toman valores muy similares independientemente del tipo de pensión considerado. En general, las personas que no trabajan en 2008 han trabajado más años y son mayores, por lo que, en principio, podrían tener derecho a una pensión más elevada.

Si atendemos a las diferencias según el tipo de prestación y si la persona trabaja o no, los rasgos que diferencian a uno y otro grupo según la situación de alta son similares a los indicados para el total de pensionistas, independientemente del tipo de prestación. Así, el porcentaje de hombres es sustancialmente mayor entre las personas que trabajan (con la excepción de GI, si bien hay que tener en cuenta que el tamaño de este colectivo es pequeño). De la misma forma, los pensionistas que tienen empleo son personas más jóvenes, tanto en el momento actual como en el de reconocimiento de la IP.

En cuanto a su trayectoria laboral, el grupo de trabajadores que simultanea prestación y empleo ha empezado a trabajar a una edad ligeramente más temprana, han trabajado menos tiempo en términos absolutos, aunque más tiempo en términos relativos, han tenido menos episodios de empleo y éstos han durado, en promedio, menos tiempo. Es decir, las diferencias clave están marcadas principalmente por la situación de alta en el empleo y no tanto por el tipo de prestación recibida.

Cuadro 4.12. Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según tipo de prestación y situación de alta en 2008

	IPT			IPA			GI		
	No trabaja	Trabaja	Total	No trabaja	Trabaja	Total	No trabaja	Trabaja	Total
Sexo (% hombres)	60,3	83,7	64,0	66,0	78,5	65,8	74,0	75,0	74,0
Edad:									
En 2008	53,9	46,6	52,7	53,1	48,2	53	50,5	44,9	50,4
En el 1er empleo	25,4	20,4	24,6	23,9	22,3	23,9	23,1	19	23,1
En el inicio de la IP	47,6	37,8	46	45,3	38,5	45,2	40,9	28,5	40,7
Discapacidad*	1,1%	1,8%	1,2%	2,5%	7,4%	2,6%	3,6%	0,0%	3,5%
Tiempo trabajado (años)									
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	22,5	17,5	21,7	21,7	16,3	21,6	17,8	9,5	17,7
Tiempo total trabajado	16,7	13	16,1	16,4	12,4	16,3	13,1	8,2	13
Tiempo trabajado / tiempo potencial	74,2%	74,3%	74,2%	75,6%	76,1%	75,5%	73,6%	86,3%	73,4%
Número de empleos	11,2	10,5	11,1	9,7	7	9,7	8,9	2,8	8,8
Duración media de los empleos (años)	4,6	2,9	1,3	4,8	4,5	4,7	3,8	3,4	3,8
Recibe otra prestación**	4,1%	1,2%	3,7%	3,2%	1,3%	3,2%	2,6%	16,7%	2,9%
Recibe complementos para mínimos	7,1%	0,1%	5,9%	6,9%	2,7%	6,8%	8,3%	16,7%	8,4%
Cuantía de la prestación (€año)	9.195,7	7.843,9	8.971,1	14.752,8	11.322,6	14.703,7	18.470,1	13.375,3	18.373,4

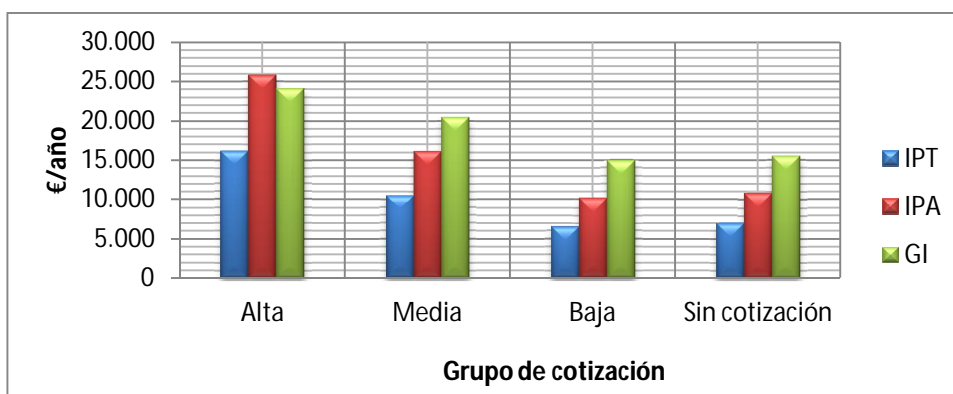
* En algún episodio de empleo durante la trayectoria laboral anterior a la IP.

** Viudedad, orfandad, complementaria o ajena.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

Por último, cabe señalar que otro de los aspectos que puede contribuir a una diferente cuantía de la pensión y a un distinto incentivo a trabajar es el nivel educativo. Como ya se ha indicado, la muestra de vidas laborales no proporciona datos sobre esta variable. No obstante, se dispone de información sobre el grupo de cotización del trabajador, que puede interpretarse como una aproximación de su grado de cualificación. Para su análisis lo hemos reagrupado en cuatro categorías⁷⁷. Como se puede observar en el Cuadro 4.13, para cualquier tipo de pensión, la cuantía de la misma es mayor en el grupo de alta y media cualificación, lo que parece indicar que el grupo de cotización es una variable que aproxima adecuadamente el nivel educativo o de cualificación de la persona.

Cuadro 4.13: Importe medio de la prestación en función del grupo de cotización (anual, €)



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

4.3.2.3 Estudio de la trayectoria posterior a la pensión en relación con el episodio anterior al reconocimiento de la IP

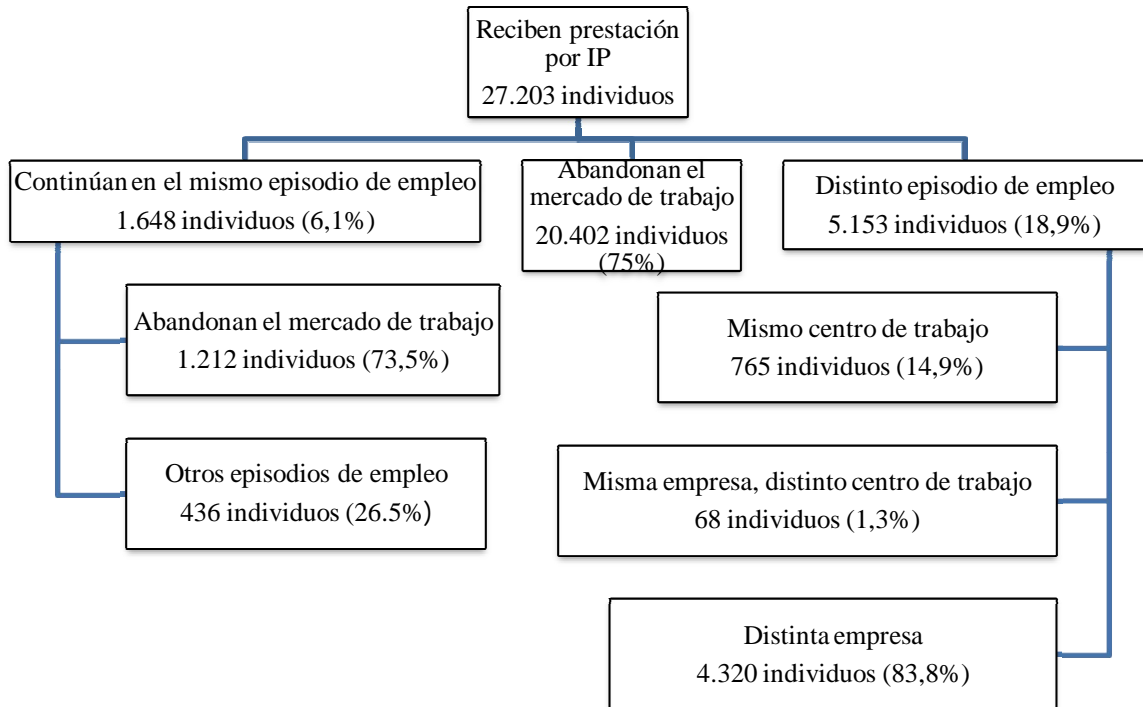
El hecho de que a un trabajador se le reconozca una pensión de incapacidad permanente no supone necesariamente que el trabajador deje de prestar servicios en la empresa en la que trabajaba hasta ese momento⁷⁸. A partir de los datos estudiados, Figura 4.1, observamos que un 6,1 por ciento de los beneficiarios de la prestación se mantienen en el mismo episodio de empleo en el que estaban cuando se les reconoció la prestación (el 73,5 por ciento abandonan el mercado una vez que se termina dicho episodio). Por otro lado, el 18,9 por ciento de los individuos comienza un nuevo

⁷⁷ Véase el Cuadro A. 3 en el anexo.

⁷⁸ Véase anexo 7.4.1.6 Procedimiento de declaración y revisión de la incapacidad y 7.4.1.8 Empleo selectivo.

episodio de empleo después del reconocimiento de la prestación, y de estos, un 14,9 por ciento, lo hace en el mismo centro de trabajo.

Figura 4.1: Trayectorias posteriores al reconocimiento de la prestación



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

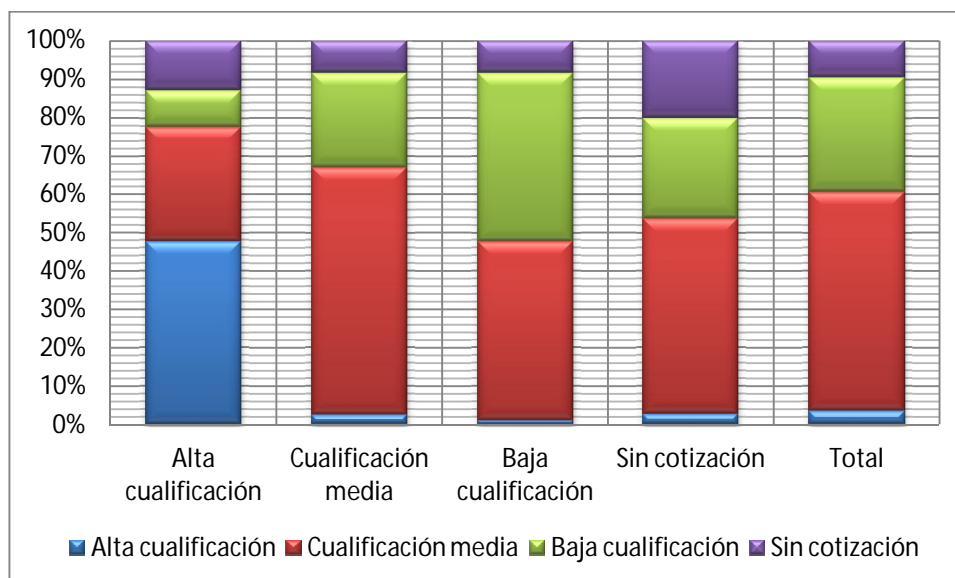
Casi el 40 por ciento de los individuos han tenido entre 2 y 5 episodios después del reconocimiento de la prestación y el 37,7 por ciento ha tenido sólo uno.

Un factor relevante a la hora de analizar las trayectorias posteriores de los beneficiarios de prestaciones por incapacidad es el tiempo que estos individuos tardan en encontrar un empleo después del reconocimiento de la pensión. Se observa que el tiempo medio desde el reconocimiento de la prestación hasta la incorporación a un nuevo puesto de trabajo es de 2,2 años. Este tiempo medio no está directamente relacionado con la gravedad de la incapacidad, puesto que es mayor en el caso de la IPT (2,2 años) que en el de la IPA (1,9 años), aunque el valor máximo (3,8 años) lo alcanza en el caso de la GI. Sin embargo, si no tenemos en cuenta a los individuos que se mantienen en el mismo episodio de empleo una vez se les reconoce la pensión por IP (436 individuos), el tiempo medio que los trabajadores han tardado en encontrar un nuevo empleo es de 2,3 años (2,4 años en el caso de la IPT, 2,1 en el de la IPA y 4,1 años en el caso de la GI).

Otro aspecto relevante a la hora de estudiar la simultaneidad de empleo y prestación es ver si han cambiado las condiciones en las que trabajan los individuos antes y después del reconocimiento de la prestación.

En cuanto al grupo de cotización en el que se encuadra el primer episodio de empleo después del reconocimiento de la prestación, en el Gráfico 4.6 observamos que casi la mitad de los individuos que trabajaban en un puesto de alta cualificación antes de la pensión lo siguen haciendo después, mientras que el 30,1 por ciento lo hacen en el grupo de cualificación media. De aquellos que estaban encuadrados en grupos de cualificación media, el 64,4 por ciento siguen en este grupo, y el 24,7 por ciento en el de baja cualificación; sólo el 2,5 por ciento pasa a un grupo de cotización de mayor cualificación. Por último, los trabajadores que antes del reconocimiento de la prestación estaban encuadrados en un grupo de baja cualificación se distribuyen prácticamente por igual entre el grupo de media y baja cualificación. Por lo tanto, se observa que en aproximadamente la mitad de los casos se mantiene el grupo de cotización y mientras que en el grupo de cotización media hay una tendencia a una disminución del grupo de cotización en el caso de los individuos que trabajaban en puestos de menor cualificación se observa un incremento de la cualificación.

Gráfico 4.6: Grupo de cotización antes y después del reconocimiento de la prestación (grupo anterior en el eje de abscisas)

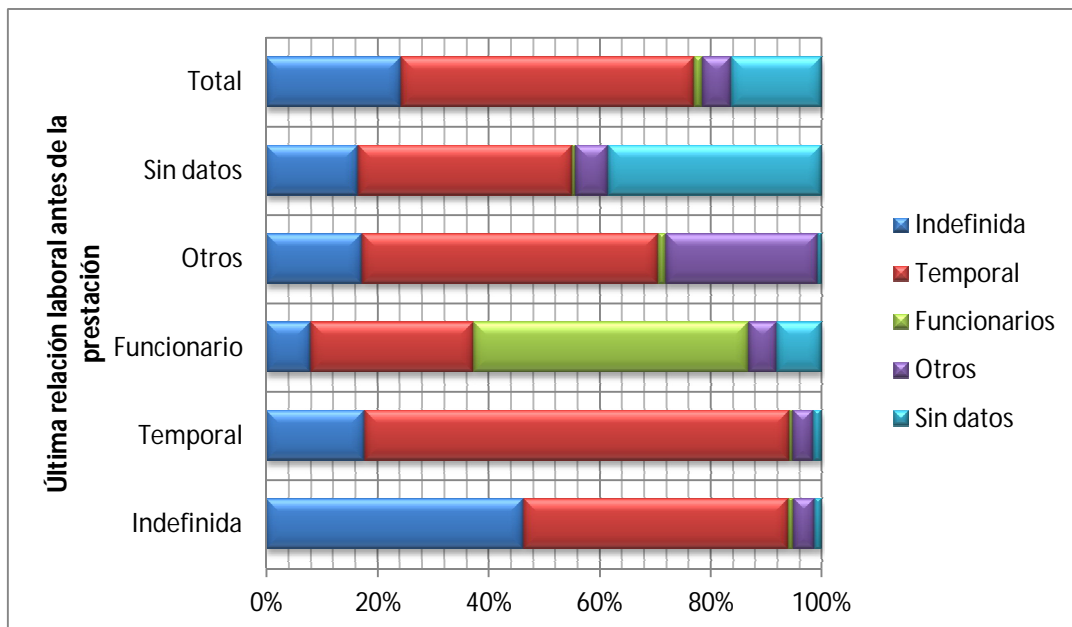


Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En cuanto al tipo de relación laboral, en el Gráfico 4.7 observamos que, independientemente del tipo de relación laboral antes del reconocimiento de la

prestación en el primer episodio de empleo como pensionista predominan los contratos temporales (52,7 por ciento). Si tenemos en cuenta el tipo de relación laboral anterior al reconocimiento de la prestación, observamos que es en el caso de los contratos temporales donde un mayor porcentaje de individuos mantiene la misma modalidad contractual (76,5 por ciento). En el caso de los individuos que con anterioridad al reconocimiento de la pensión tenían un contrato indefinido o una relación laboral como funcionarios casi la mitad mantienen este tipo de relación después del reconocimiento de la prestación, seguidos por los contratos temporales, que en el caso de los individuos que provenían de un contrato indefinido suponen un 47,7 por ciento.

Gráfico 4.7: Tipo de relación laboral antes y después del reconocimiento de la prestación



Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008.

En el Cuadro 4.14 se observan las diferencias en las trayectorias previas y posteriores al reconocimiento de la incapacidad de los individuos que en algún momento han trabajado y percibido una prestación por incapacidad al mismo tiempo. Se observa que el tiempo total trabajado, el número de episodios de empleo y a la duración media de los episodios de empleo son menores en las trayectorias posteriores. Esto se podría asociar al menor tiempo transcurrido desde su “reincorporación” al mercado de trabajo; entre su primer empleo y el reconocimiento de la pensión transcurrieron 17,6 años, mientras que entre su primer empleo posterior a la pensión y la extracción de la muestra transcurrieron 7,8 años. Sin embargo, a

partir de los datos se puede concluir que esto no es así, puesto que mientras en las trayectorias anteriores han trabajado casi tres cuartas partes de su tiempo potencial de trabajo en las posteriores han trabajado poco más de la mitad, por lo que nos encontramos con una menor vinculación con el mercado de trabajo que no es consecuencia del menor tiempo transcurrido.

Cuadro 4.14: Características de las trayectorias laborales antes y después de la prestación de los individuos que han simultaneado prestación y empleo

	Antes de IP	Después de IP
Sexo (%)	78,2	78,2
Edad:		
En 2008	48,2	48,2
En el inicio de la IP	38,6	38,6
En el primer empleo	21,2	41
Tiempo trabajado (años)		
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	17,6	7,8
Tiempo total trabajado	12,4	4,7
Tiempo trabajado /tiempo potencial (%)	70,4	60,3
Número de episodios de empleo	11,7	4,9
Duración media de los empleos (años)	2,8	1,9

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL-2008.

A partir de los resultados obtenidos en esta sección se puede concluir que en el colectivo de individuos con una prestación por incapacidad predominan los hombres, con una mayor presencia en el caso de los que simultanean prestación y empleo. Este colectivo está formado por trabajadores más jóvenes, a los que se les reconoció la prestación a una edad inferior, que han trabajado menos tiempo y cuyos contratos han tenido una duración menor que aquellos que no simultanean prestación y empleo.

El importe de la prestación es más alto en el caso de los individuos que no han trabajado después del reconocimiento de la pensión y esta diferencia aumenta a medida que aumenta el grado de incapacidad. En cuanto a su trayectoria posterior, casi una sexta parte de los individuos que siguen trabajando lo hacen en la misma empresa (al menos en su primer episodio posterior al reconocimiento de la prestación) y hay una tendencia a reducir el nivel de cualificación en el caso de cualificaciones medias y a aumentar dicho nivel en caso de cualificaciones más bajas.

4.4 Los determinantes de la simultaneidad de pensiones por incapacidad y empleo

En este epígrafe se estimarán diferentes regresiones logísticas para estudiar los determinantes de la compatibilidad entre pensión por incapacidad y trabajo. Se consideran dos variables dependientes: en primer lugar, compatibilizar la pensión por incapacidad y trabajar en 2008 frente a ser únicamente pensionista por incapacidad; y, en segundo lugar, para tener en cuenta la posibilidad de que, aunque la persona que recibe la prestación por incapacidad no trabaje en 2008, sí lo haya hecho en algún momento después del reconocimiento de la incapacidad permanente, la variable dependiente se define como ser pensionista y haber trabajado en algún momento posterior a la incapacidad (independientemente de que tenga empleo o no en 2008).

Las variables independientes se refieren a las características personales (sexo, edad, discapacitado en algún momento antes de la prestación y si la persona vive sola en el hogar en 2008), características de la pensión (tipo, importe, si recibe complementos para mínimos u otra pensión de viudedad, orfandad, complementaria o ajena) y la trayectoria laboral hasta el reconocimiento de la incapacidad permanente (edad en el primer empleo y en el momento de reconocimiento de la IP, grupo de cotización en el último empleo, número de episodios de empleo y tiempo trabajado⁷⁹). Dado el distinto comportamiento de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y las diferentes limitaciones asociadas a cada tipo de pensión, se realizarán estimaciones diferentes según sexo y también según el tipo de pensión.

Los coeficientes que se presentan, al igual que en el capítulo 2, son los ratios de probabilidad relativa (*odds ratios*) para una interpretación más sencilla de los resultados⁸⁰. Por ejemplo, puesto que el ratio de probabilidad relativa para la variable sexo es 3,1, la probabilidad de ser pensionista por incapacidad y trabajador es tres veces mayor para los hombres que para las mujeres. De la misma forma, vivir solo reduce 2,3 veces ($1/0,425=2,3$) dicha probabilidad.

⁷⁹ En el Cuadro A.2 del anexo se muestran los estadísticos descriptivos de las variables.

⁸⁰ En el anexo 7.4.2 se encuentran los cuadros con los coeficientes y los errores estándar.

Cuadro 4.15. Determinantes de la compatibilidad entre pensión y trabajo según sexo

	Trabaja en 2008			Trabajó en algún momento tras IP		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sexo (ref: mujer):	3,107 ***			2,295 ***		
Tipo de pensión (Ref: IPA):						
IPT	13,148 ***	8,730 ***	14,515 ***	7,809 ***	5,247 ***	9,122 ***
GI	1,069	2,023	0,943	0,671 **	0,465 *	0,744 *
Edad 2008 (Ref: 60-64):						
< 45	2,180 ***	2,115 ***	2,118 ***	0,859 **	0,912	0,803 **
45-49	2,392 ***	2,069 ***	2,414 ***	1,084	1,044	1,058
50-54	1,885 ***	1,691 **	1,878 ***	1,127 *	1,173	1,081
55-59	1,397 ***	0,949	1,485 ***	1,065	1,053	1,042
Edad en el 1er empleo (Ref: > 30):						
< 20	1,472 ***	1,974 ***	1,284 *	1,530 ***	1,323 **	1,754 ***
20-24	1,370 ***	1,843 ***	1,183	1,380 ***	1,286 **	1,537 ***
25-29	1,095	2,035 ***	0,866	1,108	1,264 *	1,158
Edad en el Pº de la IP (Ref: 56-64):						
<31	8,588 ***	3,847 ***	1,095 ***	1,863 ***	1,222 ***	2,234 ***
31-45	4,422 ***	2,292 ***	5,253 ***	8,486 ***	6,227 ***	9,593 ***
46-55	1,974 ***	1,248	2,228 ***	3,000 ***	2,263 ***	3,375 ***
Nº de episodios de empleo (Ref: > 20):						
<5	1,565 ***	1,146	1,687 ***	0,900 *	0,939	0,914
5-10	1,568 ***	1,201	1,641 ***	0,983	1,029	0,975
11-20	1,243 ***	1,163	1,236 **	1,023	1,208	0,977
Tiempo trabajado (Ref: > 20 años):						
Hasta 5 años	0,830 *	1,163	0,744 **	1,732 ***	1,452 *	1,817 ***
De 5 a 10 años	0,889	0,874	0,892	1,521 ***	1,016	1,809 ***
De 10 a 20 años	0,987	0,987	0,987	1,378 ***	1,089	1,480 ***
Grupo de cotización (Ref: Baja):						
Alta	2,569 ***	1,754 *	2,816 ***	1,509 ***	1,106	1,671 ***
Media	1,537 ***	1,553 ***	1,539 ***	1,413 ***	1,357 ***	1,451 ***
Sin cotización	1,559 ***	1,417 **	1,637 ***	0,860 **	0,612 ***	1,026
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800 €):						
<3.600	8,664 ***	4,802 **	8,990 ***	2,711 ***	3,759 ***	2,493 ***
3.600-7.200	7,010 ***	3,291	8,731 ***	2,019 ***	2,425 **	1,958 ***
7.200-14.400	5,840 ***	2,661	7,206 ***	1,760 ***	2,406 **	1,573 **
14.400-28.800	2,520 **	0,960	3,126 **	1,353 *	1,964 *	1,216
Otra pensión	0,915	1,321	0,564 *	1,380 ***	1,459 ***	0,971
Complemento a mínimos	0,159 ***	0,142 ***	0,159 ***	0,683 ***	0,960	0,523 ***
Discapitado	1,351 *	1,397	1,286	1,196	1,275	1,143
Vive solo	0,425 ***	0,704	0,400 ***	0,622 **	1,391	0,528 ***
Comunidad Autónoma (Ref: Andalucía):						
Aragón	2,246 ***	3,522 ***	1,982 ***	1,905 ***	1,950 ***	1,910 ***
Asturias	1,411 ***	1,959 *	1,318 **	1,831 ***	2,447 ***	1,667 ***
Balears	1,821 ***	1,649	1,864 ***	1,519 ***	1,291	1,671 ***
Canarias	1,031	1,638 *	0,904	0,956	1,257	0,840
Cantabria	1,205	0,984	1,218	1,120	1,049	1,132
Castilla La Mancha	1,791 ***	1,587	1,815 ***	1,378 ***	1,214	1,434 ***
Castilla León	1,587 ***	2,496 ***	1,453 ***	1,280 ***	2,160 ***	1,124
Cataluña	1,681 ***	1,756 ***	1,683 ***	1,603 ***	1,725 ***	1,596 ***
Extremadura	1,366 **	2,069 **	1,259	1,320 **	1,452	1,293 **
Galicia	0,974	1,421	0,887	0,845 **	0,935	0,802 **

Madrid	2,146 ***	2,505 ***	2,087 ***	1,589 ***	1,798 ***	1,532 ***
Murcia	1,787 ***	2,182 ***	1,687 ***	1,520 ***	1,786 ***	1,466 ***
Navarra	1,930 ***	1,053	2,211 ***	1,924 ***	1,795 **	2,050 ***
País Vasco	1,580 ***	2,081 ***	1,482 ***	1,326 ***	1,486 **	1,282 **
La Rioja	2,318 ***	2,766 *	2,256 ***	2,067 ***	2,636 **	1,954 ***
Comunidad Valenciana	1,498 ***	1,628 **	1,467 ***	1,385 ***	1,527 ***	1,353 ***
Ceuta y Melilla	3,323 ***	3,206	3,393 ***	1,589	0,892	1,767
N	27.203	9.497	17.706	27.203	9.497	17.706
LR chi2(n° variables)	4.914,190	742,540	3.748,250	7.170,700	1.195,960	5.566,080
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Log likelihood	-6.394,266	-1.449,157	-4.908,491	-10.230,311	3.045,574	-7.108,882
Pseudo R2	0,278	0,204	0,276	0,260	0,164	0,281

* Significativo al 10 por ciento; ** significativo al 5 por ciento; *** significativo al 1 por ciento.

La IPT es el tipo de pensión con la mayor probabilidad relativa de estar trabajando, puesto que la multiplica por 13 (o por 7 en el caso de haber trabajado en algún momento después de la IP), respecto a la IPA, lo cual parece lógico dado que esta última debe recoger a personas con una discapacidad más grave. Con respecto a la cuantía de la prestación, y para ambas variables dependientes, a menor importe mayor probabilidad de compatibilizar, con un mayor efecto en el caso de simultanear empleo y prestación en 2008. Aparentemente, podría estar detrás una lógica de “compensación”: aquéllos con pensiones bajas completan respecto del nivel de ingresos deseado mediante un empleo.

El efecto de la edad en 2008 cambia en función de la variable dependiente considerada. En el caso de simultaneidad en 2008, los que tienen menos de 50 años tienen en torno al doble de probabilidad de simultanear pensión por incapacidad y empleo que los que tienen entre 60 y 64 años, mientras que los que están entre 50 y 59 tienen una probabilidad prácticamente 1,7 veces mayor que los que están entre 60 y 64. Por lo que respecta a haber simultaneado en algún momento la pensión por incapacidad permanente y el empleo, la edad sólo es significativa por debajo de 45 y su efecto es el contrario: tener menos de 45 disminuye la probabilidad de simultanear aproximadamente 1,2 veces respecto de los que tienen de 60 a 64 años; tener entre 50 y 54 años tiene un efecto positivo en la compatibilización. Dado que en el primer caso la edad es una variable referida al mismo año en que se mide la simultaneidad mientras que no sucede así para la segunda definición, tal vez simplemente estemos observando que para los más jóvenes ha habido menos tiempo para compatibilizar en algún momento la pensión por incapacidad y el empleo. Así pues, parecería por un

lado que los mayores tienen menor probabilidad de compatibilizar y, por tanto, la pensión por discapacidad sería una salida prácticamente definitiva del mercado de trabajo (tal como señala la literatura internacional), pero también que cuanto más edad tienen más posibilidades hay de que se realice algún evento de compatibilización de pensión por incapacidad y empleo (lo cual sería una aportación novedosa respecto de esa misma literatura internacional).

No obstante, se ha considerado también que para ese desincentivo lo relevante fuera la edad en el momento en que se reconoce la pensión por incapacidad. Los resultados muestran que la probabilidad de compatibilizar pensión por incapacidad y trabajo disminuye con rapidez a medida que aumenta la edad en el momento en que se reconoce el derecho a la prestación. Es decir, el incentivo a trabajar se reduce con claridad cuando la persona está por encima de 55 años (la categoría de referencia). El efecto se aprecia tanto para probabilidad de simultanear en 2008 como de haberlo hecho en algún momento, si bien algo más fuerte en el primer caso. Además, en el caso de haber compatibilizado en algún momento las mayores probabilidades de simultanear se dan para los individuos a los que se les reconoció la prestación cuando tenían entre 31 y 45 años.

Respecto a los efectos de la trayectoria laboral, el signo de los mismos cambia en función de la variable dependiente considerada. Para la probabilidad de ser pensionista y trabajar en 2008 disminuye cuando las personas han entrado tarde al mercado de trabajo, cuando han tenido más episodios de empleo y han trabajado más tiempo. Por tanto, las personas con una menor vinculación al mercado laboral tienen una mayor probabilidad de compatibilizar ingresos provenientes del trabajo y de una prestación. Aunque el momento de entrada tiene el mismo efecto sobre la probabilidad de compatibilizar en algún momento, los que tienen menos episodios de empleo (menos de 10) tienen una probabilidad de simultanear en algún momento inferior al resto (1,1 veces menos). Por otra parte, las personas que ya tenían una discapacidad con anterioridad a recibir la pensión es más probable que compatibilicen trabajo y pensión por incapacidad permanente (para las dos definiciones de compatibilización utilizadas y con tamaños del efecto parecidos, en torno a 1,3 veces más probable), aunque no es significativo en el caso de simultanear en algún momento. La interpretación es que aquellas personas que ya tenían una discapacidad antes del reconocimiento de la pensión desarrollarían estrategias

personales que habrían llevado a saber introducirse y moverse en el mundo laboral (por ejemplo, en los procesos de selección de personal) y conseguir buscar de forma exitosa un empleo. Por tanto, estas pensiones contributivas en términos relativos tendrían un efecto desincentivador sobre las personas que devienen discapacitadas y obtienen la pensión pero no tanto sobre aquéllos que ya habían trabajado teniendo alguna discapacidad antes de llegar a obtener este tipo de pensión por incapacidad.

El hecho de percibir complementos por mínimos tiene un efecto negativo en el hecho de simultanear prestación y empleo. Este resultado coincide con lo indicado por Malo (2004) sobre el efecto desincentivador que las prestaciones tienen sobre la participación laboral, ya que los complementos por mínimos, al igual que las pensiones no contributivas, no son compatibles con los ingresos derivados del trabajo (a partir de cierto importe).

En cuanto al grupo de cotización (usado como aproximación del nivel de cualificación), las personas en el grupo alto o medio tienen mayor probabilidad de trabajar que aquéllas que están en el grupo de baja cualificación. Siguiendo la conocida teoría del capital humano, este resultado significaría que las personas con más alta cualificación normalmente tienen un menú de opciones de empleo más amplio y pueden acceder a puestos con salarios medios más elevados, lo cual incentivaría *ceteris paribus* la participación laboral frente a aquéllos individuos con baja o escasa cualificación. En definitiva, no trabajar tiene un coste de oportunidad más elevado para las personas con alta cualificación, lo cual las llevaría a compatibilizar pensión y empleo con una probabilidad mayor (para las dos definiciones de compatibilización, aunque más acentuado para la compatibilización en 2008).

Como se ha mencionado previamente, el modelo ha sido estimado de forma separada para hombres y para mujeres (Cuadro 4.15) puesto que ambos géneros pueden tener historias laborales y una participación laboral diferentes. El signo de los coeficientes es similar para ambos, aunque hay diferencias relevantes en la magnitud de los ratios de probabilidad relativa y en su nivel de significatividad.

Los efectos son mayores para los hombres que para las mujeres, especialmente en el caso de la cuantía de la pensión y del tipo de prestación. La cuantía de la prestación es estadísticamente significativa para los primeros pero no para las segundas (excepto para importes menores de 3.600 euros). Como ocurre en

el modelo estimado de forma conjunta, cuando la pensión es pequeña, la probabilidad de trabajar aumenta. No obstante, esta variable no afecta a la probabilidad de trabajar en el caso de las mujeres pensionistas, a excepción de los importes menores de 3.600 euros.

Por otra parte, vivir solo (que puede considerarse una aproximación para el estado civil o para la existencia de otros ingresos en el hogar) contribuye positivamente, aunque no de forma significativa, a haber trabajado en algún momento a la vez que se cobra la pensión en el caso de las mujeres mientras que el efecto es contrario en el caso de los hombres. En el caso de trabajar en 2008 el efecto es negativo para ambos sexos, aunque de nuevo es sólo significativo en el caso de los hombres.

El efecto del resto de las variables es similar para hombres y mujeres en el sentido ya explicado para la muestra total.

En resumen, las variables que afectan la probabilidad de que las mujeres compatibilicen pensión y trabajo se vinculan fundamentalmente a la edad y al tipo de pensión, mientras que en el caso de los hombres también influyen otras relacionadas con la trayectoria laboral y con la cuantía de la prestación.

Asimismo hemos realizado estimaciones separadas para cada tipo de pensión⁸¹ (Cuadro 4.16). Conviene tener en cuenta que el tipo de prestación está muy relacionado (por definición) con la gravedad de la incapacidad y, en consecuencia, los efectos de las distintas variables podrían diferir en función del grado de gravedad de la discapacidad (que nosotros observaríamos como diferentes tipos de pensión de incapacidad permanente). Así, la mayor parte de los que compatibilizan pensión por incapacidad permanente y empleo perciben pensiones por incapacidad permanente total, lo cual podría estar pesando en las estimaciones hasta el punto de que la compatibilización sólo fuera relevante para ese grupo y que los efectos estimados no se aplicaran en absoluto al resto de tipos de pensiones de incapacidad permanente. Adicionalmente, la cuantía de la prestación (si bien también depende de los años cotizados y de la base de cotización) se relaciona claramente con el tipo de pensión. En los modelos anteriores, la cuantía de la pensión era relevante para explicar la compatibilidad entre pensión y trabajo, indicando que podría estar sucediendo una

⁸¹ Con excepción de la GI puesto que el número de beneficiarios es demasiado reducido para el análisis.

especie de compensación de ingresos, de manera que quienes buscarían un empleo serían aquellos que pretendieran complementar una pensión relativamente baja.

Se puede observar que mientras que para la IPT casi todas las variables incluidas tienen algún efecto sobre la compatibilización, no sucede así con la IPA; ahora bien cabe resaltar que se registran más diferencias en la significatividad estadística de los coeficientes que en su magnitud; excepto en el caso de la edad en el primer empleo en el caso de los que trabajan en 2008 y la edad en 2008 de los que han simultaneado en algún momento, que tiene un efecto positivo en el caso de la IPT y negativo en el de la IPA.

Una de las variables clave es la edad en el reconocimiento de la pensión, de forma que las personas relativamente jóvenes en ese momento tienen mayores probabilidades de compatibilizar trabajo y prestación que las mayores. Es decir, aunque el importe de la prestación tiene un efecto claro en la compatibilización, también son relevantes otros aspectos de las trayectorias laborales de los pensionistas, como es su edad.

Cuadro 4.16. Determinantes de la compatibilidad entre pensión y trabajo según tipo de pensión

	Trabaja en 2008		Trabajó en algún momento tras IP	
	IPT	IPA	IPT	IPA
Sexo (ref: mujer):	3,149 ***	2,377 ***	2,612 ***	1,391 ***
Edad (Ref: 59-64):				
< 45	2,137 ***	2,132 *	1,245 **	0,252 ***
45-49	2,320 ***	2,697 ***	1,415 ***	0,455 ***
50-54	1,855 ***	1,728	1,347 ***	0,614 ***
55-59	1,377 ***	1,427	1,208 **	0,703 ***
Edad en el 1er empleo (Ref: > 30):				
< 20	1,602 ***	0,779	1,559 ***	1,208
20-24	1,532 ***	0,510 **	1,380 ***	1,172
25-29	1,179	0,684	1,071	1,102
Edad en el Pº de la IP (Ref: 56-64):				
<31	9,219 ***	3,068 **	1,772 ***	1,729 ***
31-45	4,863 ***	1,333	7,164 ***	8,751 ***
46-55	2,091 ***	1,023	2,750 ***	2,942 ***
Nº de episodios de empleo (Ref: > 20):				
<5	1,487 ***	3,442 ***	0,884 *	0,908
5-10	1,548 ***	2,757 **	0,986	1,055
11-20	1,202 **	2,852 **	1,022	1,103
Tiempo trabajado (Ref: > 20 años):				
Hasta 5 años	0,843	0,976	1,601 ***	2,659 ***
De 5 a 10 años	0,893	0,970	1,484 ***	2,001 ***
De 10 a 20 años	1,006	0,866	1,360 ***	1,574 ***
Grupo de cotización (Ref: Baja):				
Alta	2,818 ***	0,907	1,479 ***	1,226

Media	1,559 ***	1,187	1,375 ***	1,376 ***
Sin cotización	1,487 ***	2,466 ***	0,826 **	0,990
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800 €):				
<3.600	8,292 ***	7,295	3,259 ***	0,664
3.600-7.200	6,649 ***	10,208 ***	2,355 ***	1,199
7.200-14.400	5,487 ***	3,396 *	2,094 **	1,142
14.400-28.800	2,364	2,041	1,383	1,304
Otra pensión	0,866	0,854	1,363 **	1,479 *
Complemento a mínimos	0,070 ***	0,280 **	0,599 ***	0,969
Discapacitado en algún empleo	1,175	2,860 ***	1,253	1,509 *
Vive solo	0,393 ***	0,897	0,624 **	0,741
Comunidad Autónoma (Ref: Andalucía):				
Aragón	2,444 ***	0,829	2,052 ***	1,523 *
Asturias	1,502 ***	0,412	1,893 ***	1,706 ***
Baleares	1,858 ***	1,326	1,632 ***	1,264
Canarias	1,024	1,297	0,896	1,314
Cantabria	1,277	0,405	1,105	1,025
Castilla La Mancha	1,867 ***	0,975	1,345 ***	1,558 *
Castilla León	1,657 ***	1,102	1,324 ***	1,111
Cataluña	1,760 ***	1,027	1,662 ***	1,559 ***
Extremadura	1,404 **	0,676	1,267 *	1,440
Galicia	1,023	0,472	0,823 **	0,813
Madrid	2,238 ***	1,520	1,776 ***	1,222
Murcia	1,735 ***	3,023 ***	1,465 ***	2,060 ***
Navarra	2,079 ***		1,981 ***	1,652
País Vasco	1,732 ***	0,305	1,437 ***	0,993
La Rioja	2,504 ***		2,123 ***	1,433
Comunidad Valenciana	1,379 ***	2,917 ***	1,323 ***	1,802 ***
Ceuta y Melilla	3,447 ***	2,548	1,692	1,449
N	15.651	10.623	15.651	10.818
LR chi2(nº variables)	2.781,920	194,110	4.250,160	492,040
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000
Log likelihood	-5.587,063	-686,653	-7.539,671	-2.403,108
Pseudo R2	0,199	0,124	0,220	0,093

* Significativo al 10 por ciento; ** significativo al 5 por ciento; *** significativo al 1 por ciento.

La cuantía de la prestación influye en mayor medida sobre la compatibilización en 2008 para el caso de la IPT. Pero cuando se realiza la estimación sobre la simultaneidad en algún momento sólo en el caso de la IPA y para las pensiones más bajas (las inferiores a 3.600 euros al año) se encuentra un efecto, que resulta ser negativo, aunque no significativo, (recibir una IPA de menos de esa cantidad disminuye la probabilidad de haber simultaneado en algún momento hasta 1,5 veces), lo cual es contrario a la explicación de la compatibilización de la pensión y el empleo para completar ingresos.

Por último, para comprobar si la cuantía de la pensión tiene un efecto desincentivador (tanto para la IPT como para la IPA) entre los individuos más próximos a la edad de la pensión de jubilación, hemos realizado estimaciones

adicionales para aquellos que se encuentran en 2008 entre 50 y 64 años. El Cuadro A. 37 del anexo recoge los ratios de probabilidad relativa para los intervalos de la cuantía de la pensión de cada una de las estimaciones. Para el caso de la IPT se observa que para los mayores de 50 años las pensiones de bajo importe incrementan de forma importante la probabilidad de simultanear prestación y empleo, al igual que ocurre con la IPA. Sin embargo, en el caso de los mayores de 60 vemos que este efecto es inferior, y en muchos casos no significativo. Se debe tener en cuenta que en 2008 de las pensiones por IPT sólo la pensión por IPT cualificada para mayores de 60 años era completada con complementos para mínimos para alcanzar su importe mínimo⁸². Es decir, los pensionistas por IPT mayores de 60 años con pensiones con complementos a mínimos ven reducido el importe de la pensión percibida si deciden simultanear prestación y empleo, por lo que los incentivos a compatibilizar se reducen considerablemente.

4.4.1 La reforma de diciembre de 2007: una simulación

En diciembre de 2007 se ha realizado una reforma de la Ley General de la Seguridad Social que modifica la regulación de la incapacidad permanente (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social). Los principales cambios son los siguientes: se establece un nuevo periodo de carencia para percibir prestaciones por IPT, IPA y GI derivadas de enfermedad común. De esta forma, si el individuo tiene menos de treinta y un años de edad será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la del hecho causante de la pensión. Si tiene cumplidos 31 años de edad será la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido 20 y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. Además, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

También se modifica el cálculo de la base reguladora para incapacidad permanente derivada de enfermedad común. Se calcula según lo establecido en el Cuadro 4.2 (en el apartado 4.2.2) y al resultado obtenido se le aplica el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para la

⁸² Este importe coincidía con el de los jubilados menores de 65 años.

pensión de jubilación⁸³, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le falten al interesado, en el momento del hecho causante, para cumplir 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

Por último, establece que la cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55 por ciento de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento. Además, si el trabajador es calificado de gran inválido, tiene derecho a una pensión vitalicia que se incrementa con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de este complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador. Esta norma elimina la posibilidad de cambiar el incremento de la pensión por el internamiento en un centro a cargo de la Seguridad Social⁸⁴.

Para intentar aproximar los posibles efectos de esta reforma sobre los incentivos a compatibilizar con un empleo se ha incluido una nueva variable ficticia en el modelo, que toma el valor 1 si la persona se ve afectada por el cambio y valor 0 en caso contrario. A partir de los resultados obtenidos en el apartado anterior no podemos intuir los efectos de esta reforma sobre la compatibilización; por un lado repercute en los requisitos para acceder a estas prestaciones en el caso de los más jóvenes, colectivo que, como hemos visto, tiene una mayor probabilidad de compatibilizar. Y, por otro, incide en el importe de la prestación, que también resulta significativo a la hora de explicar la compatibilidad: a la vez que se reduce en el caso de no alcanzar los 35 años ficticios de cotización (lo que en principio no llevaría a pensar en un aumento de la compatibilización), también se establece una cuantía

⁸³ Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por ciento. Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 por ciento. Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por ciento.

⁸⁴ Para mayores detalles jurídicos de los cambios introducidos por la Ley 40/2007 véase, por ejemplo, Nicolás (2008).

mínima de la pensión de IPT, por lo que ésta, en algunos casos, será mayor que la calculada aplicando la fórmula correspondiente (esto parece tener una relación inversa con la probabilidad de compatibilizar).

Los cambios, en términos de reducción de la prestación, afectan a las personas que han comenzado a trabajar después de los 30 años o a aquellas para las que, habiendo tenido su primer empleo antes de los 30, la suma del tiempo trabajado, más los años que le faltan para cumplir 65 en el momento en que se reconoce la pensión, sea menor de 35. En todos los casos, el origen de la prestación se debe encontrar en una enfermedad común. Por otra parte, se establece una cuantía mínima para la pensión por IPT, que no podrá ser menor que el 55 por ciento de la base mínima de cotización para trabajadores mayores de 18 años.

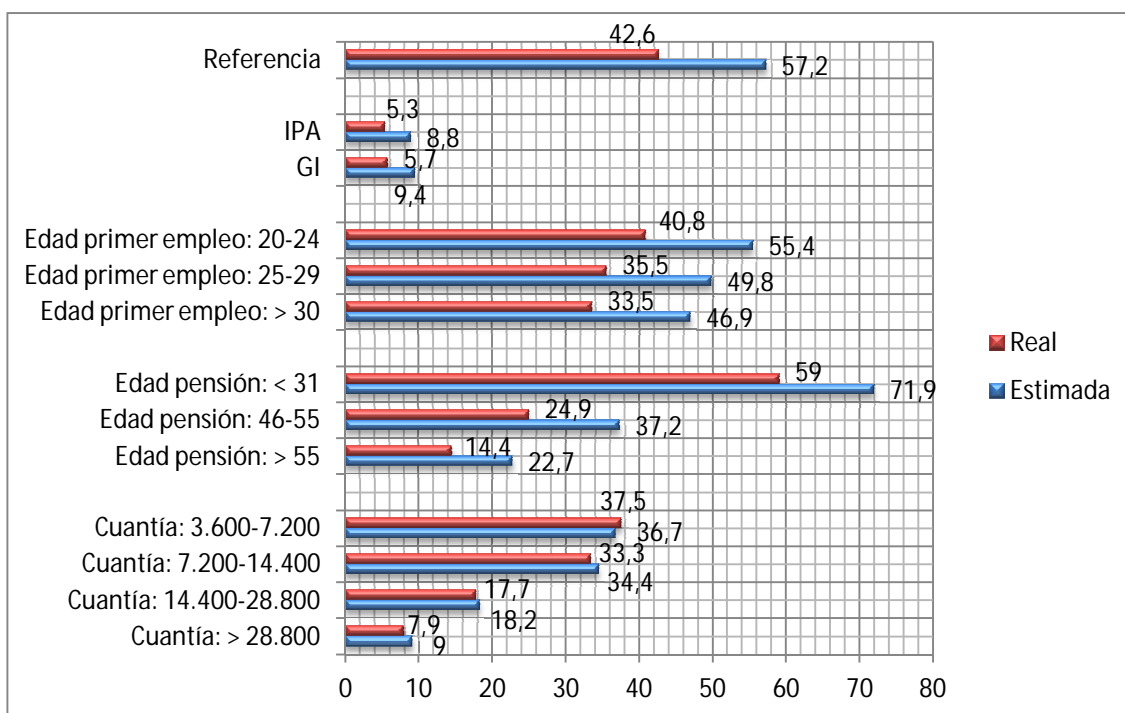
Con los datos de la Muestra continua de vidas laborales, se verían afectados por la reforma un 39,9 por ciento de las personas menores de 65 años que en 2008 percibían una pensión. Nótese que este colectivo lo estamos identificando en 2008, después de la reforma de 2007, pero a la gran mayoría no se les ha aplicado dicha reforma, puesto que su IP proviene de una IT iniciada antes de 2008⁸⁵; sin embargo, para esta simulación suponemos que sí han sido afectados por la reforma. Si bien esta reforma no está dirigida explícitamente a variar los incentivos a trabajar de los pensionistas por incapacidad, este resultado permitiría valorar la reforma realizada en términos de su eventual impacto sobre los incentivos a trabajar de los perceptores de pensiones por incapacidad permanente, porque se centra en un colectivo de personas que –antes de la implementación de la reforma– tiende a no compatibilizar la prestación con el empleo (tal como nos muestra el Cuadro A. 38). Los nuevos criterios podrían incentivar esta simultaneidad. Para mostrarlo con más claridad vamos a proceder a realizar una simulación de la siguiente forma: una vez identificados los trabajadores afectados, se ha calculado la cuantía que cobrarían si les fueran aplicados los cambios (en función del tiempo cotizado, la edad a la que empezaron a trabajar y el origen de la prestación). Con esta cuantía estimada, se ha construido un contrafactual, calculado nuevamente la regresión logística (los resultados se muestran en el Cuadro A. 39 del anexo) a partir del cual se ha obtenido

⁸⁵ En la mayoría de los casos, salvo que no se esté en situación de alta o no se tenga protegida esta contingencia, los trabajadores a los que se les reconoce una IP provienen de una IT, que tiene una duración de entre 12 y 18 meses. Por lo que a la mayoría de los nuevos pensionistas por IP en 2008 no se les aplica la reforma de 2007. Esta reforma empezó a aplicarse a prácticamente todos los pensionistas a partir de 2009.

la probabilidad de compatibilizar pensión y empleo para determinados perfiles de trabajador, la cual se compara con la probabilidad derivada del modelo estimado con la cuantía real de la pensión en la sección previa.

Como se observa en el Gráfico 4.8 la probabilidad de compatibilizar empleo y pensión aumentaría tras la reforma, pasando de un 42,6 por ciento a un 57,2 por ciento, es decir, aunque no sea el objeto de dicha reforma, sí contribuiría a fomentar la simultaneidad de ambas fuentes de ingresos de una manera sensible. Además, los cambios afectarían a determinados colectivos: principalmente las personas a las que se les reconoce el derecho a pensión antes de los 31 años, que incrementan en casi 13 puntos la probabilidad de compatibilizar pensión y trabajo. También se observa un incremento en dicha probabilidad en todos los tramos de edad a la que se empieza a trabajar, mayor cuanto menor es la edad de entrada al mercado laboral.

Gráfico 4.8. Probabilidad de compatibilizar pensión y empleo



Referencia: hombre con IPT, de 45 a 50 años, que empezó a trabajar antes de los 20 años, se le reconoció la pensión en el tramo 31-45 años, cualificación media, con 5-10 episodios de empleo, 5-10 años trabajados, pensión menor de 3600 euros y en Andalucía.

En cambio, las probabilidades según el tipo de pensión y el tramo de ingresos sufren variaciones de menor magnitud. Es decir, al igual que se veía en los modelos explicados previamente, el incentivo a compatibilizar pensión y empleo parece no derivarse únicamente de la cuantía de la prestación sino de otras variables,

relacionadas principalmente con la edad a la que se entra en el mercado laboral o a la que se reconoce la pensión, las cuales han sido claves en la reforma realizada en 2007.

4.5 Resumen y conclusiones

El objetivo con el que se ha planteado este capítulo es estudiar la compatibilidad entre el trabajo remunerado y la percepción de prestaciones contributivas por incapacidad permanente. La aportación realizada consiste en que, a diferencia de la mayoría de la literatura existente, el objetivo final no ha sido estudiar si este tipo de pensiones facilitan el abandono del mercado laboral por parte de los trabajadores de edad avanzada, sino profundizar en las características de las personas que compatibilizan ambas situaciones y en las variables que les incentivan o no a compatibilizar prestación y empleo.

A partir de los datos de la Muestra continua de vidas laborales se ha obtenido que un 10 por ciento de las personas menores de 65 que reciben una prestación por incapacidad permanente trabaja en 2008 y un 20,5 por ciento lo ha hecho en algún momento desde el reconocimiento de la prestación. Además, en el caso de la IPT, que por definición es la incapacidad más compatible con el trabajo, en 2008 estaban compatibilizando prestación y empleo un 16,4 por ciento de los beneficiarios, y el 30,8 por ciento lo habían hecho en algún momento.

A partir del análisis descriptivo se puede concluir que en el grupo de pensionistas que trabajan hay una mayor presencia de hombres y son relativamente más jóvenes. Asimismo, se han incorporado al mercado de trabajo y se les ha reconocido la incapacidad permanente a una edad más temprana. Sin embargo, a pesar de su pronta incorporación al empleo han trabajado menos tiempo y la duración media de sus episodios de empleo ha sido menor. También se ha encontrado una correlación positiva entre menores niveles de discapacidad para trabajar y mayores niveles de participación en el mercado de trabajo. Por último, a medida que aumenta la gravedad de la incapacidad hay una mayor presencia de hombres y un menor número de episodios de empleo. Sin embargo, detrás parece estar más bien la relación con el empleo y no el tipo de prestación.

El análisis econométrico permite observar que el importe de la pensión tiene una relación clara con la compatibilización; es decir, una pensión elevada

desincentiva la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo cabe destacar que la probabilidad de compatibilizar también depende en gran medida de la gravedad de la discapacidad sufrida, de la edad en el momento del reconocimiento de la pensión y de la experiencia anterior en la discapacidad. Por otro lado, a medida que aumenta la edad en la que se reconoce la pensión disminuye la probabilidad de compatibilizar, mientras que las personas que se han incorporado más jóvenes pero que han trabajado menos tiempo tienen una mayor probabilidad de compatibilizar prestación y empleo, al igual que aquéllas que pertenecen al grupo de media o alta cualificación. Además las personas que ya presentaban una discapacidad con anterioridad al reconocimiento de la pensión tienen más probabilidad de compatibilizar.

Finalmente, se ha realizado una simulación que intenta evaluar los posibles efectos que la reforma de las pensiones por incapacidad llevada a cabo en 2007 puede tener sobre la compatibilización entre pensiones y empleo. A partir de esta simulación se puede concluir que, aunque no sea su objetivo, esta reforma favorecerá con claridad la compatibilización entre prestación y empleo.

Además de reformas que incidan en el importe de las prestaciones, a la vista de los resultados obtenidos sería conveniente profundizar en acciones que faciliten la empleabilidad de los pensionistas de mayor edad. Entre ellas, medidas formativas, como son los cursos de reciclaje, para facilitar la adquisición de nuevas habilidades que favorezcan la realización de nuevos trabajos y la remodelación del empleo selectivo, de forma que no regule sólo la reincorporación del trabajador recuperado plenamente o con una IPP, sino también el traslado de puesto dentro de la misma empresa, siempre que sea posible, es decir, que exista vacante y que el trabajador tenga la capacitación necesaria, de trabajadores con otro tipo de IP.

Capítulo V

Conclusiones

5 Conclusiones

Las personas con discapacidad en España suponían, en 2008, aproximadamente un 8,5 por ciento de la población total y casi el 5 por ciento de la población en edad de trabajar. Por tanto, si la discapacidad ya tiene suficiente entidad por sí misma para ser objeto de estudio, la entidad numérica del colectivo contribuye a aumentar su interés. Sin embargo, a pesar de esto, son escasos los estudios que analizan la relación entre este colectivo y el empleo desde un punto de vista económico; la mayoría se centran en aspectos relacionados con la sociología, la psicología o la medicina terapéutica. Esto quizás sea debido a la escasez de fuentes de información sobre las personas con discapacidad y el mercado de trabajo, que limita, entre otros, el estudio de los CEE. A partir de las distintas fuentes de información se obtiene que la tasa de actividad de este colectivo es muy baja, aproximadamente la mitad que la de la población total, al igual que la tasa de empleo, mientras que la tasa de paro es casi el doble que la de la población en general.

La MCVL, principal fuente de información utilizada en esta tesis, nos proporciona información sobre las trayectorias laborales completas de más de un millón de personas y nos permite identificar a las personas con discapacidad siempre y cuando en alguno de sus episodios de empleo hayan presentado su certificado de minusvalía; también nos proporciona información sobre las bases de cotización de dichos episodios y sobre prestaciones contributivas del sistema de Seguridad Social. Uno de sus puntos fuertes, respecto a las mencionadas con anterioridad, es que nos permite seguir a los individuos de forma longitudinal e identificar los CEE y, por tanto, las relaciones laborales celebradas con dichos centros.

Las aportaciones de esta tesis al estudio de la relación con el mercado de trabajo de las personas con discapacidad son las siguientes:

1. Se ha estudiado si realmente los CEE funcionan como puente hacia el mercado de trabajo ordinario; es decir si el paso por uno de estos centros favorece o no la posterior incorporación al empleo ordinario. Para esto se ha tenido en cuenta el momento en que las personas con discapacidad pasan por un CEE, diferenciando si ha sido en el primer episodio de empleo o en un momento posterior. Los resultados obtenidos nos llevan a afirmar que el paso por un CEE no favorece la integración en

el mercado ordinario de trabajo, siendo más perjudicial el hecho de trabajar en un CEE en un momento posterior al ingreso en el mercado de trabajo.

Con este análisis en ningún momento se está intentando valorar la contribución de los CEE a la inserción laboral de las personas con discapacidad en general, sino en el mercado de trabajo ordinario. Las fuentes de datos disponibles hasta el momento no nos permiten analizar el efecto de este tipo de centros en la reducción de la tasa de paro o el aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad, dado que son de corte transversal y no disponen de la información necesaria. Sin embargo, diversos autores defienden la existencia de estos centros como punto de partida de la integración laboral de las personas con discapacidad y destacan su importancia principalmente en el caso de algunas discapacidades, como es el caso de la discapacidad mental. Lo que sí observamos es que los CEE no están cumpliendo la misión, encomendada por la LISMI, de ser un puente entre el empleo protegido y el ordinario y, por tanto, quizás se debiese reconsiderar este objetivo o modificar las subvenciones que reciben estos centros de forma que se incentive este tránsito.

2. Un segundo aspecto tratado en relación con las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad son los salarios. A pesar de que gran parte de los trabajos sobre las personas con discapacidad y empleo hacen referencia a los bajos salarios de este colectivo, el estudio de las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad es relativamente reciente en comparación con otros estudios sobre diferencias salariales (por sexo o raza). Además, aunque otro de los aspectos negativos que se suele relacionar con el empleo protegido es su menor nivel salarial respecto al empleo ordinario, hasta el momento no se conocen trabajos que analicen las diferencias salariales entre ambos tipos de empleo.

Por tanto, el segundo objetivo de esta tesis ha sido analizar las diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad con una especial mención a los trabajadores con discapacidad en CEE. Hasta ahora los estudios sobre diferencias salariales por discapacidad en España han utilizado el POGHE que no permite identificar a los CEE, sin embargo la MCVL sí nos permite identificarlos por lo que podemos ampliar el estudio a este colectivo.

Hay que tener en cuenta que la finalidad no es identificar la posible discriminación salarial sufrida por los trabajadores con discapacidad puesto que, como indican varios autores, en el caso de las personas con discapacidad hay que ser cauto a la hora de atribuir diferentes retribuciones a la discriminación pues sus características pueden reducir su productividad. Es decir, se pretende establecer qué parte de las diferencias salariales se puede explicar por diferencias en las características de ambos grupos (sexo, edad, cualificación, etc.) y qué parte no.

En un primer momento, al comparar los salarios de los individuos que forman la muestra observamos que los salarios de las personas con discapacidad son menores que los de las que no lo son; y que, dentro del primer grupo, son menores entre los que trabajan en un CEE sobre los que lo hacen en una empresa ordinaria. Pero mientras que los salarios de las personas con discapacidad que prestan servicios en una empresa ordinaria siguen una distribución similar a la de los no discapacitados (los mayores salarios tienen una relación positiva con la edad, la cualificación, ser hombre y tener un contrato indefinido), en los CEE no se observa la misma distribución. Es decir, no se encuentran diferencias relevantes por sexo o edad, y en el caso del tipo de contrato los mayores salarios se dan en los contratos temporales.

Esta falta de diferencias salariales dentro de este tipo de centros, nos podría indicar una mayor igualdad; sin embargo, se debe tener en cuenta que los salarios en los CEE son sensiblemente menores a los de la empresa ordinaria y que se acercan mucho al SMI, por lo que la menor variación es consecuencia de sus peores condiciones salariales no de un sistema de retribuciones más igualitario. Además, casi dos tercios de las diferencias salariales entre los trabajadores con discapacidad en CEE y en empresas ordinarias no se pueden explicar por diferencias en características.

3. Se ha analizado de la reincorporación al mercado de trabajo después del reconocimiento de una incapacidad permanente. Desde 2003 las personas con una incapacidad permanente tienen la consideración de personas con discapacidad aunque no estén en posesión del correspondiente certificado de minusvalía. Esto nos permite ampliar el estudio de la relación entre empleo y discapacidad a este colectivo, que en 2008 suponía casi 900.000 personas. La literatura sobre este tema

se ha centrado en el uso de la incapacidad permanente como un medio de salida del mercado de trabajo; sin embargo, en esta tesis se ha pretendido estudiar la compatibilización entre estas prestaciones y el empleo, considerando que el reconocimiento de una pensión de incapacidad no es, en muchos casos, el punto final de una trayectoria laboral, sino un punto intermedio en la misma. Dado que la MCVL proporciona información sobre las pensiones contributivas y sobre las trayectorias laborales de los individuos es la base de datos indicada para este tipo de análisis.

Aproximadamente una quinta parte de los pensionistas por incapacidad permanente han trabajado después del reconocimiento de dicha incapacidad, y este porcentaje alcanza el 30 por ciento en el caso de la incapacidad permanente total que es, por definición, la más compatible con la realización de otra actividad. En el grupo de pensionistas que simultanean prestación y empleo hay una mayor presencia de hombres y son más jóvenes que los que no simultanean. A pesar de haberse incorporado a una edad más temprana al mercado de trabajo tienen trayectorias laborales más cortas; no sólo porque se les haya reconocido la prestación a una edad más temprana, sino porque la duración de sus episodios de empleo ha sido menor.

Al analizar los determinantes de la compatibilización entre empleo y prestación observamos que el importe de ésta tiene un efecto claro sobre la probabilidad de compatibilizar; una mayor prestación reduce la probabilidad de trabajar simultáneamente. Sin embargo, esta no es la única variable relevante; la gravedad de la discapacidad y la edad en el momento de reconocimiento de la prestación también influyen negativamente en la probabilidad de compatibilizar. Por lo tanto, para aumentar la participación laboral de este colectivo se puede incidir en varias vías, no únicamente en la reducción del importe de la prestación, como son las ayudas técnicas y la formación para el reciclaje profesional (sobre todo en el caso de los trabajadores de más edad).

Para estudiar el posible efecto que la reforma realizada en 2007 puede tener sobre la compatibilización de estas dos situaciones se ha calculado de nuevo la probabilidad de simultanear empleo y prestación. Los principales cambios introducidos por esta reforma son la reducción, en algunos casos, de la prestación por incapacidad permanente en caso de enfermedad común y el establecimiento de una pensión mínima en el caso de la IPT; es decir, una reducción en los tramos superiores

y un incremento en los inferiores. Aunque no es el objetivo con el que se ha implementado esta reforma, los resultados obtenidos nos indican que esta reforma favorecerá la compatibilización entre empleo y prestación.

A partir de los resultados obtenidos se puede apreciar que los CEE tienen un comportamiento completamente distinto al de la empresa ordinaria, al menos en cuanto a las características y salarios de sus trabajadores. Por lo tanto sería conveniente replantearse la existencia de estos centros; bien dejando a un lado su función de tránsito hacia la empresa ordinaria, como solicitan algunas asociaciones de CEE, o modificando las subvenciones de forma que se prime más el tránsito que el empleo en sí, aunque sin dejar de apoyar este último. Los resultados obtenidos en esta tesis nos indican que los CEE no están cumpliendo su labor de puente hacia el mercado de trabajo ordinario. En la medida en que los datos puedan mejorar podríamos identificar si esto es consecuencia de las características de sus trabajadores, que les impiden integrarse en el empleo ordinario por lo que necesitan un espacio protegido, o de la falta de interés de los CEE en conseguir este tránsito pues perderían a sus mejores trabajadores.

Por otro lado, los bajos salarios de las personas con discapacidad en CEE, establecidos por el XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, hacen que las diferencias entre este tipo de empleo y el empleo ordinario se incrementen al vincular el salario de los operarios, grupo más abundante en los CEE, al SMI. Como los CEE desarrollan su actividad en distintos sectores de actividad y, dado que se pretende normalizar lo más posible el trabajo de las personas con discapacidad, lo esperado sería que a cada CEE se le aplicase el convenio colectivo correspondiente a su sector de actividad, ya que estos centros reciben subvenciones a la contratación que les compensan la supuesta menor productividad de sus trabajadores frente a los de otras empresas de su sector.

En cuanto a las personas con incapacidad permanente y su reincorporación al mercado de trabajo una vez sufrida la contingencia, los resultados obtenidos nos indican que el importe de la prestación no es el único aspecto que influye en ésta, sino también la edad en el momento del reconocimiento de la prestación. El hecho de que los trabajadores de mayor edad se reincorporen en menor medida al mercado de trabajo posiblemente esté relacionado con su mayor dificultad de adaptación a

nuevos trabajo, por lo que sería recomendable la implementación de cursos de reciclaje que la favorezcan.

En definitiva, a pesar de que diversos estudios indican que se están abandonando los modelos de empleo protegido hacia otros modelos menos restrictivos, en España no parece que esto ocurra pues este tipo de empleo supone aproximadamente la mitad del gasto en políticas activas destinadas a las personas con discapacidad. Además la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad sigue haciendo referencia a estos centros como una de las principales vías de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Por lo tanto, a medida que las fuentes de información lo permitan, y como futura línea de investigación, se debe profundizar en el estudio de estos centros con el fin de mejorar nuestro conocimiento sobre ellos y su eficiencia.

Referencias bibliográficas

6 Referencias bibliográficas

- ACEMOGLU D. y ANGRIST J.D. (2001): “Consequence of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act”, *Journal of Political Economy*, Vol. 19, Núm. 5; pp. 915-50.
- ALBA, F. y MORENO, F. (2004): “Discapacidad y mercado de trabajo”. Obra Social de Caja Madrid.
- ALBOR, J. (1997): “El empleo y el trabajo protegido. CEE” Seminario Internacional Empleo y personas con retraso mental, Cáceres, 1997.
- BALDWIN, M. y JOHNSON, W.G. (1994): “Labor market discrimination against men with disabilities”. *Journal of Human Resources*, Vol. 29, Núm. 31; pp. 865-887.
- BALDWIN, M. y JOHNSON, W.G. (1995): “Labor market discrimination against women with disabilities”. *Industrial Relations*, Vol. 34, Núm. 4; pp. 555-577.
- BALDWIN, M. y JOHNSON, W.G. (2000), “Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA”, *Southern Economic Journal*, Vol. 66, Núm. 3; pp. 548-566.
- BALDWIN, M. y SCHUMACHER, E.J. (2000): “Wages, Quality Sorting, and the Job Characteristics of Workers with Disabilities”. Disponible en <http://www.ecu.edu/cs-educ/econ/wp2000.cfm>
- BALDWIN, M; JOHNSON, W. G. y WATSON, S. (1993): A double burden: Labor market discrimination against women with disabilities and implications for public policy. Documento de trabajo de *Center for Health Information & Research*, disponible en http://chir.asu.edu/publications/documents/publication_84.pdf
- BAREA, J. (Director) (2008): Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. Fundación BBVA. Bilbao.
- BLANCO, A. (2000): “The decision of early retirement in Spain”, documento de trabajo EEE76, FEDEA, Madrid.

- BLANCO, J.M. (coord.) (2002): Las incapacidades laborales. Un punto de vista práctico, 2ª edición, Editorial Lex Nova, Valladolid.
- BLINDER, A. S. (1973): "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, Vol. 8, Núm. 4; pp. 436-455.
- BOROBIA, C. (coord.) (2007): Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral, Editorial La Ley, Madrid.
- BOUND, J. Y BURKHAUSER, R.V. (1999): "Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People with Disabilities", Capítulo 51 de O. Ashenfelter y D. Card, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3; pp. 3417-3528.
- BOUND, J., SCHOENMBAUM, M., STINEBRICKNER. T.R. Y WAIDMAN, T. (1999): "The dynamics effects of health on the labor force transitions of older workers." *Labour Economics*. Vol. 6; pp. 179-202.
- BROWN, C.L. y EMERY, J.C.H. (2008): "The Impact of Disability on Earnings and Labour Force Participation in Canada: Evidence from the 2001 PALS". Department of Economics, University of Calgary. Working Paper 2008-26. Disponible en <http://econ.ucalgary.ca/sites/econ.ucalgary.ca/files/publications/PALSworkingpaper2008.pdf>
- BURKHAUSER, R. Y DALY M. (2002): "United States Disability Policy in a Changing Environment", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 16, Núm 1; pp.215-224.
- CAI, L. (2007): "Effects of Health on Wages of Australian Men," Melbourne Institute Working Paper Series, Working paper 2007 Núm 02, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research. Disponible en <http://www.melbourneinstitute.com/wp/wp2007n02.pdf>
- CAIN, G. (1986): "The economic analysis of labor market discrimination: A survey". Capítulo 13 de O. Ashenfelter and R. Layard, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2; pp. 693-785.

- CASADO, D. (2004): “Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 50; pp. 47-72.
- COMISIÓN EUROPEA (2000): “Benchmarking employment policies for people with disabilities” ECOTEC Research and Consulting Ltd.
- CCOO (2009): “Los Centros especiales de empleo incrementan del 50% al 75% del salario mínimo las ayudas por contrato de trabajo, pero mantienen congelados los salarios”. CCOO informa de 9 de diciembre de 2009.
- CCOO (2010): “CCOO denuncia que las patronales del sector de la discapacidad proponen una rebaja salarial de los trabajadores”. CCOO informa de 13 de marzo de 2010.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003): La situación de las personas con discapacidad en España. *Colección Informes 4/2003*, Departamento de publicaciones CES.
- CONTOYANNIS, P. y RICE, N. (2001): “The Impact of Health on Wages: Evidence from the British Household Panel Survey,” *Empirical Economics*, Núm. 26; pp. 599-622.
- CUETO, B., MALO, M.A., RODRÍGUEZ, V. y FRANCO, C. (2008): Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf>
- CURRIE, J. y MADRIAN, B. (1999): “Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People with Disabilities”, Capítulo 50 de O. Ashenfelter y D. Card, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3; pp. 3309-3416.
- DÁVILA, C.D. (2006): “Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español”. *Moneda y Crédito*, Núm. 223; pp.127-158.

- De LORENZO, R. (2004): "El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 50; pp. 73-89.
- Del RÍO, D. y RUBIO, F. (2003): "Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los Centros especiales de empleo" Unión Sindical de Madrid Regional de CCOO.
- DeLEIRE, T. (2000): "The wage and employment effects of the Americans with Disabilities Act". *The Journal of Human Resources*, Vol. 35, Núm. 4; pp. 693-715
- DeLEIRE, T (2001): "Changes in Wage Discrimination against People with Disabilities: 1984-93." *Journal of Human Resources*, Vol. 36, Núm. 1; pp. 144-158
- DELSEN, L. (1996): "Employment opportunities for the disabled" en Schmid, G., O'Really, J. y Schöman, K. (eds.): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Capítulo 17; pp. 520-550.
- DELSEN, L. (2001): "Economic study of special employment of disabled people in the European Union". Paper EG0123. University of Nijmegen. Disponible en http://www.workability-europe.org/uploads/economic_por_ciento20study_por_ciento20sw.pdf.
- DÍAZ-GIMÉNEZ, J. Y DÍAZ-SAAVEDRA, J. (2006): "The Demographic and Educational Transitions and the Sustainability of the Spanish Public Pension System", *Moneda y Crédito*, Núm. 222; pp.223-270.
- EHLABE (2009): "Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco". *Zerbitzuan*, Núm.46; pp.45-50.
- ESTEBAN, R. (2003): "Derecho al trabajo de las personas con discapacidad". Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- ESTEBAN, R., PÉREZ, F. (Directores) (2009): “La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros especiales de empleo”. Editorial Tirant Lo Blanch. Monografías 643. Valencia.
- GALA, C. (2000): “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros especiales de empleo.” *Temas Laborales*, Núm. 55; pp. 73-105.
- GANNON, B. (2005): “A dynamic analysis of disability and labour force participation in Ireland, 1995-2000”. *Health Economics*, Vol. 14, Núm. 9; pp. 925-938
- GARCÍA, J.I. y MORALES, M.D. (2009): Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía. *Revista de Economía Laboral*, Vol. 6, Núm. 1; pp. 1-34.
- GARRIDO, E (2000): El trabajo de minusválidos en CEE. Editorial Tirant Lo Blanch. Colección Laboral 96. Valencia.
- GONZÁLEZ, R. y CAYO, L. (coord.) (2003): “Las múltiples dimensiones de la discapacidad – Estudios en homenaje a Manuel Ruiz Ortega” Colección Solidaridad Núm 18 Fundación ONCE.
- HOTCHKISS, J.L. (2004): “A Closer Look at the Employment Impact of the Americans with Disabilities Act”, *Journal of Human Resources*, Vol. 39, Núm 4; pp. 887-911.
- HUM, D. y SIMPSON, W. (1996), “Canadians with disabilities and the labour market”, *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, Vol. 22, Núm. 3; pp. 285-299
- HUMER, B.; WUELLRICH, J. P. y ZWEIMÜLLER, J. (2007): “Integrating severely disabled individuals into the Labour Market: the Austrian case“. IZA Discussion Paper, Núm. 2649. Disponible en <http://ftp.iza.org/dp2649.pdf>

- IBÁÑEZ, P. y MUDARRA, M^a J. (2005): “Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad” *Educación XXI Universidad Nacional de Educación a Distancia*, Núm. 8, pp. 105-125.
- JÄCKLE, R. Y HIMMLER, O. (2007): “Health and Wages - Panel data estimates considering selection and endogeneity” MPRA Paper Núm.11578. Disponible en <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/11578/>
- JIMÉNEZ, S. (2006): “Evaluating the labor supply effects of alternative reforms of the Spanish pension system”, *Moneda y Crédito*, Núm. 222; pp. 271-312.
- JIMÉNEZ, S., LABEAGA, J.M., Y VILAPLANA, C. (2007): “Award errors and permanent disability benefits in Spain”, HEDG Working Paper 07/04, University of York. Disponible en http://www.york.ac.uk/res/herc/documents/wp/07_04.pdf
- JOHNSON, W. y LAMBRINOS, J. (1985), “Wage discrimination against handicapped men and women”, *Journal of Human Resources*, Vol. 20, Núm. 2; pp. 264-277.
- JONES, M., LATREILLE, P. y SLOANE, P. (2006): “Disability, gender, and the British labour market”, *Oxford Economic Papers*, Vol. 58, Núm. 3; pp. 407-449.
- JORDÁN DE URRÍES, B., VERDUGO, M.A. y JENARO, C. (2006): “Tipicidad, calidad de vida y mejora de los resultados en empleo con apoyo.” Gladnet Collection – Cornell University. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/239/>
- KIDD, M.P.; SLOANE, P.J. y FERKO, I. (2000): “Disability and the labour market: an analysis of British males”. *Journal of Health Economics*, Vol. 19, pp. 961-981.
- KREIDER, B. Y RIPHAHN, R.T. (2000): “Explaining Applications to the U.S. Disability program. A semiparametric approach.” *Journal of Human Resources*. Vol. 34, Núm. 4; pp. 734-769.
- LALOMA, M. (2007): “Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados” Colección Telefónica Accesible Núm. 3.

- LÓPEZ ARRIBA, P.A. Y CALVO FERNÁNDEZ, A. (1989): “Evolución de la litigiosidad en España en materia de invalidez permanente (1977-1987)”, *Revista de Trabajo*, Núm. 93; pp. 147-192.
- LÓPEZ, C.M. y SECO, E. (2005): “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad” *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Julio a Diciembre de 2005; pp. 59-72.
- MALO, M.A. (2003): “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 46; pp. 99-126.
- MALO, M. A. (2004): “¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades. Deficiencias y Estado de Salud de 1999”. *Cuadernos de Economía*. Vol. 27, Núm. 74; pp.75-108.
- MALO, M.A., CUETO, B., DÁVILA, D., PAGÁN, R. y RODRÍGUEZ, V. (2009a): “Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo”. Agencia de Evaluación y Calidad. Disponible en <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>
- MALO, M.A., DÁVILA, D. y PAGÁN, R. (2009b): “Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”, en Zufiaur, J.M. (coord.): *Los retos de la igualdad y la no discriminación en el trabajo*. Fundación Largo Caballero (en prensa).
- MALO, M.A. y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006): “Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities” *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, Núm. 179, pp. 79-111.
- MALO, M.A. y PAGÁN, R. (2007) “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares”. *Moneda y Crédito* 225: pp. 7-42.

- MALO, M.A. y PAGÁN, R. (2009): Diferencias salariales y discapacidad en la Unión Europea: Discriminación y baja productividad, en M. Fernández, V. Montuenga y D. Riveiro (coords.), "El mercado de trabajo en España: otros aspectos relevantes", Ediciones Lóstrego, Santiago de Compostela; pp. 111-131.
- MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, S. (2000): "Centros especiales de empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa" *Documentación Laboral*, Núm. 62; pp. 181-193.
- MITRA, S. y SAMBAMOORTHY, U. (2008): "Disability and the Rural Labor Market in India: Evidence for Males in Tamil Nadu". *World Development* Vol. 36, Núm. 5; pp. 934-952.
- NAVARRO, M. L. y RUEDA, M. F. (2008): "¿Sufren discriminación salarial los inmigrantes en España? Una perspectiva regional". Centro de Estudios Andaluces, Documento de trabajo E2008/05. Disponible en <http://www.centrodeestudiosandaluces.info/PDFS/E200805.pdf>
- NEUFELDT, A., SANDYS, J., FUCHS, D., PARIS, P. y LOGAN, M. (2000): "Economic integration and disability – A baseline benefits and costs study of supported and self-directed employment initiatives in Canada" Community rehabilitation and disability studies – University of Calgary. Disponible en <http://www.ucalgary.ca/uofc/Others/CRDS/docs/faculty-resources/aneufeld/sshrcreport.pdf>
- NICOLÁS BERNAD, J.A. (2008): "La incidencia de la reforma de la Seguridad Social por la Ley 40/2007", *Información Laboral*, 10; pp. 2-47.
- NÚÑEZ, C. (2000): "La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico" Colección Tesis y Praxis – Escuela Libre Editorial.
- O'HARA, B. (2004): "Twice Penalized: Employment Discrimination against Women with Disabilities". *Journal of Disability Policy Studies*, Vol. 15, Núm. 1; pp. 27-34.
- O'REILLY, A. (2007): "The right to decent work of persons with disabilities" ILO.

- OAXACA, R. (1973): “Male-female wage differentials in urban labor markets”, *International Economic Review*, Vol. 14, Núm. 3; pp. 693-709.
- OCDE (1992): “Employment policies for people with disabilities – Report by an evaluation panel” OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers Núm. 8.
- OCDE (2003): “Transforming disability into ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People”. Servicio de Publicaciones de la OCDE. Paris
- OCDE (2007): “New ways of addressing partial work capacity”. Disponible en <http://www.oecd.org/dataoecd/6/6/38509814.pdf>
- OCDE (2007): “Sickness, disability and work – Breaking the barriers – Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom Vol. 2” OECD Publications, Paris.
- PAGÁN, R. y MARCHANTE, A. (2004): “Diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones”, *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, Vol. 171, Núm. 4; pp. 75-100.
- PARSONS, D. (1980): “The Decline in Male Labor Force Participation”. *Journal of Political Economy*. Vol. 88, Núm. 1; pp. 117-134.
- PARSONS, D. (1982): “The Male Labor Force Participation Decision: Health, Reported Health, and Economic Incentives”. *Economica*, Vol. 49; pp. 81-91.
- PEREDA, C., de PRADA, M.A. y ACTIS, W. (2003): “La inserción laboral de las personas con discapacidades” Colección Estudios Sociales Fundación La Caixa Núm. 14.
- RUBIO, F.J. (2003): “La construcción social del empleo protegido: los Centros especiales de empleo” *Nómadas* Núm. 8 – Universidad Complutense de Madrid
- SÁNCHEZ-CERVERA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA, J.M. (2005): “Los enclaves laborales” Equalbur.

- SKEDINGER, P. Y WIDERSTEDT, B. (2007): “Cream skimming in employment programmes for the disabled? Evidence from Sweden” *International Journal of Manpower*, Vol. 28, Núm. 8; pp. 694-714.
- SKOGMAN, P. (2004): “Occupational Attainment and Earnings: The Case of the Disabled”. *Labour Review of Labour Economics and Industrial Relations*, Vol. 18, Núm. 3; pp. 415-442
- SOBRINO, T. (2003): “Centros de rehabilitación laboral” Conferencia en el segundo congreso de rehabilitación en salud mental 12 a 14 de Noviembre de 2003 Universidad de Salamanca.
- SOTELO, H. (2002): “La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad –apuntes sobre la situación en la UE-” *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, Núm. 53; pp. 31-41.
- THORNTON, P. y LUNT, N. (1997): “Employment policies for disabled people in eighteen countries: a review” Gladnet collection – Cornell University. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/158/>
- TRINGO, J. L. (1970): “The Hierarchy of preference toward disability groups”. *The Journal of Special Education*, Vol. 4, Núm. 3; pp. 295-306
- VERDUGO, M.A., VICENT, C., CAMPO, M. y JORDÁN DE URRÍES, B. (2001): “Definiciones de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación más relevante” Servicio de información sobre discapacidad SID. Disponible en <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-5021/8.4.1-5021.PDF>
- VILLA, N. (2003): “Situación laboral de las personas con discapacidad en España”. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 14, Núm.2; pp.393-424.
- VISIÉ, L. (1998): “Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas” *Revista internacional del Trabajo*, Vol. 117, Núm. 3; pp. 371-390.

WHITEFORD, P. (2007): “The active social policy agenda – an OECD perspective”
Inclusion in working life ISSA - European Regional Meeting Oslo 15-
16/05/2007.

ZWINKELS, W. (2001). “The employment situation of people with disabilities in
the European Union.” Research paper, EIM Business and Policy Research.
Disponible en
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2001/cev501003_en.pdf

Anexos

7 Anexos

7.1 Anexo 1. Muestra continua de vidas laborales

7.1.1 Depuración de la muestra

Para depurar la información que proporciona la MCVL hasta obtener la muestra utilizada en este estudio se han seguido los siguientes pasos:

Una vez unidos los archivos de trayectorias el primer paso es unificar los episodios de empleo que en la muestra aparecen como varios como consecuencia de una huelga o cierre patronal. Cuando un trabajador se pone en huelga o la empresa decreta un cierre patronal, se le da de baja en la Seguridad Social durante la duración de esta situación; por tanto, en la MCVL nos encontramos con episodios consecutivos en el mismo centro de cotización en los que, en algunos casos, la causa de baja es una huelga y al día siguiente se da una alta de un episodio de empleo con las mismas características; es decir, realmente estamos ante la misma relación laboral que se suspendió durante la huelga. El hecho de considerar esto como dos episodios diferentes nos puede llevar a calcular de forma errónea el número de episodios o la duración media de estos. Para solucionarlo se han recodificado estos episodios de forma que la fecha de alta sea la del episodio cuya causa de baja era una huelga y que la fecha de baja sea la del episodio siguiente a este (siempre y cuando ambos episodios sean en el mismo centro de cotización⁸⁶ y el siguiente episodio no tenga una huelga como causa de baja; en cuyo caso se tomaría como fecha de baja la del siguiente).

A continuación se ha añadido la información personal y se han eliminado los casos en los que se carecía de información sobre la fecha de nacimiento del individuo. También se han eliminado los episodios iniciados antes de los 14 años y aquéllos en los que la edad en 2008 fuera inferior a los 16 años. Se eliminan los episodios en los que se carece de información respecto al grupo de cotización⁸⁷ o el sector de actividad y aquellos cuya duración (calculada a partir de la fecha de alta y de baja) fuese menor o igual a 0. Si se han eliminado al menos dos episodios de empleo del mismo individuo se

⁸⁶ En algunos casos nos encontramos que un episodio que termina por una huelga no va seguido de un nuevo episodio en el mismo centro de cotización secundario. Para episodios a partir de 2004 la propia MCVL soluciona este problema no apareciendo episodios cuya causa de baja sea una huelga.

⁸⁷ No se eliminan los trabajadores encuadrados en el régimen de autónomos ni en el régimen especial de trabajadores del hogar ni aquellos individuos que tienen suscrito un Convenio Especial de cotización.

elimina ese individuo de la muestra y por tanto se borran todos sus episodios de empleo; si se ha eliminado uno o ninguno de sus episodios se mantiene en la muestra. Se eliminan los episodios correspondientes a prestaciones o subsidios por desempleo.

Para la muestra utilizada en el estudio de las diferencias salariales se han unido todas las bases de cotización correspondientes al 2008 y se le añade la información sobre trayectorias calculada según el párrafo anterior. Se eliminan los episodios que a pesar de tener información sobre sus bases de cotización no aparecen en el archivo de trayectorias. En algunos casos la fecha de modificación 1 es posterior a la fecha de modificación 2, por lo que en estos casos se intercambian estas variables así como la información relativa al tipo de contrato en cada modificación. Por otro lado nos hemos quedado con los contratos celebrados a tiempo completo⁸⁸ (para ello se eliminan los episodios con un coeficiente de parcialidad distinto de 0 y aquellos cuyo contrato sea a tiempo parcial⁸⁹), y se han seleccionado únicamente los episodios encuadrados en el Régimen General⁹⁰. Por último, se han eliminado los episodios correspondientes a prestaciones contributivas por desempleo, porque dado que no se comunica discapacidad y su importe es más bajo (70 o 60 por ciento de la base reguladora) se estaría subestimando el salario de las personas sin discapacidad y también se han eliminado los contratos para la formación que tienen unas reglas de cotización propia⁹¹.

Por último, para el estudio de la compatibilización entre la percepción de una prestación por incapacidad y el empleo a partir del archivo de prestaciones se seleccionan aquellas que están relacionadas con el trabajo (eliminando las de viudedad, orfandad y a favor de familiares). Dado que un mismo individuo puede tener más de una prestación agregamos la última pensión a partir del identificador de la pensión no del individuo. Eliminamos aquellas prestaciones que no están en alta y aquellas en las que se carece de información en 2008 y aquellas que se han reconocido con anterioridad a mayo de 1966 (entrada en vigor de las LGSS). Se identifican las prestaciones complementarias y las que son consecuencia de una contingencia profesional. Se añaden los datos personales de los preceptores y se eliminan las prestaciones de los individuos que tienen 65 años o más en

⁸⁸ Las bases de cotización mínimas en el caso de contratos a tiempo parcial no son proporcionales a las bases de cotización mínimas a tiempo completo. Ver anexo 7.3.1.

⁸⁹ En algunos casos la modalidad contractual se corresponde con un contrato a tiempo parcial aunque la variable coeficiente de parcialidad tome el valor 0.

⁹⁰ Cada régimen tiene sus bases de cotización mínimas y máximas. Se excluyen 54.770 episodios encuadrados en el REA (4,8 por ciento), 16.040 episodios encuadrados en el RETM (1,4 por ciento) y 800 episodios encuadrados en el REMC (0,1 por ciento).

⁹¹ Ver anexo 7.3.1.

2008 y las de aquellos que han fallecido. Se calcula un nuevo importe total que es igual al proporcionado por la MCVL si el año de efectos económicos de la prestación es anterior a 2008 e igual al producto del importe mensual por 12 más pagas extras si el año de efectos económicos es 2008⁹². Añadimos información del archivo de trayectorias; a partir de la fecha de efectos económicos y de la fecha de alta del episodio identificamos los episodios que se han iniciado tras el reconocimiento de la prestación y así distinguimos la trayectoria anterior y la posterior.

7.1.2 Descripción de las variables utilizadas

Cuadro A. 1: Variables utilizadas en el estudio de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad

Variable	Clasificación	Contenido
Sexo	Hombre	
	Mujer	
Edad en el momento del contrato		Diferencia entre la año de alta del episodio y el año de nacimiento
Edad en 2008		Diferencia entre 2008 y el año de nacimiento
Grado de discapacidad		Agrupado a partir de una variable continua
Número de episodios de empleo		
CEE		Para identificar todos episodios de empleo relacionados con CEE, independientemente de la modalidad contractual, se identificaron los Códigos Cuenta Cotización de aquellas empresas que aparecen en la muestra y que han celebrado un contrato para minusválidos en CEE y que, por tanto, suponemos que tienen la calificación de CEE. Después se seleccionaron todos los episodios de empleo relacionados con estos CCC. Esta identificación no tiene en cuenta los CEE creados a partir de 2001, porque a partir de esa fecha en la muestra no aparece ningún contrato para minusválido en CEE y por tanto no se pueden identificar estos centros; por lo que los datos que hacen referencia a CEE posiblemente estén sesgados a la baja.
Tipo de relación laboral	Contrato indefinido	Contrato indefinido ordinario, el contrato para mayores de 45 años, el indefinido por transformación de un contrato temporal (todos ellos tanto a tiempo completo como parcial) y el indefinido fijo discontinuo
	Contrato indefinido para minusválidos	Contrato indefinido para minusválidos y el contrato indefinido de minusválidos por transformación de un contrato temporal, tanto a tiempo parcial como completo

⁹² Para este análisis más que el importe real recibido es el importe que se recibiría anualmente el que podría tener un efecto desincentivador sobre la probabilidad de compatibilizar. Si a un individuo se le reconoce la prestación el 1 de diciembre de 2008 a la hora de plantearse la posibilidad de seguir en el mercado de trabajo no tendrá en cuenta lo que ha cobrado ese mes, sino lo que cobrará a lo largo de todo el año.

	Contrato temporal	Contratos de duración determinada por obra o servicio, eventual de la producción, de inserción, por características administrativas, de interinidad, de prácticas, de formación, de relevo y ordinario (a tiempo completo y parcial)
	Contrato temporal para minusválidos	Contrato en prácticas con minusválidos, el de formación para minusválidos y el contrato temporal para minusválidos (tanto a tiempo parcial como completo)
	Contrato para minusválidos en CEE	
	Trabajo autónomo	
	Funcionarios	
	Otros	Socios trabajadores de cooperativas y Consejeros-administradores
Grupo de cotización	Alta cualificación	Ingenieros y Licenciados, Ingenieros Técnicos y Ayudantes y Jefes Administrativos
	Cualificación media	Ayudantes no titulados, Oficiales Administrativos, Subalternos, Auxiliares Administrativos, Oficiales de 1ª y 2ª y Oficiales de 3ª y Especialistas
	Baja cualificación	Peones y asimilados y del de Trabajadores menores de 17 y de 18 años y Trabajadores por cuenta propia en el REA
	Sin cotización	Determinados regímenes (RETA o REEH) o situaciones (convenios especiales, situaciones asimiladas al alta)
Año de alta		Año en el que se dio de alta e contrato
Duración		Diferencia entre la fecha de alta y de baja
CCAA de la empresa		Calculada a partir de la variable domicilio del CCC de la empresa y de la variable domicilio cuando no hay datos en la anterior variable (por ejemplo en el caso de los autónomos)
Sector de actividad de la empresa	Agricultura	Según clasificación CON, dígitos 0, 01, 05, de 011 al 015, 020 y 050
	Industria	Según clasificación CON, dígitos 1, 2, del 10 al 37, 40 y 41
	Construcción	Según clasificación CON, dígito 45
	Comercio	Según clasificación CON, dígitos 5, 50, 51 y 52
	Hostelería	Según clasificación CON, dígito 55
	Transporte	Según clasificación CON, dígitos 6, 60, 61, 62 y 63
	Administración pública	Según clasificación CON, dígito 75
	Actividades recreativas	Según clasificación CON, dígito 92
	Actividades empresariales	Según clasificación CON, dígitos 6, 7, 65, 66, 67 y del 70 al 74
Otros servicios	Según clasificación CON, dígitos 8, 9, 80, 85, 90, 91, 93, 95 y 99	

Cuadro A. 2: Variables utilizadas en el estudio de las diferencias salariales

Variable	Clasificación	Contenido
Log base		Logaritmo de la base de cotización media diaria
Sexo	Hombre / mujer	
Edad en 2008		Diferencia entre 2008 y el año de nacimiento
Antigüedad en la empresa		Suma de la duración de todos los episodios de empleo en el mismo código cuenta cotización hasta el 31/12/2008. Calculadas a partir de la fecha de alta y de baja de los episodios.
Contrato temporal	Sí/No	Agrupado a partir de las variables tipo de contrato y tipo de relación laboral
Grupo de cotización	Ingenieros y Licenciados	
	Ingenieros Técnicos y Ayudantes	
	Jefes Administrativos	
	Ayudantes no titulados	
	Oficiales Administrativos	
	Subalternos	
	Auxiliares Administrativos	
	Oficiales de 1ª y 2ª	
	Oficiales de 3ª y Especialistas	
	Peones y asimilados	
Sector de actividad de la empresa (según clasificación CON)	Agricultura	Dígitos 0, 01, 05, de 011 al 015, 020 y 050
	Industria	Dígitos 1, 2, del 10 al 37, 40 y 41
	Construcción	Dígito 45
	Comercio	Dígitos 5, 50, 51 y 52
	Hostelería	Dígito 55
	Transporte	Dígitos 6, 60, 61, 62 y 63
	Admón. Pública	Dígito 75
	Act. recreativas	Dígito 92
	Act. empresariales	Dígitos 6, 7, 65, 66, 67 y del 70 al 74
	Otros servicios	Dígitos 8, 9, 80, 85, 90, 91, 93, 95 y 99
CCAA de la empresa		Calculada a partir de la variable domicilio del CCC de la empresa
Tamaño de la empresa	Micro: < 10 trabajadores	A partir de número de trabajadores en la cuenta de cotización
	Pequeña: 10-49 trabajadores	
	Mediana: 50-249 trabajadores	
	Grande: 250-500 trabajadores	
	Muy grande: > 500 trabajadores	
Antigüedad en el empleo		Suma de la duración de todos los episodios de empleo hasta 31/12/2008. Calculada a partir de la fecha de alta y de baja de los episodios.
Duración relativa de la trayectoria		Porcentaje que supone el tiempo total trabajado sobre el tiempo potencial de trabajo (si se hubiera trabajado de forma continuada desde el inicio del primer episodio)
Número de episodios de empleo		
Antes discapacitado	Sí/No	Si el individuo ha comunicado una discapacidad con anterioridad a 2008

Cuadro A. 3: Descripción de las variables utilizadas en el estudio de la compatibilidad entre empleo e IP

Variable	Valores	Contenido
Sexo	Hombre / mujer	
Edad en 2008		Diferencia entre 2008 y el año de nacimiento
Edad en el primer empleo		Edad calculada en el registro del primer contrato
Edad en el inicio de la IP		Edad calculada en el momento de reconocimiento de la IP
Discapacidad	Sí/No	En algún episodio de empleo anterior al reconocimiento de la IP se registró una discapacidad superior al 32 por ciento
Tiempo total trabajado		Suma del tiempo trabajado en todos los episodios de empleo anteriores a la IP (en años)
Número de empleos		Número de episodios de empleo
Grupo de cotización (último contrato antes del reconocimiento de la IP)	Alta cualificación	Ingenieros y licenciados, ingenieros técnicos y ayudantes y jefes administrativos
	Media cualificación	Ayudantes no titulados, oficiales administrativos, subalternos, auxiliares administrativos, oficiales de 1ª y 2ª y oficiales de 3ª y especialistas
	Baja cualificación	Peones y asimilados, trabajadores menores de 18 años y trabajadores por cuenta propia en el REA
	Sin cotización	Determinados regímenes (RETA y REEH) o situaciones (convenios especiales, situaciones asimiladas al alta)
Cuantía de la pensión		Importe anual en 2008 de todas las prestaciones excepto las complementarias (en euros)
Vive solo	Sí/No	No convive con ninguna persona en 2008. Datos del padrón.
Otras prestaciones	Sí/No	En 2008 recibe prestaciones por viudedad, orfandad, complementarias o ajenas
Complementos para mínimos	Sí/No	Recibe complementos para mínimos en 2008
CCAA		CCAA de primera afiliación

7.2 Anexo 2. Información complementaria al análisis sobre CEE

Cuadro A. 4: Estadísticos descriptivos de las variables independientes utilizadas para estimar el modelo logit

		Media	S.E.
Trabaja en empresa ordinaria		0,906	0,003
Primer empleo en CEE		0,056	0,002
Alguna vez en CEE		0,186	0,004
Hombre (ref: mujer)		0,630	0,005
Contrato temporal (ref: indefinido)		0,398	0,005
Edad en el primer contrato	Hasta 20	0,372	0,005
	De 20 a 24	0,334	0,005
	De 25 a 29	0,141	0,004
	De 30 a 44	0,122	0,003
	De 45 a 54	0,024	0,002
	Más de 55	0,007	0,001
Edad en 2008	Hasta 29	0,135	0,004
	De 30 a 44	0,475	0,005
	De 45 a 54	0,244	0,005
	Más de 55	0,145	0,004
Grupo de cotización primer empleo	Alta	0,028	0,002
	Media	0,423	0,005
	Baja	0,516	0,005
	Sin cotización	0,033	0,002
Grupo de cotización actual	Alta	0,054	0,002
	Media	0,607	0,005
	Baja	0,312	0,005
CCAA de la empresa	Andalucía	0,149	0,004
	Aragón	0,029	0,002
	Asturias	0,035	0,002
	Islas Baleares	0,023	0,002
	Islas Canarias	0,035	0,002
	Cantabria	0,014	0,001
	Castilla La Mancha	0,038	0,002
	Castilla León	0,051	0,002
	Cataluña	0,170	0,004
	Extremadura	0,023	0,002
	Galicia	0,054	0,002
	Comunidad de Madrid	0,130	0,004
	Murcia	0,049	0,002
	Navarra	0,020	0,001
	País Vasco	0,065	0,003
	La Rioja	0,010	0,001
Comunidad Valenciana	0,103	0,003	
Ceuta y Melilla	0,004	0,001	
Año de alta del primer contrato	Hasta 1977	0,188	0,004
	Desde 1978 a 1987	0,202	0,004
	Desde 1988 a 1997	0,324	0,005
	Desde 1998 a 2008	0,287	0,005
Nº episodios de empleo	Uno	0,047	0,002
	De 2 a 5	0,295	0,005
	De 6 a 10	0,257	0,005
	De 11 a 20	0,233	0,004
	Más de 20	0,168	0,004
Tiempo trabajado sobre tiempo potencial	Hasta el 25 por ciento	0,095	0,003

	Del 26 al 50 por ciento	0,209	0,004
	Del 51 al 75 por ciento	0,283	0,005
	> 75 por ciento	0,413	0,005
Actividad de la empresa	Agricultura	0,024	0,002
	Industria	0,143	0,004
	Construcción	0,066	0,003
	Comercio	0,127	0,004
	Hostelería	0,048	0,002
	Transporte	0,034	0,002
	Administración pública	0,041	0,002
	Actividades recreativas	0,020	0,001
	Actividades empresariales	0,196	0,004
	Otros servicios	0,300	0,005
Tamaño del municipio (ref: menos de 40.000 habitantes)		0,585	0,005
Discapacidad	Siempre	0,096	0,003
	En ocasiones, empezó como discapacitado	0,056	0,002
	No empezó, lo fue en ocasiones	0,848	0,004

Cuadro A. 5: Estimación de la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria frente a la de trabajar en un CEE (Coeficientes)

	Total		Mujer		Hombre	
	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.
Primer empleo en CEE	-1,550	0,171	-1,782	0,269	-1,458	0,232
Alguna vez en CEE	-2,201	0,103	-2,142	0,170	-2,210	0,133
Hombre (ref: mujer)	-0,085	0,099	-	-	-	-
Contrato temporal (ref: indefinido)	-0,358	0,103	-0,621	0,165	-0,214	0,137
Edad en el 1er contrato (ref: hasta 20)						
De 20 a 24	0,064	0,122	-0,093	0,203	0,157	0,158
De 25 a 29	0,021	0,164	-0,033	0,263	0,028	0,219
De 30 a 44	0,008	0,212	0,141	0,330	-0,112	0,287
De 45 a 54	-0,417	0,378	-0,434	0,531	0,272	0,647
Más de 55	0,718	0,679	0,805	0,825	-	-
Edad en 2008 (ref: hasta 29)						
De 30 a 44	0,128	0,199	0,032	0,303	0,210	0,272
De 45 a 54	-0,061	0,271	-0,364	0,419	0,109	0,367
Más de 55	-0,053	0,348	-0,535	0,534	0,252	0,480
Grupo de cotización en el 1er empleo (ref: alta)						
Media	0,334	0,352	0,558	0,509	-0,015	0,510
Baja	0,425	0,355	0,456	0,515	0,247	0,515
Sin cotización	0,148	0,406	0,065	0,552	0,394	0,780
Grupo de cotización actual (ref: alta)						
Media	-0,945	0,295	-0,951	0,492	-1,050	0,382
Baja	-1,760	0,299	-1,919	0,499	-1,842	0,388
CCAA de la empresa (ref: Andalucía)						
Aragón	-0,521	0,294	-0,875	0,492	-0,406	0,372
Asturias	-1,495	0,244	-1,705	0,389	-1,490	0,322
Islas Baleares	-0,870	0,336	-1,069	0,567	-0,853	0,423
Islas Canarias	0,463	0,493	-0,270	0,669	0,871	0,753
Cantabria	-1,492	0,346	-1,328	0,597	-1,649	0,427
Castilla La Mancha	-0,006	0,361	-0,014	0,608	-0,049	0,455
Castilla León	-0,581	0,251	-0,884	0,414	-0,483	0,324

Cataluña	-0,960	0,181	-1,233	0,304	-0,926	0,229
Extremadura	-1,061	0,337	-1,428	0,544	-0,900	0,433
Galicia	-0,992	0,265	-1,296	0,420	-0,823	0,355
Comunidad de Madrid	-0,467	0,201	-0,769	0,328	-0,387	0,260
Murcia	0,561	0,455	-0,378	0,605	1,273	0,753
Navarra	-0,153	0,389	-0,404	0,610	-0,140	0,517
País Vasco	-2,224	0,190	-2,587	0,321	-2,193	0,242
La Rioja	-0,643	0,446	0,258	1,123	-0,913	0,505
Comunidad Valenciana	-0,282	0,239	-0,692	0,365	-0,035	0,334
Ceuta y Melilla	-0,817	0,871	-1,587	1,150	-0,465	1,305
Año de alta del 1er contrato (ref: hasta 1977)						
Desde 1978 a 1987	0,154	0,178	0,078	0,286	0,220	0,237
Desde 1988 a 1997	0,329	0,220	0,087	0,349	0,428	0,297
Desde 1998 a 2008	0,572	0,286	0,139	0,443	0,805	0,392
Nº de episodios de empleo (ref: uno)						
De 2 a 5	1,221	0,243	0,967	0,365	1,474	0,343
De 6 a 10	1,893	0,273	1,809	0,416	2,041	0,380
De 11 a 20	2,014	0,282	0,934	0,439	2,161	0,389
Más de 20	2,629	0,299	2,418	0,465	2,848	0,412
Tiempo trabajado sobre el tiempo potencial: (ref: Hasta el 25 por ciento)						
Del 26 al 50 por ciento	0,307	0,174	0,170	0,240	0,471	0,262
Del 51 al 75 por ciento	-0,052	0,168	-0,006	0,244	-0,056	0,243
> 75 por ciento	0,237	0,166	0,127	0,243	0,331	0,240
Actividad de la empresa (ref: otros servicios)						
Agricultura	1,197	0,330	1,042	0,595	1,334	0,411
Industria	0,139	0,132	0,024	0,225	0,195	0,167
Construcción	2,222	0,436	2,308	1,142	2,169	0,478
Comercio	1,217	0,210	0,874	0,308	1,504	0,295
Hostelería	1,905	0,421	3,355	1,065	1,378	0,470
Transporte	0,191	0,277	-0,895	0,458	0,590	0,357
Administración pública	-	-	-	-	-	-
Actividades recreativas	1,316	0,499	-	-	0,563	0,510
Actividades empresariales	-0,205	0,115	0,110	0,179	-0,454	0,154
Tamaño del municipio (ref: menos de 40.000 habitantes)						
	-0,119	0,098	-0,051	0,155	-0,169	0,130
Discapacidad (ref: Siempre)						
En ocasiones, empezó como discapacitado	1,518	0,328	1,520	0,455	1,572	0,500
No empezó, lo fue en ocasiones	-0,449	0,219	-0,539	0,318	-0,508	0,318
Constante	3,074	0,558	4,109	0,914	2,808	0,737

7.3 Anexo 3. Información complementaria sobre bases de cotización

7.3.1 Bases de cotización por contingencias comunes

El art. 23 del RD 2064/1995, que ha sufrido varias reformas desde su aprobación, establece que la base de cotización por contingencias comunes la componen las retribuciones salariales que cada trabajador percibe mensualmente además de la parte proporcional de las pagas extraordinarias o de otros complementos salariales que el trabajador tiene derecho a percibir por períodos de tiempo superiores al mes. Para calcular esta parte proporcional hay que tener en cuenta su importe anual, de manera que en el caso de que las retribuciones del trabajador sean diarias la cantidad de dividirá entre 365 días y la cifra obtenida se multiplicará por el número de días del mes al que corresponde la cotización; por el contrario cuando las retribuciones del trabajador son mensuales el importe anual se divide entre 12 meses del año⁹³.

Las retribuciones en especie consecuencia de una norma, Convenio colectivo o contrato de trabajo se incluyen en la base de cotización; en el Cuadro A. 6 se muestran los importes computables de estas retribuciones.

⁹³ A efectos de cotización, las categorías profesionales se dividen en once grupos. Los grupos del 1 al 7 comprenden bases de cotización mensuales cotizando siempre por 30 días, independientemente de los que tenga el mes. Los grupos del 8 al 11 se refieren a las bases de cotización diarias, es decir, los trabajadores incluidos en este último grupo cotizan por los días naturales que tenga el mes que se liquida (veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y uno).

Cuadro A. 6: Conceptos incluidos en la base de cotización

CONCEPTO			IMPORTE COMPUTABLE	
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, Convenio Colectivo o contrato de trabajo Para fines particulares	VIVIENDA		5 ó 10 por ciento del valor catastral (en función de que se haya modificado o no dicho valor), con el límite del 100 por ciento del resto de remuneraciones.	
	VEHÍCULOS	Entrega		Coste de adquisición del empresario (incluidos tributos)
		Uso	Propiedad de la empresa	20 por ciento anual del coste de adquisición
			No propiedad de la empresa	20 por ciento anual del valor de mercado del vehículo nuevo
		Uso y posterior entrega		Valor del mercado resultante del uso anterior
	PRÉSTAMOS: Con tipo de interés inferior al legal del dinero			Diferencia entre ambos tipos de interés
	MANUTENCIÓN, HOSPEDAJE, VIAJES Y SIMILARES			Coste para el empresario (incluidos tributos)
	PRIMAS de contratos de seguro (excepto de accidentes de trabajo y Responsabilidad Civil)			Coste para el empresario (incluidos tributos)
	CONTRIBUCIONES a Planes de Pensiones o sistemas de previsión social alternativos a éstos			Importe satisfecho por los promotores
	GASTOS DE ESTUDIOS Y MANUTENCIÓN (incluidos familiares), excepto estudios exigidos por el trabajo			Coste para el empresario (incluidos tributos)
	DERECHOS ESPECIALES: contenido económico que se reserven los promotores de una sociedad como remuneración (por ciento sobre beneficios)			Mínimo 35 por ciento del valor equivalente del capital social que permita la misma participación en los beneficios
	RESTANTES CASOS	Plaza de garaje	Propiedad de la empresa	Valor del mercado
			Alquiler	Coste para el empresario
Bolsa de Navidad		Coste para el empresario		
Juguetes		Coste para el empresario		
Etc.		Coste para el empresario		

Fuente: Circular 3-002 de 7 de marzo de 2008 de la TGSS

Sin embargo, no todos los conceptos retributivos del trabajo cotizan a la Seguridad Social, ya que hay conceptos que no se deben considerar para el cálculo de las bases de cotización (Cuadro A. 7). Las dietas y los gastos de locomoción únicamente entran en la base de cotización en los mismos casos en los que están sometidos al IRPF. El plus de distancia y el plus de transporte urbano así como las cantidades que se abonan por quebranto de moneda, las indemnizaciones por desgaste de las herramientas o por adquisición y mantenimiento de la ropa de trabajo, los productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa en principio no entran en la base de cotización salvo

cuando sumados superan el 20 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual sin pagas extraordinarias⁹⁴. Tampoco entran en la base de cotización las cantidades que los trabajadores cobran por matrimonio, ni las indemnizaciones que paga el empresario al trabajador ya sean por despido, por suspensión del contrato, por traslado del trabajador o por fallecimiento. Por último, no se incluye en la base de cotización ni las cantidades que los trabajadores perciben por prestaciones de la Seguridad Social ni por mejoras de la Seguridad Social ni las que concede la empresa con carácter asistencial por ejemplo para pagar los estudios, que permiten el reciclaje profesional o la obtención de productos a un precio rebajado en los economatos de la empresa.

Además, en el caso de las base de cotización por contingencias comunes no se computan las cantidades que el trabajador percibe por horas extraordinarias (éstas sólo se tienen en cuenta para calcular la base de cotización por contingencias profesionales).

Cuadro A. 7: Conceptos excluidos de la base de cotización

CONCEPTO					IMPORTE EXENTO	IMPORTE COMPUTABLE
GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (Dietas)	Gastos de estancia				Importe justificado	-
	Gastos de manutención	Pernocta	En España		53,34 €/día	El exceso de tales cantidades
			Extranjero		91,35 €/día	
		No pernocta	En España		26,87 €/día	
			Extranjero		48,08 €/día	
	Personal de vuelo	En España		36,06 €/día		
Extranjero		66,11 €/día				
GASTOS DE LOCOMOCIÓN	Según factura o documento equivalente (Transporte público)				Importe justificado	-
	Remuneración global (sin justificación importe)				0,19 €/Km recorridos (más gastos de peaje y aparcamientos justificados)	El exceso de dicho importe
PLUSES DE TRANSPORTE URBANO Y DE DISTANCIA					Hasta el 20 por ciento del IPREM mensual sin pagas extraordinarias (en conjunto)	El exceso del 20 por ciento del IPREM mensual (en conjunto)
QUEBRANTO DE MONEDA, INDEMNIZACIONES POR DESGASTE DE ÚTILES O HERRAMIENTAS Y ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO DE PRENDAS DE TRABAJO					Hasta el 20 por ciento del IPREM mensual sin pagas extraordinarias	El exceso del 20 por ciento del IPREM mensual (en conjunto)

⁹⁴ En 2008 el IPREM mensual era de 516,90 €

		(en conjunto)	
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIONES, DESPIDOS Y CESES		Importe	-
PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE (no debidos por norma, Convenio Colectivo o contrato de trabajo)	Vivienda	Hasta el 20 por ciento del IPREM mensual sin pagas extraordinarias (en conjunto)	El exceso del 20 por ciento del IPREM mensual (en conjunto)
	Vehículos		
	Préstamos con tipo de interés inferior al legal del dinero		
	Manutención, viajes, turismo y similares		
	Primas de contrato de seguro, excepto accidentes de trabajo y responsabilidad civil		
	Contribuciones a planes de pensiones o alternativos		
	Gastos de estudios y manutención (excepto exigidos por el trabajo)		
	Derechos especiales (reservados a promotores de sociedades)		
Restantes casos	Plaza de garaje		
	Bolsa de Navidad		
	Juguetes		
PERCEPCIONES POR MATRIMONIO		Importe	-
PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y SUS MEJORAS		Importe	-
ASIGNACIONES ASISTENCIALES	Gastos estudios exigidos por el trabajo	Importe	-
	Entrega de productos a precios rebajados (cantinas, comedores de empresa, economatos, fórmulas indirectas de servicio de comedor)	9 € día (días hábiles)	Exceso de 9 €/día y/o que no se cumplan los requisitos establecidos
	Utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal	Importe	-
	Entrega gratuita o por un precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades	Hasta 12.000 € anuales	El exceso de tal importe y/o que no se cumplan los requisitos establecidos
	Primas de contrato de seguro de accidentes de trabajo o responsabilidad civil del trabajador	Importe	-
	Primas de contrato de seguro para enfermedad común del trabajador (y de su cónyuge y descendientes)	Hasta 500 € anuales por cada una de las personas incluidas	El exceso de tales importes
	Prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal del mercado	Importe	-

Fuente: Circular 3-002 de 7 de marzo de 2008 de la TGSS

En cada caso concreto, establecidas las cantidades que se incluyen en la base de cotización hay que aplicar los topes máximos y los topes mínimos de cada grupo de cotización teniendo en cuenta la categoría profesional de cada trabajador como señala el art.110 LGSS y los arts.9, 25 y 26 del RD 2064/1995⁹⁵. En cuanto al tope máximo se ha

⁹⁵ Para el año 2008 las bases máximas y mínimas fueron establecidas por la Orden TAS/76/2008 y son las siguientes: base máxima, grupos de cotización de 1 a 7, 3074,10€/mes; base máximas grupos de cotización

producido la unificación de todos los grupos y en cuanto al tope mínimo hay que respetar siempre el límite establecido en el art.16.2 LGSS y que consiste en el importe del salario mínimo interprofesional incrementado en una sexta parte⁹⁶, con la excepción de los contratos de trabajo sometidos a reglas especiales en materia de cotización como los contratos a tiempo parcial y los contratos para la formación. Terminadas estas operaciones si el importe obtenido es inferior a la base mínima se cotizará por ésta y si fuera superior a la base máxima también se cotizará por ésta.

En el caso de los contratos para la formación, la Orden TAS/76/2008, establece que la cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 34,69 euros por contingencias comunes; 28,93 euros a cargo del empresario y 5,76 euros a cargo del trabajador.

En cuanto a la cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial, también establecidas para el año 2008 por la Orden TAS/76/2008, ésta se efectuará en razón de la remuneración efectivamente recibida en función de las horas, tanto ordinarias como complementarias⁹⁷, trabajadas en el mes que se considere. A esta remuneración se le añade la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico.

Si la base de cotización mensual, calculada según lo indicado anteriormente, es inferior a las bases mínimas mensuales de cotización (que son el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base mínima por hora que se muestra en el Cuadro A. 8) o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.

de 8 a 11, 102,47€día; base mínima, grupo de cotización 1, 977,40€mes; base mínima, grupo de cotización 2, 810,90€mes; base mínima, grupo de cotización 3, 705,30€mes; base mínima, grupos de cotización 4 a 7, 699,90€mes; base mínima, grupos de cotización 8 a 11, 23,33€día.

⁹⁶ En la base de cotización se tiene en cuenta el prorrateo de las pagas extras por tanto la base de cotización mínima coincide con el SMI mensual con el prorrateo de las pagas extras.

⁹⁷ El trabajador y el empresario pueden pactar la realización de horas complementarias, que se añaden a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial de duración indefinida; sólo cuando exista este pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato; los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

**Cuadro A. 8: Bases mínimas de cotización por contingencias comunes para 2008
(contratos a tiempo parcial)**

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora (€)
1	Ingenieros y Licenciados	5,89
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	4,88
3	Jefes Administrativos y de Taller	4,25
4	Ayudantes no titulados	4,22
5	Oficiales administrativos	4,22
6	Subalternos	4,22
7	Auxiliares administrativos	4,22
8	Oficiales de primera y segunda	4,22
9	Oficiales de tercera y especialistas	4,22
10	Trabajadores de 18 o más años no cualificados	4,22
11	Trabajadores < 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	4,22

Fuente: Orden TAS/76/2008

7.3.2 Análisis descriptivo de la muestra utilizada

Cuadro A. 9: Distribución de los episodios de empleo en función del grado de discapacidad y la relación anterior con la discapacidad

Antes discapacitado	Grado de discapacidad	No discapacitado	Discapacitado			Total
			Empresa ordinaria	CEE	Total	
		%	%	%	%	%
No	No discapacitado	100	-	-	-	99,4
	33 %	-	39,3	40,5	39,4	0,2
	Entre 34 y 64 %	-	40,5	46,2	41,2	0,2
	≥ 65 %	-	20,2	13,3	19,4	0,1
	Total	100	100	100	100	100
Sí	No discapacitado	100	-	-	-	39,5
	33 %	-	27,5	33,7	28,5	17,2
	Entre 34 y 64 %	-	47,5	54,5	48,7	29,4
	≥ 65 %	-	25,0	11,8	22,8	13,8
	Total	100	100	100	100	100
n		697.444	4.334	661	4.995	702.439

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Cuadro A. 10: Distribución de los episodios de empleo en función de la edad del trabajador en 2008 y si comunica o no una discapacidad

Edad en 2008	No discapacitado	Discapacitado			Total
		Empresa ordinaria	CEE	Total	
	%	%	%	%	%
Menos de 30 años	29,7	14,3	11,8	14	29,6
Entre 30 y 44 años	45,7	48,2	48,6	48,2	45,7
Entre 45 y 54 años	17,3	25,6	29,2	26,1	17,4
55 o más años	7,3	11,9	10,4	11,7	7,4
Total	100	100	100	100	100
n	697.444	4.334	661	4.995	702.439

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Cuadro A. 11: Distribución de los episodios de empleo en función de la CCAA de la empresa y si se comunica o no una discapacidad

CCAA	No discapacitado	Discapacitado			Total
		Empresa ordinaria	CEE	Total	
	%	%	%	%	%
Andalucía	16,3	17,2	5,3	15,6	16,3
Aragón	2,9	3,2	2,7	3,1	2,9
Asturias	2,1	3,1	5,0	3,4	2,1
Islas Baleares	2,6	2,2	2,4	2,2	2,6
Islas Canarias	4,8	3,8	0,5	3,4	4,8
Cantabria	1,2	1,6	1,8	1,6	1,2
Castilla La Mancha	4,1	3,9	1,4	3,6	4,1
Castilla León	4,8	5,7	4,1	5,4	4,8
Cataluña	17,1	15,1	18,5	15,5	17,1
Extremadura	2,0	2,4	0,9	2,2	2,0
Galicia	5,6	5,2	3,2	4,9	5,6
C. de Madrid	16,7	13,0	11,2	12,8	16,7
Murcia	2,8	5,7	0,3	5,0	2,8
Navarra	1,5	1,9	1,2	1,8	1,5
País Vasco	4,8	4,1	37,7	8,5	4,8
La Rioja	0,7	1,2	0,9	1,1	0,7
C. Valenciana	9,9	10,4	2,7	9,3	9,9
Ceuta y Melilla	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Cuadro A. 12: Distribución de los episodios de empleo en función del tipo de contrato y si se comunica o no una discapacidad

Tipo de contrato	No discapacitado	Discapacitado			Total
		Empresa ordinaria	CEE	Total	
	%	%	%	%	%
Indefinido	45,6	68,1	55,4	66,4	45,8
Temporal	54,4	31,9	44,6	33,6	54,2
Total	100	100	100	100	100
n	697.444	4.334	661	4.995	702.439

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Cuadro A. 13: Distribución de los episodios de empleo en función del grupo de cotización y si se comunica o no una discapacidad (en porcentaje)

Grupo de cotización	No discapacitado	Discapacitado			Total
		Empresa ordinaria	CEE	Total	
	%	%	%	%	%
Ingenieros y Licenciados	6,7	1,8	0,2	1,6	6,6
Ingenieros Técnicos y Ayudantes titulados	6,2	1,3	0,5	1,2	6,2
Jefes Administrativos y de taller	3,7	2,2	1,1	2,0	3,7
Ayudantes no titulados	2,9	1,3	0,8	1,2	2,9
Oficiales Administrativos	10,4	23,6	2,4	20,8	10,5
Subalternos	4,6	6,0	3,3	5,7	4,6
Auxiliares administrativos	12,6	11,2	8,0	10,8	12,6
Oficiales 1ª y 2ª	22,3	12,9	6,2	12,1	22,2
Oficiales 3ª y Especialistas	12,7	12,0	28,7	14,2	12,7
Peones y asimilados	17,7	27,6	48,7	30,4	17,8
Trabajadores menores de 18 años	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
Total	100	100	100	100	100
n	697.444	4.334	661	4.995	702.439

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Cuadro A. 14: Distribución de los episodios de empleo en función del tamaño de la empresa y si se comunica o no una discapacidad

Tipo de empresa	No discapacitado	Discapacitado			Total
		Empresa ordinaria	CEE	Total	
	%	%	%	%	%
Micro	31,2	25,8	1,8	22,7	31,1
Pequeña	9,9	9,6	3,5	8,8	9,9
Mediana	13,9	14,9	12,1	14,5	13,9
Grande	20,2	24,6	49,3	27,9	20,2
Muy grande	24,8	25,1	33,3	26,2	24,8
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

Cuadro A. 15: Distribución de los episodios de empleo en función del sector de actividad y si se comunica o no una discapacidad

Sector de actividad	No discapacitado	Discapacitado			Total
		Empresa ordinaria	CEE	Total	
	%	%	%	%	%
Agricultura	0,7	2,1	1,7	2,0	0,7
Industria	13,9	16,5	22,5	17,3	13,9
Construcción	17,0	6,0	0,3	5,2	16,9
Comercio	13,7	12,8	3,0	11,5	13,6
Hostelería	7,1	3,2	0,6	2,9	7,0
Transporte	4,1	3,2	2,3	3,1	4,1
Administración Pública	7,1	1,6	-	1,4	7,1
Actividades Recreativas	1,9	1,5	0,6	1,4	1,9
Actividades Empresariales	18,9	17,4	31,6	19,3	18,9
Otros servicios	15,6	35,8	37,4	36,0	15,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos de la autora a partir de la MCVL-2008

7.3.3 Ecuaciones de salarios y estadísticos descriptivos

Cuadro A. 16: Ecuación de salarios para discapacitados y no discapacitados

	No discapacitados		Discapacitados	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Sexo (Ref: Mujer)	0,098 ***	0,001	0,058 ***	0,009
Edad en 2008	0,010 ***	0,000	0,007 ***	0,002
Edad en 2008 cuadrado	0,000 ***	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,015 ***	0,000	0,024 ***	0,006
Antigüedad en la empresa cuadrado	0,000 ***	0,000	-0,001 ***	0,000
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	-0,042 ***	0,001	-0,013	0,011
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)				
Ingenieros Téc. y Ayud. titulados	-0,068 ***	0,002	-0,258 ***	0,047
Jefes administrativos y de taller	-0,133 ***	0,002	-0,216 ***	0,041
Ayudantes no titulados	-0,248 ***	0,002	-0,392 ***	0,046
Oficiales Administrativos	-0,320 ***	0,002	-0,295 ***	0,032
Subalternos	-0,526 ***	0,002	-0,704 ***	0,035
Auxiliares administrativos	-0,462 ***	0,002	-0,638 ***	0,033
Oficiales 1ª y 2ª	-0,469 ***	0,002	-0,631 ***	0,033
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,522 ***	0,002	-0,713 ***	0,033
Peones y asimilados	-0,577 ***	0,002	-0,855 ***	0,032
Trabajadores < 18 años	-0,688 ***	0,008	-0,823 ***	0,126
Sector (Ref: Agricultura)				
Industria	0,145 ***	0,004	0,142 ***	0,029
Construcción	0,149 ***	0,004	0,260 ***	0,033
Comercio	0,010 **	0,004	0,094 ***	0,030
Hostelería	0,073 ***	0,004	0,157 ***	0,036
Transporte	0,116 ***	0,004	0,157 ***	0,035
Administración Pública	0,145 ***	0,004	0,283 ***	0,043
Actividades recreativas	0,089 ***	0,005	0,060	0,043
Actividades empresariales	0,096 ***	0,004	0,086 ***	0,029
Otros servicios	0,062 ***	0,004	0,035	0,029
CCAA (Ref: Andalucía)				
Aragón	0,049 ***	0,002	-0,006	0,024
Asturias	0,031 ***	0,002	-0,053 ***	0,023
Islas Baleares	0,038 ***	0,002	-0,009	0,028
Islas Canarias	-0,080 ***	0,002	-0,050 ***	0,023
Cantabria	0,020 ***	0,003	0,024	0,032
Castilla La Mancha	-0,024 ***	0,002	-0,027	0,023
Castilla León	-0,004 ***	0,002	-0,068 ***	0,019
Cataluña	0,068 ***	0,001	0,003	0,014
Extremadura	-0,099 ***	0,002	-0,056 ***	0,028
Galicia	-0,061 ***	0,002	-0,103 ***	0,020
C. de Madrid	-0,009 ***	0,001	-0,021	0,015
Murcia	-0,016 ***	0,002	0,011	0,020
Navarra	0,156 ***	0,003	0,005	0,031
País Vasco	0,160 ***	0,002	0,009	0,017
La Rioja	0,044 ***	0,004	0,040	0,038
C. Valenciana	-0,021 ***	0,001	-0,014	0,016
Ceuta y Melilla	-0,014 **	0,007	-0,023	0,069
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)				
Pequeña	0,049 ***	0,001	-0,007	0,016
Mediana	0,092 ***	0,001	0,019	0,013
Grande	0,165 ***	0,001	0,049 ***	0,012
Muy grande	0,261 ***	0,001	0,143 ***	0,014
Antigüedad en el empleo	0,004 ***	0,000	-0,009	0,006

Antigüedad en el empleo cuadrado	0,000 ***	0,000	0,000 **	0,000
Número de episodios (Ref:1)				
Entre 2y 5	-0,003 ***	0,001	-0,020	0,013
Entre 6 y10	0,080 ***	0,001	0,098 ***	0,026
Entre 11 y 20	0,203 ***	0,002	0,238 ***	0,042
> 20	0,304 ***	0,003	0,166 ***	0,080
Antes discapacitado (Ref: No)	-0,053 ***	0,010	0,030 ***	0,013
Constante	3,833 ***	0,006	3,968 ***	0,068
N	697.444		4.995	
LR chi2(53)=	480.756,27		3.238,19	
Log likelihood=	-79.346,672		-580,39015	
Pseudo R2=	0,7518		0,7361	

Cuadro A. 17: Ecuación de salarios por grado de discapacidad

	33 %		34-64 %		≥ 65 %	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Sexo (Ref: Mujer)	0,089 ***	0,015	0,050 ***	0,013	0,036 *	0,018
Edad en 2008	0,003	0,004	0,007 *	0,004	0,009 *	0,005
Edad en 2008 cuadrado	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,039 ***	0,009	0,005	0,009	0,020	0,015
Antigüedad empresa cuadrado	-0,002 ***	0,000	0,000	0,001	-0,001	0,001
Contrato temp (Ref: Indef)	-0,027	0,019	-0,009	0,016	-0,005	0,024
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayud. Tít.	-0,201 ***	0,069	-0,288 ***	0,076	-0,401 ***	0,115
Jefes admntivos y de taller	-0,177 ***	0,060	-0,336 ***	0,065	-0,094	0,106
Ayudantes no titulados	-0,374 ***	0,065	-0,416 ***	0,073	-0,400 ***	0,142
Oficiales Administrativos	-0,267 ***	0,049	-0,285 ***	0,050	-0,427 ***	0,083
Subalternos	-0,630 ***	0,051	-0,770 ***	0,053	-0,777 ***	0,092
Auxiliares administrativos	-0,607 ***	0,050	-0,650 ***	0,050	-0,714 ***	0,083
Oficiales 1ª y 2ª	-0,607 ***	0,049	-0,622 ***	0,050	-0,772 ***	0,087
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,671 ***	0,049	-0,735 ***	0,050	-0,793 ***	0,083
Peones y asimilados	-0,845 ***	0,047	-0,849 ***	0,048	-0,942 ***	0,080
Trabajadores < 18 años	-0,814 ***	0,197	-0,953 ***	0,196	-0,709 **	0,280
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,158 ***	0,051	0,157 ***	0,042	0,079	0,063
Construcción	0,243 ***	0,056	0,283 ***	0,047	0,261 ***	0,077
Comercio	0,106 **	0,052	0,096 **	0,043	0,042	0,068
Hostelería	0,156 **	0,062	0,164 ***	0,051	0,139	0,088
Transporte	0,188 ***	0,059	0,158 ***	0,052	0,115	0,081
Administración Pública	0,269 ***	0,071	0,408 ***	0,069	0,093	0,091
Actividades recreativas	0,106	0,071	0,053	0,063	-0,043	0,101
Actividades empresariales	0,095 *	0,051	0,097 **	0,042	0,048	0,063
Otros servicios	0,056	0,051	0,030	0,042	0,008	0,062
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,020	0,038	-0,035	0,037	-0,007	0,055
Asturias	-0,059 *	0,035	-0,056	0,035	-0,040	0,070
Islas Baleares	0,007	0,047	0,059	0,044	-0,125 **	0,054
Islas Canarias	-0,025	0,048	-0,104 ***	0,035	-0,011	0,040
Cantabria	-0,001	0,048	0,027	0,048	0,087	0,088
Castilla La Mancha	0,031	0,038	-0,060 *	0,034	-0,056	0,051
Castilla León	-0,053 *	0,032	-0,093 ***	0,029	-0,041	0,045
Cataluña	0,035	0,024	-0,017	0,021	-0,034	0,030

Extremadura	-0,091 **	0,042	-0,035	0,044	-0,023	0,067
Galicia	-0,073 **	0,037	-0,084 ***	0,030	-0,175 ***	0,040
C. de Madrid	-0,019	0,025	-0,030	0,022	-0,044	0,032
Murcia	0,013	0,032	0,022	0,030	-0,036	0,049
Navarra	-0,007	0,043	0,011	0,048	0,073	0,124
País Vasco	0,102 ***	0,029	-0,051 *	0,026	-0,084 **	0,040
La Rioja	0,015	0,050	0,079	0,064	-0,003	0,122
C. Valenciana	-0,003	0,027	-0,029	0,025	-0,013	0,034
Ceuta y Melilla	0,061	0,135	-0,094	0,096	0,008	0,136
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,020	0,024	-0,009	0,023	-0,035	0,039
Mediana	0,024	0,021	0,028	0,020	0,009	0,036
Grande	0,066 ***	0,019	0,049 ***	0,018	0,041	0,031
Muy grande	0,155 ***	0,022	0,135 ***	0,021	0,192 ***	0,036
Antigüedad en el empleo	-0,023 ***	0,009	0,001	0,009	0,007	0,014
Antigüedad empleo cuadrado	0,001 ***	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,001
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2 y 5	0,003	0,021	-0,037 *	0,019	-0,050 *	0,029
Entre 6 y 10	0,077	0,058	0,056 *	0,034	0,084	0,064
Entre 11 y 20	0,319 ***	0,072	0,322 ***	0,060	-0,237 **	0,108
> 20	0,876 ***	0,269	0,019	0,137	0,086	0,110
Antes discapacitado (Ref: No)	0,024	0,023	0,045 **	0,019	0,040	0,030
Constante	3,997 ***	0,116	3,998 ***	0,104	4,035 ***	0,155
N	1.846		2.143		1.006	
LR chi2(53)=	1.187,10		1.339,48		868,36	
Log likelihood=	-182,01706		-206,651		-84,088	
Pseudo R2=	0,76530		0,764		0,838	

Cuadro A. 18: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en función del tipo de empresa

	Eª ordinaria		CEE	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Sexo (Ref: Mujer)	0,066 ***	0,009	0,002	0,021
Edad en 2008	0,007 ***	0,003	0,012 *	0,007
Edad en 2008 cuadrado	0,000	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,025 ***	0,006	0,067 ***	0,024
Antigüedad en la empresa cuadrado	-0,001 ***	0,000	-0,003	0,002
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	-0,006	0,011	0,018	0,031
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)				
Ingenieros Técnicos y Ayud titulados	-0,228 ***	0,047	-0,523 *	0,295
Jefes administrativos y de taller	-0,231 ***	0,041	0,139	0,270
Ayudantes no titulados	-0,375 ***	0,047	-0,356	0,279
Oficiales Administrativos	-0,320 ***	0,032	-0,299	0,261
Subalternos	-0,698 ***	0,035	-0,668 ***	0,259
Auxiliares administrativos	-0,626 ***	0,033	-0,587 **	0,255
Oficiales 1ª y 2ª	-0,622 ***	0,033	-0,503 **	0,256
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,694 ***	0,033	-0,667 ***	0,253
Peones y asimilados	-0,832 ***	0,031	-0,773 ***	0,253
Trabajadores < 18 años	-0,748 ***	0,138	-0,936 **	0,367
Sector (Ref: Agricultura)				
Industria	0,166 ***	0,030	0,124	0,084
Construcción	0,263 ***	0,034	0,299	0,193

Comercio	0,098 ***	0,031	0,294 ***	0,105
Hostelería	0,161 ***	0,037	0,362 **	0,152
Transporte	0,161 ***	0,037	0,305 ***	0,105
Administración Pública	0,263 ***	0,044		
Actividades recreativas	0,074 *	0,044	0,031	0,152
Actividades empresariales	0,086 ***	0,031	0,224 ***	0,080
Otros servicios	0,047	0,030	0,083	0,080
CCAA (Ref: Andalucía)				
Aragón	0,013	0,025	-0,142 *	0,076
Asturias	-0,013	0,025	-0,154 **	0,068
Islas Baleares	0,029	0,029	-0,303 ***	0,080
Islas Canarias	-0,047 **	0,023	-0,324 **	0,161
Cantabria	0,053	0,034	-0,062	0,093
Castilla La Mancha	-0,012	0,023	-0,113	0,098
Castilla León	-0,064 ***	0,020	-0,114 *	0,069
Cataluña	0,009	0,015	-0,096 *	0,055
Extremadura	-0,038	0,028	-0,185	0,116
Galicia	-0,091 ***	0,021	-0,288 ***	0,078
C. de Madrid	-0,014	0,015	-0,159 ***	0,058
Murcia	0,009	0,020	-0,002	0,185
Navarra	-0,020	0,032	-0,034	0,099
País Vasco	0,080 ***	0,023	-0,006	0,058
La Rioja	0,043	0,039	0,016	0,113
C. Valenciana	-0,012	0,016	-0,129 *	0,077
Ceuta y Melilla	-0,001	0,072	-0,208	0,183
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)				
Pequeña	-0,002	0,016	-0,012	0,096
Mediana	0,018	0,014	0,046	0,082
Grande	0,060 ***	0,012	0,036	0,079
Muy grande	0,191 ***	0,015	0,027	0,081
Antigüedad en el empleo	-0,002	0,006	-0,064 **	0,026
Antigüedad en el empleo cuadrado	0,000	0,000	0,003	0,002
Número de episodios (Ref:1)				
Entre 2y 5	-0,026 **	0,013	0,106 ***	0,040
Entre 6 y10	0,099 ***	0,027	0,133 **	0,074
Entre 11 y 20	0,061	0,062	0,335 ***	0,068
> 20	0,180 **	0,092	0,162	0,145
Antes discapacitado (Ref: No)	0,023 *	0,014	0,023	0,039
Constante	3,914 ***	0,071	3,802 ***	0,308
N	4.334		N	661
LR chi2(53)=	2.987,39		LR chi2(52)=	343,93
Log likelihood=	-436,791		Log likelihood=	-11,959
Pseudo R2=	0,774		Pseudo R2=	0,935

Cuadro A. 19: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias en función del grado de discapacidad

	33 %		34-64 %		≥ 65 %	
	Coeficiente	Std. Err.	Coeficiente	Std. Err.	Coeficiente	Std. Err.
Sexo (Ref: Mujer)	0,084 ***	0,016	0,071 ***	0,014	0,032 *	0,019
Edad en 2008	0,004	0,004	0,007 *	0,004	0,007	0,006
Edad en 2008 cuadrado	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,041 ***	0,009	0,002	0,010	0,027 *	0,015
Antigüedad empresa	-0,002 ***	0,000	0,000	0,001	-0,001	0,001

cuadrado							
Contrato temp (Ref: Indef)	-0,014	0,020	-0,001	0,016	-0,014	0,026	
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)							
Ingenieros Téc. y Ayud tit	-0,147 **	0,069	-0,289 ***	0,075	-0,363 ***	0,119	
Jefes admntivos y de taller	-0,181 ***	0,060	-0,364 ***	0,065	-0,105	0,108	
Ayudantes no titulados	-0,347 ***	0,066	-0,402 ***	0,073	-0,399 ***	0,143	
Oficiales Administrativos	-0,284 ***	0,048	-0,313 ***	0,049	-0,467 ***	0,084	
Subalternos	-0,608 ***	0,051	-0,774 ***	0,053	-0,782 ***	0,093	
Auxiliares administrativos	-0,595 ***	0,050	-0,636 ***	0,050	-0,715 ***	0,084	
Oficiales 1ª y 2ª	-0,598 ***	0,049	-0,617 ***	0,050	-0,752 ***	0,088	
Oficiales 3ª y Especialist	-0,649 ***	0,050	-0,728 ***	0,050	-0,770 ***	0,084	
Peones y asimilados	-0,810 ***	0,047	-0,836 ***	0,048	-0,917 ***	0,081	
Trabajadores < 18 años	-0,482 *	0,269	-0,919 ***	0,191	-0,702 **	0,280	
Sector (Ref: Agricultura)							
Industria	0,213 ***	0,051	0,165 ***	0,045	0,078	0,067	
Construcción	0,280 ***	0,056	0,264 ***	0,049	0,246 ***	0,080	
Comercio	0,133 **	0,052	0,087 *	0,046	0,049	0,072	
Hostelería	0,190 ***	0,062	0,151 ***	0,053	0,135	0,091	
Transporte	0,236 ***	0,060	0,117 **	0,055	0,132	0,086	
Administración Pública	0,273 ***	0,071	0,375 ***	0,070	0,070	0,094	
Actividades recreativas	0,147 **	0,072	0,045	0,065	-0,016	0,107	
Actividades empresariales	0,111 **	0,052	0,085 *	0,045	0,035	0,068	
Otros servicios	0,103 **	0,052	0,021	0,045	0,015	0,066	
CCAA (Ref: Andalucía)							
Aragón	0,028	0,039	-0,005	0,039	0,012	0,058	
Asturias	-0,015	0,039	-0,014	0,037	0,017	0,075	
Islas Baleares	0,034	0,050	0,075 *	0,044	-0,085	0,062	
Islas Canarias	-0,036	0,048	-0,088 **	0,035	-0,009	0,041	
Cantabria	0,019	0,053	0,076	0,049	0,086	0,088	
Castilla La Mancha	0,054	0,039	-0,035	0,034	-0,040	0,052	
Castilla León	-0,048	0,033	-0,085 ***	0,029	-0,034	0,047	
Cataluña	0,040	0,025	-0,007	0,022	-0,029	0,031	
Extremadura	-0,075 *	0,043	-0,037	0,044	-0,018	0,068	
Galicia	-0,059	0,038	-0,063 **	0,030	-0,177 ***	0,042	
C. de Madrid	-0,012	0,026	-0,019	0,023	-0,038	0,033	
Murcia	0,007	0,032	0,025	0,030	-0,039	0,050	
Navarra	-0,041	0,044	0,006	0,050	0,044	0,124	
País Vasco	0,152 ***	0,036	0,046	0,037	-0,026	0,047	
La Rioja	-0,008	0,053	0,120 *	0,066	0,021	0,123	
C. Valenciana	-0,013	0,027	-0,014	0,024	-0,004	0,034	
Ceuta y Melilla	0,043	0,134	-0,063	0,100	0,073	0,158	
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)							
Pequeña	0,022	0,024	-0,006	0,023	-0,029	0,040	
Mediana	0,026	0,022	0,016	0,020	0,014	0,037	
Grande	0,086 ***	0,020	0,053 ***	0,019	0,047	0,033	
Muy grande	0,199 ***	0,023	0,186 ***	0,022	0,238 ***	0,038	
Antigüedad en el empleo	-0,020 **	0,009	0,014	0,009	0,006	0,014	
Antigüedad empleo cuadrado	0,001 **	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,001	
Número de episodios (Ref:1)							
Entre 2y 5	-0,007	0,022	-0,042 **	0,020	-0,056 *	0,030	
Entre 6 y10	0,041	0,066	0,062 *	0,035	0,107	0,069	
Entre 11 y 20	0,271 ***	0,097	0,142	0,119	-0,228 **	0,108	
> 20			0,409 **	0,191	0,071	0,112	
Antes discapacitado (Ref: No)	0,024	0,024	0,023	0,020	0,048	0,031	
Constante	3,905 ***	0,120	3,950 ***	0,109	4,062 ***	0,161	

N	1.591		N	1.822	N	921
LR chi2(52)=	1.071,31		LR chi2(53)=	1.259,02	LR chi2(53)=	782,36
Log likelihood=	-133,976		Log likelihood=	-124,163	Log likelihood=	-78,626
Pseudo R2=	0,800		Pseudo R2=	0,835	Pseudo R2=	0,833

Cuadro A. 20: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en CEE en función del grado de discapacidad

	33 %		34-64 %		≥ 65 %	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Sexo (Ref: Mujer)	0,078 **	0,035	-0,050	0,032	0,081 *	0,046
Edad en 2008	0,003	0,011	0,021 **	0,010	0,030 *	0,015
Edad en 2008 cuadrado	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,064 *	0,033	0,113 ***	0,038	-0,022	0,083
Antigüedad empresa cuadrado	0,000	0,004	-0,008 **	0,003	0,013 *	0,007
Contrato temporal (Ref: Indef)	0,003	0,046	-0,009	0,046	0,272 ***	0,064
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Lcdos)						
Ingenieros Téc y Ayud tit	0,581 *	0,310				
Jefes admtvos y de taller	1,150 ***	0,281	0,246	0,304	0,724 **	0,317
Ayudantes no titulados	0,817 ***	0,280	-0,288	0,445		
Oficiales Administrativos	0,847 ***	0,265	-0,195	0,277	-0,030	0,341
Subalternos	0,395	0,266	-0,511 *	0,275	-0,351	0,268
Auxiliares administrativos	0,645 **	0,262	-0,485 *	0,260	0,000	0,240
Oficiales 1ª y 2ª	0,657 **	0,260	-0,279	0,273	-0,218	0,277
Oficiales 3ª y Especialistas	0,492 *	0,254	-0,530 **	0,259	-0,205	0,267
Peones y asimilados	0,306	0,252	-0,596 **	0,257	-0,437 *	0,259
Trabajadores < 18 años						
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,038	0,247	0,126	0,106	0,291 **	0,133
Construcción	0,158	0,291				
Comercio	0,238	0,258	0,312 **	0,150	0,396 *	0,224
Hostelería			0,442 ***	0,169		
Transporte	0,014	0,274	0,387 ***	0,139	0,072	0,232
Administración Pública						
Actividades recreativas	0,020	0,288	-0,036	0,286	-0,340	0,252
Actividades empresariales	0,191	0,243	0,234 **	0,099	0,221 *	0,117
Otros servicios	0,008	0,245	0,111	0,098	0,034	0,119
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	-0,179	0,133	-0,175	0,107	-0,077	0,152
Asturias	-0,054	0,093	-0,242 **	0,108	-0,460 **	0,177
Islas Baleares	-0,080	0,126	-0,362 **	0,167	-0,063	0,140
Islas Canarias	0,049	0,116	-0,517 *	0,276	0,368	0,318
Cantabria			-0,310 *	0,166		
Castilla La Mancha	-0,032	0,124	-0,239	0,170	0,114	0,187
Castilla León	-0,024	0,100	-0,211 *	0,110	-0,056	0,136
Cataluña	-0,027	0,083	-0,175 **	0,083	0,026	0,115
Extremadura	-0,138	0,132	-0,377	0,264		
Galicia	-0,215 *	0,125	-0,429 ***	0,124	-0,091	0,150
C. de Madrid	-0,142	0,088	-0,212 **	0,089	-0,002	0,117
Murcia			-0,020	0,265	-0,041	0,183
Navarra	0,094	0,149	-0,202	0,134		
País Vasco	0,148 *	0,086	-0,123	0,087	-0,081	0,120

La Rioja	0,190	0,136	-0,288	0,194		
C. Valenciana	-0,001	0,104	-0,369 **	0,147	-0,162	0,141
Ceuta y Melilla			-0,403	0,272	-0,187	0,182
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,377	0,258	-0,056	0,138	0,443	0,276
Mediana	0,432 *	0,246	-0,013	0,115	0,243	0,288
Grande	0,420 *	0,241	-0,003	0,108	0,324	0,241
Muy grande	0,429 *	0,248	-0,047	0,109	0,371	0,255
Antigüedad en el empleo	-0,047	0,039	-0,126 ***	0,042	0,085	0,080
Antigüedad empleo cuadrado	-0,001	0,004	0,008 **	0,003	-0,014 **	0,007
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,134 **	0,065	0,079	0,058	0,153	0,105
Entre 6 y10	0,249 **	0,116	-0,055	0,115	0,162	0,183
Entre 11 y 20	0,532 ***	0,125	0,184 **	0,092		
> 20	1,001 ***	0,230	-0,314 *	0,179		
Antes discapacitado (Ref: No)	-0,022	0,064	0,078	0,054	-0,159	0,114
Constante	2,414 ***	0,487	3,700 ***	0,353	2,296 ***	0,476
N	255		N	321	N	85
LR chi2(47)=	202,54		LR chi2(49)=	181,09	LR chi2(41)=	108,42
Log likelihood=	24,034		Log likelihood=	1,774	Log likelihood=	46,797
Pseudo R2=	1,311		Pseudo R2=	1,020	Pseudo R2=	7,311

Cuadro A. 21: Ecuación de salarios para hombres discapacitados y no discapacitados

	No discapacitados		Discapacitados	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Edad en 2008	0,009 ***	0,000	0,007 **	0,003
Edad en 2008 cuadrado	0,000 ***	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,013 ***	0,000	0,017 ***	0,007
Antigüedad en la empresa cuadrado	0,000 ***	0,000	-0,001 ***	0,000
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	-0,065 ***	0,001	-0,009	0,014
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)				
Ingenieros Técnicos y Ayud titulados	-0,074 ***	0,003	-0,218 ***	0,062
Jefes administrativos y de taller	-0,111 ***	0,003	-0,189 ***	0,051
Ayudantes no titulados	-0,199 ***	0,003	-0,338 ***	0,058
Oficiales Administrativos	-0,285 ***	0,002	-0,234 ***	0,043
Subalternos	-0,545 ***	0,003	-0,654 ***	0,045
Auxiliares administrativos	-0,446 ***	0,002	-0,621 ***	0,045
Oficiales 1ª y 2ª	-0,432 ***	0,002	-0,591 ***	0,043
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,483 ***	0,002	-0,683 ***	0,043
Peones y asimilados	-0,535 ***	0,002	-0,817 ***	0,042
Trabajadores < 18 años	-0,690 ***	0,009	-0,780 ***	0,130
Sector (Ref: Agricultura)				
Industria	0,166 ***	0,004	0,140 ***	0,032
Construcción	0,160 ***	0,004	0,239 ***	0,036
Comercio	0,047 ***	0,004	0,100 ***	0,034
Hostelería	0,050 ***	0,005	0,146 ***	0,044
Transporte	0,116 ***	0,005	0,126 ***	0,040
Administración Pública	0,165 ***	0,005	0,276 ***	0,050
Actividades recreativas	0,093 ***	0,005	0,027	0,053
Actividades empresariales	0,104 ***	0,004	0,059 *	0,033
Otros servicios	0,072 ***	0,004	0,010	0,032

CCAA (Ref: Andalucía)				
Aragón	0,065 ***	0,003	0,024	0,030
Asturias	0,062 ***	0,003	-0,046	0,028
Islas Baleares	0,027 ***	0,003	-0,018	0,034
Islas Canarias	-0,107 ***	0,002	-0,019	0,028
Cantabria	0,032 ***	0,004	0,042	0,038
Castilla La Mancha	-0,032 ***	0,002	-0,018	0,029
Castilla León	-0,014 ***	0,002	-0,040 *	0,023
Cataluña	0,084 ***	0,001	0,037 **	0,018
Extremadura	-0,120 ***	0,003	-0,047	0,033
Galicia	-0,062 ***	0,002	-0,080 ***	0,025
C. de Madrid	-0,004 ***	0,001	0,012	0,018
Murcia	-0,020 ***	0,003	0,038	0,024
Navarra	0,167 ***	0,004	0,043	0,039
País Vasco	0,168 ***	0,002	0,022	0,022
La Rioja	0,056 ***	0,005	0,075 *	0,043
C. Valenciana	-0,019 ***	0,002	0,000	0,020
Ceuta y Melilla	-0,026 ***	0,009	0,061	0,092
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)				
Pequeña	0,046 ***	0,001	-0,002	0,019
Mediana	0,092 ***	0,001	0,009	0,016
Grande	0,172 ***	0,001	0,039 ***	0,015
Muy grande	0,254 ***	0,001	0,118 ***	0,018
Antigüedad en el empleo	0,005 ***	0,000	-0,002	0,007
Antigüedad en el empleo cuadrado	0,000 ***	0,000	0,000	0,000
Número de episodios (Ref:1)				
Entre 2y 5	-0,001	0,001	-0,009	0,016
Entre 6 y10	0,059 ***	0,002	0,077 **	0,033
Entre 11 y 20	0,182 ***	0,003	0,158 ***	0,059
> 20	0,309 ***	0,004	-0,332 **	0,159
Antes discapacitado (Ref: No)	-0,075 ***	0,013	0,009	0,016
Constante	3,925 ***	0,007	3,982 ***	0,082
N	415.960		N	3.332
LR chi2(53)=	292.463,93		LR chi2(52)=	2.686,50
Log likelihood=	-33.812,470		Log likelihood=	-405,074
Pseudo R2=	0,812		Pseudo R2=	0,720

Cuadro A. 22: Ecuación de salarios para mujeres discapacitadas y no discapacitadas

	No discapacitadas		Discapacitadas	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Edad en 2008	0,012 ***	0,000	0,008 *	0,004
Edad en 2008 cuadrado	0,000 ***	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,017 ***	0,001	0,055 ***	0,013
Antigüedad en la empresa cuadrado	0,000 ***	0,000	-0,004 ***	0,001
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	-0,020 ***	0,001	-0,037 **	0,018
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)				
Ingenieros Técnicos y Ayudantes titulados	-0,083 ***	0,003	-0,308 ***	0,070
Jefes administrativos y de taller	-0,165 ***	0,004	-0,226 ***	0,073
Ayudantes no titulados	-0,327 ***	0,004	-0,501 ***	0,077
Oficiales Administrativos	-0,358 ***	0,002	-0,369 ***	0,047
Subalternos	-0,517 ***	0,003	-0,794 ***	0,056
Auxiliares administrativos	-0,494 ***	0,002	-0,671 ***	0,047

Oficiales 1ª y 2ª	-0,543 ***	0,003	-0,701 ***	0,052
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,581 ***	0,003	-0,773 ***	0,049
Peones y asimilados	-0,636 ***	0,003	-0,906 ***	0,047
Trabajadores < 18 años	-0,638 ***	0,015		
Sector (Ref: Agricultura)				
Industria	0,084 ***	0,009	0,174 ***	0,066
Construcción	0,143 ***	0,009	0,344 ***	0,085
Comercio	-0,047 ***	0,009	0,126 *	0,067
Hostelería	0,085 ***	0,009	0,237 ***	0,073
Transporte	0,118 ***	0,009	0,263 ***	0,079
Administración Pública	0,104 ***	0,009	0,353 ***	0,089
Actividades recreativas	0,077 ***	0,009	0,135 ***	0,081
Actividades empresariales	0,078 ***	0,009	0,172 ***	0,066
Otros servicios	0,023 ***	0,009	0,120 *	0,065
CCAA (Ref: Andalucía)				
Aragón	0,023 ***	0,003	-0,060	0,040
Asturias	-0,018 ***	0,004	-0,054	0,042
Islas Baleares	0,049 ***	0,003	0,019	0,046
Islas Canarias	-0,046 ***	0,003	-0,112 ***	0,040
Cantabria	-0,001	0,005	0,011	0,056
Castilla La Mancha	-0,015 ***	0,003	-0,045	0,037
Castilla León	0,004	0,003	-0,140 ***	0,034
Cataluña	0,044 ***	0,002	-0,047 **	0,024
Extremadura	-0,071 ***	0,004	-0,055	0,052
Galicia	-0,066 ***	0,003	-0,147 ***	0,034
C. de Madrid	-0,016 ***	0,002	-0,085 ***	0,025
Murcia	-0,011 ***	0,004	-0,050	0,038
Navarra	0,136 ***	0,005	-0,054	0,048
País Vasco	0,140 ***	0,003	-0,019	0,029
La Rioja	0,025 ***	0,006	-0,026	0,081
C. Valenciana	-0,025 ***	0,002	-0,030	0,026
Ceuta y Melilla	0,004	0,011	-0,139	0,101
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)				
Pequeña	0,050 ***	0,002	-0,012	0,028
Mediana	0,087 ***	0,002	0,048 *	0,025
Grande	0,154 ***	0,002	0,076 ***	0,020
Muy grande	0,262 ***	0,002	0,195 ***	0,022
Antigüedad en el empleo	0,002 ***	0,000	-0,047 ***	0,013
Antigüedad en el empleo cuadrado	0,000 ***	0,000	0,003 ***	0,001
Número de episodios (Ref:1)				
Entre 2y 5	-0,001	0,002	-0,022	0,022
Entre 6 y10	0,111 ***	0,002	0,126 ***	0,042
Entre 11 y 20	0,221 ***	0,003	0,304 ***	0,060
> 20	0,302 ***	0,003	0,275 ***	0,093
Antes discapacitado (Ref: No)	-0,024	0,016	0,060 ***	0,022
Constante	3,855 ***	0,011	3,973 ***	0,123
N	281.484		N	1.663
LR chi2(52)=	195.838,34		LR chi2(51)=	1.253,23
Log likelihood=	-39.821,097		Log likelihood=	-117,064
Pseudo R2=	0,711		Pseudo R2=	0,843

Cuadro A. 23: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en función del tipo de empresa (hombres)

	Empresa ordinaria		CEE	
	Coefficiente	Std. Err.	v	Std. Err.
Edad en 2008	0,007 **	0,003	0,020 **	0,009
Edad en 2008 cuadrado	0,000	0,000	0,000 *	0,000
Antigüedad en la empresa	0,016 **	0,007	0,077 ***	0,025
Antigüedad en la empresa cuadrado	-0,001 **	0,000	-0,004 **	0,002
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	-0,003	0,014	0,045	0,036
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)				
Ingenieros Técnicos y Ayud titulados	-0,194 ***	0,062	0,339	0,352
Jefes administrativos y de taller	-0,197 ***	0,051	0,894 ***	0,272
Ayudantes no titulados	-0,309 ***	0,058	0,309	0,305
Oficiales Administrativos	-0,256 ***	0,043	0,502 *	0,259
Subalternos	-0,643 ***	0,045	0,098	0,256
Auxiliares administrativos	-0,607 ***	0,045	0,184	0,257
Oficiales 1ª y 2ª	-0,581 ***	0,043	0,273	0,255
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,648 ***	0,043	0,035	0,250
Peones y asimilados	-0,789 ***	0,042	-0,038	0,251
Trabajadores < 18 años	-0,707 ***	0,142		
Sector (Ref: Agricultura)				
Industria	0,168 ***	0,034	0,084	0,096
Construcción	0,252 ***	0,037	0,261	0,186
Comercio	0,113 ***	0,035	0,268 **	0,122
Hostelería	0,149 ***	0,045	0,365 **	0,152
Transporte	0,147 ***	0,041	0,175	0,128
Administración Pública	0,261 ***	0,051		
Actividades recreativas	0,059	0,056	-0,069	0,152
Actividades empresariales	0,070 **	0,034	0,161 *	0,093
Otros servicios	0,030	0,034	0,034	0,093
CCAA (Ref: Andalucía)				
Aragón	0,047	0,032	-0,169 *	0,088
Asturias	-0,007	0,031	-0,123	0,076
Islas Baleares	0,023	0,037	-0,299 ***	0,089
Islas Canarias	-0,020	0,028	-0,511 *	0,292
Cantabria	0,077 *	0,040	-0,124	0,110
Castilla La Mancha	-0,001	0,029	-0,166	0,105
Castilla León	-0,041 *	0,024	-0,024	0,084
Cataluña	0,039 **	0,018	-0,095	0,064
Extremadura	-0,028	0,033	-0,116	0,136
Galicia	-0,066 ***	0,025	-0,266 ***	0,091
C. de Madrid	0,017	0,019	-0,139 **	0,069
Murcia	0,035	0,024	0,068	0,175
Navarra	-0,003	0,040	0,130	0,145
País Vasco	0,103 ***	0,028	0,003	0,067
La Rioja	0,079 *	0,045	0,044	0,111
C. Valenciana	0,002	0,020	-0,101	0,097
Ceuta y Melilla	0,086	0,097	-0,202	0,235
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)				
Pequeña	0,003	0,019	0,156	0,129
Mediana	0,008	0,016	0,244 **	0,118
Grande	0,051 ***	0,015	0,263 **	0,115
Muy grande	0,173 ***	0,019	0,186	0,119
Antigüedad en el empleo	0,005	0,007	-0,061 **	0,028
Antigüedad en el empleo cuadrado	0,000	0,000	0,003	0,002
Número de episodios (Ref:1)				

Entre 2y 5	-0,019	0,016	0,121 ***	0,046
Entre 6 y10	0,076 **	0,034	-0,012	0,133
Entre 11 y 20	-0,017	0,071	0,624 ***	0,103
> 20	-0,305	0,271	-0,277 *	0,165
Antes discapacitado (Ref: No)	0,009	0,017	-0,021	0,045
Constante	3,940 ***	0,085	2,711 ***	0,345
N	2.929		N	403
LR chi2(52)=	1.909,37		LR chi2(50)=	232,41
Log likelihood=	-318,589		Log likelihood=	28,055
Pseudo R2=	0,750		Pseudo R2=	13,183

Cuadro A. 24: Ecuación de salarios de los trabajadores con discapacidad en función del tipo de empresa (mujeres)

	Empresa ordinaria		CEE	
	Coefficiente	Std. Err.	Coefficiente	Std. Err.
Edad en 2008	0,011 **	0,005	0,003	0,010
Edad en 2008 cuadrado	0,000 *	0,000	0,000	0,000
Antigüedad en la empresa	0,066 ***	0,013	0,036	0,051
Antigüedad en la empresa cuadrado	-0,004 ***	0,001	0,011 *	0,006
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	-0,028	0,019	-0,004	0,052
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)				
Ingenieros Técnicos y Ayud titulados	-0,274 ***	0,070	-0,524	0,330
Jefes administrativos y de taller	-0,245 ***	0,075	-0,051	0,310
Ayudantes no titulados	-0,510 ***	0,079	-0,314	0,317
Oficiales Administrativos	-0,400 ***	0,047	-0,416	0,281
Subalternos	-0,792 ***	0,056	-0,877 ***	0,300
Auxiliares administrativos	-0,663 ***	0,046	-0,599 **	0,266
Oficiales 1ª y 2ª	-0,687 ***	0,052	-0,734 ***	0,276
Oficiales 3ª y Especialistas	-0,780 ***	0,050	-0,642 **	0,263
Peones y asimilados	-0,897 ***	0,046	-0,833 ***	0,260
Trabajadores < 18 años				
Sector (Ref: Agricultura)				
Industria	0,165 **	0,074	0,200	0,142
Construcción	0,305 ***	0,089		
Comercio	0,088	0,074	0,375 **	0,183
Hostelería	0,196 **	0,079		
Transporte	0,209 **	0,087	0,463 **	0,181
Administración Pública	0,300 ***	0,094		
Actividades recreativas	0,089	0,086		
Actividades empresariales	0,127 *	0,073	0,301 **	0,133
Otros servicios	0,087	0,073	0,137	0,132
CCAA (Ref: Andalucía)				
Aragón	-0,056	0,042	-0,061	0,134
Asturias	-0,023	0,043	-0,141	0,142
Islas Baleares	0,048	0,048	-0,027	0,166
Islas Canarias	-0,103 ***	0,040	-0,228	0,206
Cantabria	0,012	0,061	-0,027	0,158
Castilla La Mancha	-0,030	0,037	0,034	0,198
Castilla León	-0,118 ***	0,036	-0,233 **	0,115
Cataluña	-0,037	0,024	-0,084	0,102
Extremadura	-0,029	0,052	-0,281	0,207
Galicia	-0,140 ***	0,034	-0,395 ***	0,136

C. de Madrid	-0,074 ***	0,025	-0,167	0,105
Murcia	-0,048	0,037		
Navarra	-0,050	0,051	-0,165	0,138
País Vasco	0,035	0,039	-0,039	0,107
La Rioja	-0,024	0,079		
C. Valenciana	-0,029	0,026	-0,140	0,134
Ceuta y Melilla	-0,132	0,105	-0,002	0,274
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)				
Pequeña	-0,012	0,028	-0,154	0,159
Mediana	0,049 *	0,025	-0,120	0,120
Grande	0,083 ***	0,021	-0,139	0,112
Muy grande	0,229 ***	0,023	-0,128	0,111
Antigüedad en el empleo	-0,043 ***	0,013	-0,024	0,057
Antigüedad en el empleo cuadrado	0,003 ***	0,001	-0,010	0,006
Número de episodios (Ref:1)				
Entre 2y 5	-0,023	0,023	0,045	0,073
Entre 6 y10	0,165 ***	0,046	-0,003	0,109
Entre 11 y 20	0,443 ***	0,130	0,122	0,100
> 20	0,192 **	0,097	1,008 ***	0,244
Antes discapacitado (Ref: No)	0,044 *	0,023	0,162 **	0,070
Constante	3,917 ***	0,132	4,114 ***	0,368
N	1.405		N	258
LR chi2(51)=	1.159,81		LR chi2(45)=	194,91
Log likelihood=	-56,203		Log likelihood=	5,352
Pseudo R2=	0,912		Pseudo R2=	1,058

Cuadro A. 25: Estadísticos descriptivos trabajadores no discapacitados

Variable	No discapacitados					
	Total		Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,980	0,383	4,000	0,373	3,951	0,395
Sexo (Ref: Mujer)	0,596	0,491	-	-	-	-
Edad en 2008	36,706	10,849	36,992	10,999	36,284	10,611
Edad en 2008 cuadrado	1.465,052	859,548	1.489,361	876,792	1.429,131	832,115
Antigüedad en la empresa	3,127	5,003	3,353	5,241	2,793	4,609
Antigüedad en la empresa cuadrado	34,808	117,104	38,708	123,902	29,045	106,004
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,544	0,498	0,538	0,499	0,552	0,497
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayud titulados	0,062	0,242	0,039	0,194	0,097	0,296
Jefes administrativos y de taller	0,037	0,189	0,042	0,201	0,030	0,169
Ayudantes no titulados	0,029	0,169	0,032	0,175	0,026	0,158
Oficiales Administrativos	0,104	0,305	0,080	0,271	0,140	0,347
Subalternos	0,046	0,209	0,038	0,192	0,058	0,233
Auxiliares administrativos	0,126	0,332	0,059	0,235	0,226	0,419
Oficiales 1ª y 2ª	0,223	0,416	0,316	0,465	0,085	0,280
Oficiales 3ª y Especialistas	0,127	0,333	0,138	0,345	0,110	0,312
Peones y asimilados	0,177	0,382	0,191	0,393	0,156	0,363
Trabajadores < 18 años	0,002	0,042	0,002	0,047	0,001	0,035
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,139	0,346	0,172	0,378	0,090	0,286
Construcción	0,170	0,376	0,266	0,442	0,028	0,164
Comercio	0,137	0,343	0,122	0,328	0,158	0,364
Hostelería	0,071	0,256	0,054	0,226	0,096	0,295

Transporte	0,041	0,198	0,054	0,227	0,021	0,144
Administración Pública	0,071	0,257	0,056	0,229	0,094	0,292
Actividades recreativas	0,019	0,137	0,019	0,137	0,019	0,137
Actividades empresariales	0,189	0,392	0,167	0,373	0,222	0,416
Otros servicios	0,156	0,363	0,080	0,272	0,268	0,443
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,029	0,169	0,029	0,167	0,030	0,171
Asturias	0,021	0,143	0,020	0,141	0,021	0,145
Islas Baleares	0,026	0,159	0,025	0,156	0,028	0,164
Islas Canarias	0,048	0,213	0,046	0,210	0,050	0,218
Cantabria	0,012	0,109	0,012	0,108	0,012	0,111
Castilla La Mancha	0,041	0,199	0,043	0,203	0,038	0,192
Castilla León	0,048	0,213	0,048	0,213	0,047	0,212
Cataluña	0,171	0,376	0,167	0,373	0,176	0,381
Extremadura	0,020	0,138	0,020	0,140	0,019	0,136
Galicia	0,056	0,230	0,052	0,223	0,061	0,240
C. de Madrid	0,167	0,373	0,161	0,367	0,176	0,381
Murcia	0,028	0,166	0,030	0,171	0,025	0,157
Navarra	0,015	0,121	0,015	0,120	0,015	0,121
País Vasco	0,048	0,213	0,047	0,211	0,048	0,215
La Rioja	0,007	0,082	0,006	0,080	0,007	0,085
C. Valenciana	0,099	0,299	0,100	0,299	0,099	0,299
Ceuta y Melilla	0,002	0,047	0,002	0,047	0,002	0,047
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,099	0,299	0,112	0,315	0,080	0,272
Mediana	0,139	0,346	0,150	0,357	0,125	0,330
Grande	0,202	0,401	0,196	0,397	0,211	0,408
Muy grande	0,248	0,432	0,190	0,393	0,332	0,471
Antigüedad en el empleo	4,580	5,373	4,819	5,601	4,227	4,998
Antigüedad en el empleo cuadrado	49,851	141,599	54,593	150,894	42,844	126,294
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,434	0,496	0,442	0,497	0,423	0,494
Entre 6 y10	0,100	0,300	0,096	0,295	0,106	0,308
Entre 11 y 20	0,035	0,184	0,025	0,157	0,049	0,216
> 20	0,019	0,136	0,012	0,110	0,029	0,166
Antes discapitado (Ref: No)	0,001	0,033	0,001	0,033	0,001	0,032
N	697.444		415.960		281.484	

Cuadro A. 26: Estadísticos descriptivos trabajadores discapitados

Variable	Discapitados					
	Total		Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,757	0,376	3,771	0,374	3,728	0,379
Sexo (Ref: Mujer)	0,667	0,471	-	-	-	-
Edad en 2008	41,169	10,448	41,213	10,410	41,079	10,526
Edad en 2008 cuadrado	1.803,987	889,512	1.806,875	887,174	1.798,201	894,418
Antigüedad en la empresa	3,885	4,169	4,121	4,391	3,412	3,639
Antigüedad en la empresa cuadrado	32,473	71,017	36,261	77,854	24,883	54,039
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,336	0,472	0,325	0,468	0,358	0,480
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Técnicos y Ayud titulados	0,012	0,107	0,010	0,101	0,014	0,119
Jefes administrativos y de taller	0,020	0,141	0,024	0,153	0,013	0,112
Ayudantes no titulados	0,012	0,111	0,014	0,115	0,010	0,101

Oficiales Administrativos	0,208	0,406	0,198	0,398	0,229	0,420
Subalternos	0,057	0,231	0,067	0,250	0,036	0,187
Auxiliares administrativos	0,108	0,310	0,067	0,250	0,189	0,392
Oficiales 1ª y 2ª	0,121	0,326	0,149	0,356	0,064	0,245
Oficiales 3ª y Especialistas	0,142	0,349	0,144	0,352	0,138	0,345
Peones y asimilados	0,304	0,460	0,313	0,464	0,286	0,452
Trabajadores < 18 años	0,001	0,032	0,002	0,039	0,000	0,000
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,173	0,378	0,194	0,395	0,131	0,338
Construcción	0,052	0,222	0,071	0,257	0,014	0,117
Comercio	0,115	0,319	0,114	0,318	0,117	0,321
Hostelería	0,029	0,167	0,024	0,153	0,038	0,192
Transporte	0,031	0,173	0,036	0,187	0,020	0,142
Administración Pública	0,014	0,116	0,015	0,120	0,011	0,106
Actividades recreativas	0,014	0,118	0,012	0,109	0,018	0,133
Actividades empresariales	0,193	0,395	0,174	0,379	0,231	0,422
Otros servicios	0,360	0,480	0,336	0,472	0,409	0,492
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,031	0,174	0,031	0,172	0,032	0,177
Asturias	0,034	0,181	0,037	0,188	0,028	0,166
Islas Baleares	0,022	0,147	0,022	0,146	0,022	0,148
Islas Canarias	0,034	0,181	0,035	0,184	0,031	0,174
Cantabria	0,016	0,127	0,017	0,131	0,014	0,119
Castilla La Mancha	0,036	0,185	0,035	0,183	0,038	0,191
Castilla León	0,054	0,227	0,058	0,233	0,048	0,214
Cataluña	0,155	0,362	0,155	0,362	0,155	0,362
Extremadura	0,022	0,148	0,025	0,156	0,017	0,131
Galicia	0,049	0,217	0,050	0,217	0,049	0,217
C. de Madrid	0,128	0,334	0,125	0,331	0,133	0,340
Murcia	0,050	0,217	0,056	0,230	0,037	0,190
Navarra	0,018	0,134	0,017	0,130	0,020	0,142
País Vasco	0,085	0,279	0,078	0,268	0,100	0,301
La Rioja	0,011	0,106	0,014	0,117	0,007	0,081
C. Valenciana	0,093	0,291	0,089	0,285	0,103	0,304
Ceuta y Melilla	0,003	0,057	0,003	0,052	0,004	0,065
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,088	0,283	0,093	0,290	0,078	0,268
Mediana	0,145	0,352	0,157	0,364	0,121	0,327
Grande	0,279	0,449	0,267	0,443	0,302	0,459
Muy grande	0,262	0,440	0,242	0,428	0,302	0,459
Antigüedad en el empleo	5,146	4,411	5,438	4,676	4,560	3,759
Antigüedad en el empleo cuadrado	45,933	87,883	51,435	97,475	34,910	63,107
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,334	0,472	0,335	0,472	0,333	0,471
Entre 6 y10	0,032	0,177	0,029	0,166	0,040	0,195
Entre 11 y 20	0,010	0,099	0,007	0,085	0,015	0,122
> 20	0,002	0,049	0,001	0,030	0,005	0,073
Antes discapacitado (Ref: No)	0,226	0,418	0,216	0,412	0,247	0,431
N	4.995		3.332		1.663	

Cuadro A. 27: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad según grado de discapacidad

Variable	Grado de discapacidad					
	33 %		34-64 %		≥ 65 %	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,781	0,368	3,718	0,364	3,795	0,405
Sexo (Ref: Mujer)	0,727	0,446	0,644	0,479	0,606	0,489
Edad en 2008	43,270	10,100	39,869	10,330	40,081	10,715
Edad en 2008 cuadrado	1.974,232	895,117	1.696,231	852,357	1.721,134	909,679
Antigüedad en la empresa	5,283	5,047	3,003	3,362	3,200	3,130
Antigüedad en la empresa cuadrado	53,370	93,863	20,313	52,394	20,028	42,008
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,260	0,439	0,385	0,487	0,372	0,484
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayudantes titulados	0,015	0,122	0,009	0,096	0,010	0,099
Jefes administrativos y de taller	0,027	0,161	0,017	0,130	0,015	0,121
Ayudantes no titulados	0,018	0,134	0,011	0,103	0,005	0,070
Oficiales Administrativos	0,151	0,358	0,177	0,382	0,379	0,485
Subalternos	0,072	0,258	0,052	0,223	0,039	0,193
Auxiliares administrativos	0,100	0,300	0,120	0,325	0,096	0,295
Oficiales 1ª y 2ª	0,155	0,362	0,119	0,323	0,061	0,239
Oficiales 3ª y Especialistas	0,142	0,349	0,157	0,364	0,110	0,313
Peones y asimilados	0,301	0,459	0,321	0,467	0,272	0,445
Trabajadores < 18 años	0,001	0,033	0,001	0,031	0,001	0,032
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,206	0,405	0,165	0,371	0,128	0,335
Construcción	0,056	0,230	0,059	0,235	0,031	0,173
Comercio	0,134	0,341	0,120	0,325	0,068	0,251
Hostelería	0,028	0,164	0,035	0,185	0,017	0,129
Transporte	0,035	0,183	0,031	0,174	0,024	0,153
Administración Pública	0,015	0,122	0,011	0,103	0,017	0,129
Actividades recreativas	0,016	0,124	0,014	0,118	0,011	0,104
Actividades empresariales	0,198	0,399	0,214	0,410	0,137	0,344
Otros servicios	0,296	0,457	0,329	0,470	0,546	0,498
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,034	0,182	0,030	0,172	0,028	0,165
Asturias	0,044	0,206	0,033	0,179	0,016	0,125
Islas Baleares	0,020	0,140	0,020	0,140	0,030	0,170
Islas Canarias	0,020	0,138	0,034	0,181	0,060	0,237
Cantabria	0,020	0,140	0,016	0,127	0,010	0,099
Castilla La Mancha	0,034	0,182	0,038	0,191	0,034	0,181
Castilla León	0,057	0,232	0,055	0,227	0,050	0,217
Cataluña	0,159	0,366	0,151	0,358	0,158	0,365
Extremadura	0,028	0,166	0,020	0,140	0,017	0,129
Galicia	0,039	0,194	0,052	0,223	0,063	0,242
C. de Madrid	0,125	0,330	0,131	0,337	0,127	0,333
Murcia	0,055	0,229	0,050	0,219	0,038	0,191
Navarra	0,028	0,164	0,016	0,127	0,005	0,070
País Vasco	0,087	0,282	0,092	0,290	0,067	0,249
La Rioja	0,018	0,133	0,009	0,094	0,005	0,070
C. Valenciana	0,098	0,297	0,088	0,283	0,098	0,298
Ceuta y Melilla	0,002	0,047	0,004	0,061	0,004	0,063
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,094	0,292	0,086	0,281	0,079	0,269
Mediana	0,148	0,355	0,161	0,367	0,106	0,308
Grande	0,278	0,448	0,296	0,457	0,244	0,429

Muy grande	0,218	0,413	0,224	0,417	0,421	0,494
Antigüedad en el empleo	6,591	5,241	4,251	3,618	4,400	3,502
Antigüedad en el empleo cuadrado	70,893	113,474	31,155	66,665	31,613	58,758
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,304	0,460	0,356	0,479	0,342	0,475
Entre 6 y10	0,014	0,116	0,048	0,214	0,033	0,178
Entre 11 y 20	0,009	0,093	0,012	0,110	0,007	0,083
> 20	0,001	0,023	0,002	0,043	0,007	0,083
Antes discapacitado (Ref: No)	0,174	0,380	0,257	0,437	0,256	0,437
N	1.846		2.143		1.006	

Cuadro A. 28: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias

Variable	Empresa ordinaria					
	Total		Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,783	0,377	3,800	0,374	3,749	0,381
Sexo (Ref: Mujer)	0,676	0,468	-	-	-	-
Edad en 2008	41,095	10,516	41,139	10,509	41,004	10,534
Edad en 2008 cuadrado	1.799,375	896,867	1.802,797	897,037	1.792,240	896,790
Antigüedad en la empresa	3,685	3,976	3,897	4,185	3,242	3,462
Antigüedad en la empresa cuadrado	29,383	66,271	32,689	72,576	22,491	49,991
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,319	0,466	0,315	0,465	0,328	0,470
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayud titulados	0,013	0,112	0,011	0,106	0,016	0,124
Jefes administrativos y de taller	0,022	0,146	0,026	0,159	0,013	0,113
Ayudantes no titulados	0,013	0,114	0,014	0,119	0,011	0,103
Oficiales Administrativos	0,236	0,425	0,222	0,416	0,265	0,441
Subalternos	0,060	0,238	0,070	0,255	0,041	0,197
Auxiliares administrativos	0,112	0,315	0,068	0,251	0,204	0,403
Oficiales 1ª y 2ª	0,129	0,336	0,158	0,365	0,070	0,256
Oficiales 3ª y Especialistas	0,120	0,325	0,129	0,335	0,102	0,302
Peones y asimilados	0,276	0,447	0,286	0,452	0,255	0,436
Trabajadores < 18 años	0,001	0,030	0,001	0,037	0,000	0,000
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,165	0,371	0,187	0,390	0,119	0,324
Construcción	0,060	0,237	0,080	0,272	0,016	0,127
Comercio	0,128	0,334	0,125	0,331	0,132	0,339
Hostelería	0,032	0,177	0,026	0,159	0,046	0,209
Transporte	0,032	0,177	0,039	0,193	0,019	0,137
Administración Pública	0,016	0,124	0,017	0,128	0,014	0,116
Actividades recreativas	0,015	0,122	0,012	0,110	0,021	0,145
Actividades empresariales	0,174	0,379	0,156	0,363	0,211	0,408
Otros servicios	0,358	0,479	0,332	0,471	0,412	0,492
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,032	0,176	0,031	0,173	0,034	0,182
Asturias	0,031	0,174	0,032	0,177	0,029	0,168
Islas Baleares	0,022	0,146	0,021	0,143	0,023	0,151
Islas Canarias	0,038	0,192	0,040	0,195	0,036	0,185
Cantabria	0,016	0,126	0,017	0,131	0,014	0,116
Castilla La Mancha	0,039	0,194	0,037	0,188	0,043	0,204
Castilla León	0,057	0,231	0,060	0,238	0,048	0,215
Cataluña	0,151	0,358	0,149	0,356	0,154	0,362

Extremadura	0,024	0,154	0,027	0,162	0,019	0,137
Galicia	0,052	0,222	0,052	0,221	0,053	0,225
C. de Madrid	0,130	0,336	0,126	0,332	0,140	0,347
Murcia	0,057	0,231	0,063	0,243	0,044	0,205
Navarra	0,019	0,137	0,018	0,135	0,021	0,142
País Vasco	0,041	0,198	0,042	0,201	0,038	0,191
La Rioja	0,012	0,108	0,014	0,116	0,008	0,088
C. Valenciana	0,104	0,305	0,098	0,298	0,115	0,319
Ceuta y Melilla	0,003	0,057	0,003	0,052	0,004	0,065
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,096	0,294	0,099	0,299	0,088	0,284
Mediana	0,149	0,356	0,160	0,367	0,125	0,330
Grande	0,246	0,431	0,237	0,425	0,267	0,442
Muy grande	0,251	0,434	0,231	0,421	0,293	0,455
Antigüedad en el empleo	4,980	4,264	5,242	4,525	4,433	3,601
Antigüedad en el empleo cuadrado	42,975	84,641	47,946	94,009	32,612	59,331
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,340	0,474	0,337	0,473	0,346	0,476
Entre 6 y10	0,032	0,176	0,031	0,174	0,034	0,182
Entre 11 y 20	0,005	0,068	0,005	0,074	0,003	0,053
> 20	0,002	0,046	0,000	0,018	0,006	0,075
Antes discapacitado (Ref: No)	0,218	0,413	0,211	0,408	0,231	0,421
N	4.334		2.929		1.405	

Cuadro A. 29: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias según grado de discapacidad

Variable	Empresa ordinaria					
	33 %		34-64 %		≥ 65 %	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,806	0,369	3,743	0,366	3,824	0,403
Sexo (Ref: Mujer)	0,735	0,442	0,658	0,475	0,610	0,488
Edad en 2008	43,297	10,135	39,696	10,379	40,059	10,807
Edad en 2008 cuadrado	1.977,306	900,047	1.683,437	858,364	1.721,362	917,905
Antigüedad en la empresa	5,105	4,919	2,760	3,057	3,061	2,930
Antigüedad en la empresa cuadrado	50,241	89,468	16,953	46,132	17,942	38,068
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,238	0,426	0,366	0,482	0,368	0,483
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayud titulados	0,016	0,127	0,011	0,104	0,010	0,098
Jefes administrativos y de taller	0,029	0,168	0,019	0,135	0,015	0,122
Ayudantes no titulados	0,019	0,136	0,012	0,109	0,005	0,074
Oficiales Administrativos	0,170	0,376	0,204	0,403	0,413	0,493
Subalternos	0,077	0,267	0,056	0,230	0,039	0,194
Auxiliares administrativos	0,104	0,306	0,125	0,330	0,100	0,300
Oficiales 1ª y 2ª	0,170	0,375	0,131	0,338	0,056	0,231
Oficiales 3ª y Especialistas	0,123	0,329	0,128	0,334	0,099	0,299
Peones y asimilados	0,268	0,443	0,296	0,457	0,249	0,432
Trabajadores < 18 años	0,001	0,025	0,001	0,033	0,001	0,033
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,202	0,402	0,158	0,364	0,114	0,318
Construcción	0,063	0,244	0,069	0,254	0,034	0,180
Comercio	0,149	0,356	0,138	0,345	0,071	0,256
Hostelería	0,032	0,176	0,040	0,195	0,018	0,135
Transporte	0,038	0,191	0,032	0,176	0,024	0,153

Administración Pública	0,018	0,132	0,013	0,112	0,018	0,135
Actividades recreativas	0,017	0,129	0,016	0,125	0,011	0,104
Actividades empresariales	0,181	0,385	0,192	0,394	0,126	0,332
Otros servicios	0,281	0,450	0,322	0,467	0,562	0,496
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,037	0,189	0,030	0,170	0,027	0,163
Asturias	0,039	0,194	0,033	0,179	0,015	0,122
Islas Baleares	0,020	0,140	0,022	0,147	0,024	0,153
Islas Canarias	0,023	0,149	0,039	0,194	0,064	0,245
Cantabria	0,018	0,132	0,018	0,131	0,011	0,104
Castilla La Mancha	0,036	0,187	0,043	0,202	0,036	0,186
Castilla León	0,058	0,233	0,059	0,235	0,050	0,218
Cataluña	0,159	0,366	0,143	0,350	0,153	0,360
Extremadura	0,030	0,169	0,023	0,150	0,018	0,135
Galicia	0,041	0,198	0,057	0,231	0,063	0,243
C. de Madrid	0,125	0,331	0,135	0,342	0,129	0,336
Murcia	0,064	0,245	0,059	0,235	0,040	0,196
Navarra	0,030	0,171	0,016	0,127	0,005	0,074
País Vasco	0,048	0,213	0,033	0,179	0,045	0,206
La Rioja	0,018	0,134	0,009	0,096	0,005	0,074
C. Valenciana	0,107	0,309	0,100	0,300	0,105	0,307
Ceuta y Melilla	0,003	0,050	0,004	0,062	0,003	0,057
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,104	0,305	0,097	0,296	0,079	0,270
Mediana	0,150	0,357	0,168	0,374	0,107	0,310
Grande	0,248	0,432	0,260	0,439	0,217	0,413
Muy grande	0,195	0,397	0,206	0,404	0,435	0,496
Antigüedad en el empleo	6,451	5,150	4,047	3,378	4,283	3,356
Antigüedad en el empleo cuadrado	68,125	110,727	27,777	62,211	29,594	56,227
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,309	0,462	0,362	0,481	0,349	0,477
Entre 6 y10	0,011	0,106	0,051	0,220	0,030	0,172
Entre 11 y 20	0,005	0,071	0,003	0,052	0,008	0,087
> 20	0,000	0,000	0,001	0,033	0,008	0,087
Antes discapacitado (Ref: No)	0,163	0,369	0,246	0,431	0,256	0,437
N	1.591		1.822		921	

Cuadro A. 30: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en CEE

Variable	CEE					
	Total		Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,583	0,320	3,562	0,300	3,616	0,346
Sexo (Ref: Mujer)	0,610	0,488	-	-	-	-
Edad en 2008	41,651	9,981	41,757	9,649	41,485	10,494
Edad en 2008 cuadrado	1.834,228	839,712	1.836,511	812,316	1.830,663	882,402
Antigüedad en la empresa	5,200	5,073	5,752	5,405	4,338	4,377
Antigüedad en la empresa cuadrado	52,732	94,101	62,222	105,311	37,909	70,929
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,446	0,497	0,397	0,490	0,523	0,500
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayud titulados	0,005	0,067	0,002	0,050	0,008	0,088
Jefes administrativos y de taller	0,011	0,102	0,010	0,099	0,012	0,107
Ayudantes no titulados	0,008	0,087	0,007	0,086	0,008	0,088
Oficiales Administrativos	0,024	0,154	0,020	0,140	0,031	0,174

Subalternos	0,033	0,180	0,047	0,212	0,012	0,107
Auxiliares administrativos	0,080	0,272	0,062	0,242	0,109	0,312
Oficiales 1ª y 2ª	0,062	0,241	0,082	0,275	0,031	0,174
Oficiales 3ª y Especialistas	0,287	0,453	0,258	0,438	0,333	0,472
Peones y asimilados	0,487	0,500	0,509	0,501	0,453	0,499
Trabajadores < 18 años	0,002	0,039	0,002	0,050	0,000	0,000
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,225	0,418	0,243	0,430	0,198	0,399
Construcción	0,003	0,055	0,005	0,070	0,000	0,000
Comercio	0,030	0,171	0,030	0,170	0,031	0,174
Hostelería	0,006	0,078	0,010	0,099	0,000	0,000
Transporte	0,023	0,149	0,020	0,140	0,027	0,163
Administración Pública	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Actividades recreativas	0,006	0,078	0,010	0,099	0,000	0,000
Actividades empresariales	0,316	0,465	0,303	0,460	0,337	0,474
Otros servicios	0,374	0,484	0,362	0,481	0,391	0,489
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,027	0,163	0,030	0,170	0,023	0,151
Asturias	0,050	0,218	0,067	0,250	0,023	0,151
Islas Baleares	0,024	0,154	0,030	0,170	0,016	0,124
Islas Canarias	0,005	0,067	0,002	0,050	0,008	0,088
Cantabria	0,018	0,134	0,017	0,131	0,019	0,138
Castilla La Mancha	0,014	0,116	0,017	0,131	0,008	0,088
Castilla León	0,041	0,198	0,037	0,190	0,047	0,211
Cataluña	0,185	0,388	0,201	0,401	0,159	0,366
Extremadura	0,009	0,095	0,010	0,099	0,008	0,088
Galicia	0,032	0,176	0,035	0,183	0,027	0,163
C. de Madrid	0,112	0,316	0,122	0,327	0,097	0,296
Murcia	0,003	0,055	0,005	0,070	0,000	0,000
Navarra	0,012	0,109	0,007	0,086	0,019	0,138
País Vasco	0,377	0,485	0,335	0,473	0,442	0,498
La Rioja	0,009	0,095	0,015	0,121	0,000	0,000
C. Valenciana	0,027	0,163	0,020	0,140	0,039	0,193
Ceuta y Melilla	0,003	0,055	0,002	0,050	0,004	0,062
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,035	0,183	0,045	0,207	0,019	0,138
Mediana	0,121	0,326	0,132	0,338	0,105	0,307
Grande	0,493	0,500	0,491	0,501	0,496	0,501
Muy grande	0,333	0,472	0,320	0,467	0,353	0,479
Antigüedad en el empleo	6,236	5,147	6,868	5,450	5,248	4,467
Antigüedad en el empleo cuadrado	65,330	104,749	76,795	116,725	47,420	79,611
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,298	0,458	0,323	0,468	0,260	0,439
Entre 6 y10	0,033	0,180	0,010	0,099	0,070	0,255
Entre 11 y 20	0,044	0,205	0,020	0,140	0,081	0,274
> 20	0,005	0,067	0,005	0,070	0,004	0,062
Antes discapacitado (Ref: No)	0,283	0,451	0,251	0,434	0,333	0,472
N	661		403		258	

Cuadro A. 31: Estadísticos descriptivos de trabajadores con discapacidad en CEE según grado de discapacidad

Variable	CEE					
	33 %		34-64 %		≥ 65 %	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
Log Base cotz	3,628	0,328	3,576	0,320	3,474	0,266
Sexo (Ref: Mujer)	0,678	0,468	0,567	0,496	0,565	0,499
Edad en 2008	43,098	9,899	40,854	10,007	40,318	9,709
Edad en 2008 cuadrado	1.955,051	865,192	1.768,847	814,914	1.718,671	820,182
Antigüedad en la empresa	6,393	5,670	4,383	4,499	4,707	4,552
Antigüedad en la empresa cuadrado	72,896	115,947	39,388	76,388	42,634	68,382
Contrato temporal (Ref: Indefinido)	0,400	0,491	0,492	0,501	0,412	0,495
Grupo de cotización (Ref: Ingenieros y Licenciados)						
Ingenieros Téc. y Ayud. titulados	0,008	0,088	0,000	0,000	0,012	0,108
Jefes administrativos y de taller	0,012	0,108	0,009	0,096	0,012	0,108
Ayudantes no titulados	0,016	0,125	0,003	0,056	0,000	0,000
Oficiales Administrativos	0,027	0,164	0,025	0,156	0,012	0,108
Subalternos	0,035	0,185	0,031	0,174	0,035	0,186
Auxiliares administrativos	0,071	0,257	0,093	0,292	0,059	0,237
Oficiales 1ª y 2ª	0,067	0,250	0,047	0,211	0,106	0,310
Oficiales 3ª y Especialistas	0,259	0,439	0,324	0,469	0,235	0,427
Peones y asimilados	0,502	0,501	0,464	0,499	0,529	0,502
Trabajadores < 18 años	0,004	0,063	0,000	0,000	0,000	0,000
Sector (Ref: Agricultura)						
Industria	0,231	0,423	0,206	0,405	0,282	0,453
Construcción	0,008	0,088	0,000	0,000	0,000	0,000
Comercio	0,039	0,194	0,022	0,146	0,035	0,186
Hostelería	0,000	0,000	0,012	0,111	0,000	0,000
Transporte	0,016	0,125	0,028	0,165	0,024	0,152
Administración Pública	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Actividades recreativas	0,008	0,088	0,003	0,056	0,012	0,108
Actividades empresariales	0,306	0,462	0,340	0,474	0,259	0,441
Otros servicios	0,388	0,488	0,364	0,482	0,365	0,484
CCAA (Ref: Andalucía)						
Aragón	0,016	0,125	0,034	0,182	0,035	0,186
Asturias	0,078	0,269	0,034	0,182	0,024	0,152
Islas Baleares	0,020	0,139	0,009	0,096	0,094	0,294
Islas Canarias	0,000	0,000	0,006	0,079	0,012	0,108
Cantabria	0,035	0,185	0,009	0,096	0,000	0,000
Castilla La Mancha	0,020	0,139	0,009	0,096	0,012	0,108
Castilla León	0,051	0,220	0,031	0,174	0,047	0,213
Cataluña	0,161	0,368	0,196	0,398	0,212	0,411
Extremadura	0,020	0,139	0,003	0,056	0,000	0,000
Galicia	0,027	0,164	0,028	0,165	0,059	0,237
C. de Madrid	0,122	0,327	0,106	0,308	0,106	0,310
Murcia	0,000	0,000	0,003	0,056	0,012	0,108
Navarra	0,012	0,108	0,016	0,124	0,000	0,000
País Vasco	0,333	0,472	0,430	0,496	0,306	0,464
La Rioja	0,016	0,125	0,006	0,079	0,000	0,000
C. Valenciana	0,039	0,194	0,019	0,136	0,024	0,152
Ceuta y Melilla	0,000	0,000	0,003	0,056	0,012	0,108
Tamaño de la empresa (Ref: Micro)						
Pequeña	0,035	0,185	0,025	0,156	0,071	0,258
Mediana	0,133	0,341	0,118	0,324	0,094	0,294
Grande	0,471	0,500	0,502	0,501	0,529	0,502

Muy grande	0,357	0,480	0,330	0,471	0,271	0,447
Antigüedad en el empleo	7,463	5,710	5,410	4,596	5,672	4,645
Antigüedad en el empleo cuadrado	88,164	128,202	50,326	85,387	53,489	78,435
Número de episodios (Ref:1)						
Entre 2y 5	0,275	0,447	0,324	0,469	0,271	0,447
Entre 6 y10	0,027	0,164	0,031	0,174	0,059	0,237
Entre 11 y 20	0,031	0,175	0,065	0,248	0,000	0,000
> 20	0,004	0,063	0,006	0,079	0,000	0,000
Antes discapacitado (Ref: No)	0,247	0,432	0,318	0,466	0,259	0,441
N	255		321		85	

7.4 Anexo 4. Información complementaria al análisis de la compatibilidad entre incapacidad permanente y empleo

7.4.1 Evolución de la normativa sobre incapacidad para el trabajo en el ordenamiento jurídico español

Dado que la base de datos que utilizamos es retrospectiva, tendremos individuos que accedieron a las prestaciones por incapacidad gracias a normativas anteriores a la vigente en la actualidad; de ahí que hagamos una revisión de esta regulación legal previa.

El sistema de Seguridad Social español se define como un conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos que se concretan en personas individuales y que siempre se presentan por óptima que sea la situación de la sociedad en la que vivan. En cuanto al primer aspecto los riesgos que han de ser cubiertos tienen que ser riesgos de carácter personal o individual, de naturaleza económica y a la vez tienen que tener connotaciones sociales; es decir son riesgos que se manifiestan en personas concretas provocándoles un desequilibrio económico de manera que su situación y la de su familia es peor en comparación con la que tenían antes de que el riesgo se manifestase y además tiene que tratarse de un riesgo, o sea, un acontecimiento ajeno a la voluntad de las personas que puede afectar a cualquier miembro de la sociedad, por eso se trata de riesgos sociales.

7.4.1.1 Definiciones

Para mejorar la comprensión de la evolución de la legislación española sobre incapacidad permanente es necesario precisar el significado de algunos conceptos como son la incapacidad para el trabajo, tipo de contingencia, situación asimilada al alta o periodo de carencia.

7.4.1.1.1 Incapacidad para el trabajo

El actual sistema de Seguridad Social tiene su origen en 1963, con la Ley de Bases de Seguridad Social que fue desarrollada posteriormente por el Decreto 907/1966. Desde su inicio, la incapacidad laboral es una de las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social. Su justificación se basa en una insuficiencia de recursos económicos provocados por un accidente o una enfermedad; el trabajador no puede seguir desarrollando su actividad profesional y en consecuencia, en el caso del trabajador

por cuenta ajena⁹⁸, deja de cobrar su salario⁹⁹. La incapacidad para el trabajo puede tener un origen profesional o puede tener un origen común, lo que da lugar a diferencias en cuanto al importe de la prestación o los requisitos necesarios para tener derecho a ésta.

Además, atendiendo a su duración, la incapacidad laboral puede ser temporal o permanente. Los determinantes de la situación de incapacidad temporal (IT), anteriormente denominada incapacidad laboral transitoria (ILT), son las situaciones de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo así como los períodos de observación por enfermedad profesional, siempre que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. Como se indicará con más detalle en el siguiente apartado, el periodo máximo que puede durar esta situación ha variado a lo largo de los años. Asimismo, hasta 1995 la situación de descanso por maternidad se regulaba conjuntamente con la incapacidad temporal, siendo una de las situaciones que daban derecho a ésta; sin embargo a partir de esta fecha la maternidad tiene una regulación propia.

Se considera incapacidad permanente¹⁰⁰ la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, que se puedan determinar de forma objetiva, sean previsiblemente definitivas y que disminuyan o anulen su capacidad laboral. El hecho de que exista posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido no impide la calificación de una IP, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo. En el caso de trabajadores discapacitados, las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación no impiden la calificación de la situación de incapacidad permanente si con posterioridad a la afiliación tales reducciones se agravan provocando, por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el trabajador en el momento de su afiliación

⁹⁸ Aunque la Ley de Bases de la Seguridad Social sólo incluía en su ámbito de aplicación a los trabajadores del Régimen General (RG), y no a todos, posteriormente se aprobaron normas que extendían los derechos en ella recogidos al resto de Regímenes de la Seguridad Social, aunque con alguna excepción.

⁹⁹ Esta característica diferencia la incapacidad laboral de otras contingencias como la alteración de la salud, que se caracteriza por el aumento de los gastos que se originan para recuperar la salud propia y la de los familiares.

¹⁰⁰ Con la entrada en vigor de la Ley 24/1997 se cambiaron las referencias a “invalidez permanente” por las de “incapacidad permanente” y la de “profesión habitual” por las de “profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada”.

Existen cuatro modalidades de incapacidad permanente¹⁰¹: incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, a las que ya se ha hecho referencia en el epígrafe 4.2.1.

7.4.1.1.2 Tipo de contingencia

La definición del tipo de contingencia del que provienen las prestaciones es importante porque, como se verá más adelante, se establecen requisitos diferentes en función de la contingencia. Ésta puede ser profesional, si es consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o común, si es consecuencia de un accidente no laboral o una enfermedad común.

Dado que las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional prácticamente no han variado desde la implantación del actual Sistema de Seguridad Social, a continuación se exponen las definiciones vigentes en la actualidad.

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS) define accidente laboral como aquella lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o a consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena¹⁰². Aunque tradicionalmente se consideró que este riesgo profesional sólo lo podían sufrir los trabajadores por cuenta ajena, a partir del 1 de enero del 2004 los trabajadores autónomos también pueden tener protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En la citada norma también se establece que los accidentes ocurridos en el centro de trabajo y durante la jornada laboral se calificarán como laborales salvo prueba en contrario¹⁰³; en las restantes situaciones tendrá que ser el trabajador quien demuestre que la lesión que padece procede directamente del trabajo que realiza. Pero, además, se intenta abarcar el mayor número de supuestos dentro del concepto de accidente de trabajo y, así, se incluye si ocurre al ir o al volver del trabajo (accidente *in itinere*); el ocurrido a los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones sindicales; el ocurrido cuando se cumplan las órdenes del empresario, aunque el trabajo que se desarrolla no se corresponda a la cualificación profesional del trabajador; el acaecido en

¹⁰¹ Relacionado con este concepto está el de lesiones permanentes no invalidantes, que son todas aquellas lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, suponen una disminución de la integridad física del trabajador, siempre que aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto.

¹⁰² Esta definición tiene su origen en la primera Ley de Accidentes de Trabajo que fue aprobada en el año 1900.

¹⁰³ Es decir, no es obligación del trabajador demostrar que es accidente laboral, sino del empresario o de la mutua demostrar que no lo es.

actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo; las enfermedades, que no tengan la consideración de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo; las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente; las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Sin embargo, no se consideran accidentes de trabajo los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, es decir, la que sea de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente; aunque en ningún caso se considera como tal la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza. Tampoco tienen consideración de accidente de trabajo los que sean debidos a dolo (voluntad deliberada de provocar el accidente) o a la imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

En cambio, la imprudencia profesional¹⁰⁴ o la concurrencia de responsabilidad civil del empresario, de un compañero o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo, no impiden la calificación de un accidente como de trabajo.

Enfermedad profesional es aquella que se contrae en el trabajo y que además cumple los requisitos establecidos en el Real Decreto 1299/2006 en cuanto a las características de la enfermedad y del puesto de trabajo. Es decir, una misma enfermedad puede ser declarada profesional o no en función del puesto de trabajo que ocupe el individuo.

En cuanto a los riesgos o contingencias comunes que pueden sufrir los trabajadores, la LGSS no define ni lo que es la enfermedad común ni lo que es el accidente no laboral, limitándose a señalar que lo serán en tanto no encajen ni en el concepto de accidente de trabajo ni en el de la enfermedad profesional.

¹⁰⁴ Se debe diferenciar entre imprudencia temeraria e imprudencia profesional. La primera se da cuando existe una imprudencia de tal gravedad que de forma notoria revela la ausencia de la más elemental precaución y la inmotivada, caprichosa o consciente exposición a un peligro cierto. Mientras que la segunda es aquella que deriva de la confianza que inspira el ejercicio habitual de un trabajo.

Tal como se puede ver en el Cuadro A. 32 el hecho de que una contingencia se encuadre como profesional o como común tiene un efecto directo, entre otras, en las reglas que van a regular la prestación por incapacidad.

Cuadro A. 32: Diferente regulación de los riesgos comunes y profesionales

	Riesgo común	Riesgo profesional
Principio de Automaticidad de la protección	No se aplica	Se aplica, de manera que aunque el empresario no hubiera comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) la existencia de ese trabajador se aplica el alta de pleno derecho
Periodo previo de cotización	Se exige en el caso de enfermedades comunes (no en el de accidentes no laborales)	No se exige
Cálculo de las prestaciones económicas	En función de las bases de cotización a la SS y normalmente en períodos superiores al año	En función de los salarios del trabajador, normalmente los del último año (→ en principio son de mayor cuantía)
Medidas en caso de incumplimiento del empresario de las medidas de seguridad e higiene o PRL	No se aplican	La prestación a recibir por el trabajador, o por su familia en caso de fallecimiento, se incrementa en un porcentaje de entre el 30 y el 50 % a cargo del empresario, que no puede asegurar este recargo. Responsabilidad del empresario cuando no ha seguido las instrucciones de la Inspección de Trabajo o de la Autoridad Laboral y ocurre un accidente laboral; también cuando en la empresa no se realicen periódicamente los reconocimientos médicos y alguno de los trabajadores contraiga una enfermedad profesional
Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Asumen la protección frente a los riesgos comunes en determinados supuestos	Intervención de mutuas o incluso de las propias empresas que se constituyen en auto aseguradores de sus trabajadores
Medidas para garantizar que los trabajadores y sus familias lleguen a recibir la protección social	No se aplican	Responsabilidad solidaria entre varios empresarios cuando ha existido una sucesión empresarial o cuando se impone la responsabilidad subsidiaria entre varios empresarios, en los casos de contratas y subcontratas. También a través del Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo-INSS que protege a los trabajadores en caso de insolvencia de los empresarios responsables del accidente de trabajo
Medidas preventivas	No se aplican	Reconocimientos médicos antes de empezar a trabajar, así como reconocimientos periódicos, con la finalidad principal de evitar la aparición de enfermedades profesionales. Sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que, en general, los reconocimientos son voluntarios
Financiación	Cotización conjunta del empresario (32,25 %) y del trabajador (4,7 % de la base de cotización)	Pago de primas por parte de las empresas, de mayor cuantía cuanto mayor sea el riesgo que conlleva el trabajo; incremento de las primas en aquellas empresas que incumplen las medidas de seguridad e higiene o de prevención de riesgos laborales

7.4.1.1.3 Complementos para mínimos

Los beneficiarios de pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social, que no perciban ingresos de capital¹⁰⁵ o de trabajo personal¹⁰⁶ por cuenta propia o ajena o que, de percibirlos, no excedan de la cuantía anualmente establecida (6.625,20 € en 2008), tienen derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones.

Cuando la cuantía de la pensión reconocida o revalorizada fuera inferior al importe mínimo establecido para dicha pensión la Entidad Gestora procederá, en su caso, a la concesión de un complemento económico en igual cuantía al necesario para alcanzar dicho importe, teniendo en cuenta los ingresos del solicitante, pensiones que perciba y si tiene o no cónyuge a cargo.

Estos complementos no tienen carácter consolidable y pueden ser absorbidos por cualquier incremento futuro de las percepciones de los interesados, ya sea en concepto de revalorizaciones o por reconocimiento de nuevas prestaciones que den lugar a la concurrencia de pensiones.

Únicamente a efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos, de los rendimientos íntegros percibidos por el pensionista, y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los siguientes¹⁰⁷:

- En los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, los gastos deducibles de acuerdo con la legislación fiscal.
- En los rendimientos íntegros procedentes de actividades empresariales, profesionales y agrícolas o ganaderas, los gastos deducibles de acuerdo con la legislación fiscal.

Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos obtenidos y de los correspondientes a la pensión, resulte inferior a la suma de 6.625,20 € más el importe, en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate,

¹⁰⁵ También se computan las plusvalías o ganancias patrimoniales, valoradas conforme a la legislación fiscal.

¹⁰⁶ Se equiparan a ingresos de trabajo las pensiones públicas que no estén a cargo de alguno de los regímenes públicos básicos de previsión social.

¹⁰⁷ En los supuestos en que existieran rendimientos procedentes de fondos de pensiones, cuando éstos se perciban en forma de capital, y siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación al fondo, únicamente se computará el 60 por ciento del capital percibido.

se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión¹⁰⁸.

7.4.1.1.4 Otros conceptos

Además de los conceptos explicados en los apartados anteriores, en ocasiones se hará referencia a otros cuyo significado es necesario clarificar. Es el caso de las situaciones asimiladas al alta y del periodo de carencia.

Las situaciones asimiladas al alta son aquellas en las que los trabajadores tienen los mismos derechos, en cuanto a prestaciones, que si estuviesen dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Desde el inicio del actual sistema de Seguridad Social son situaciones asimiladas al alta la situación de desempleo total mientras que el trabajador perciba prestación¹⁰⁹. También se consideran en situación de alta de pleno derecho aquellos trabajadores que sufren accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiese incumplido sus obligaciones de alta¹¹⁰. Además, para determinadas contingencias pueden considerarse asimilados al alta los casos de excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La última reforma llevada a cabo en 2007 incluye como situación asimilada a la de alta, con cotización, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato, salvo en el caso de subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural.

Por último, el periodo de carencia, al que se hará referencia al hablar de los requisitos necesarios para tener derecho a las prestaciones, es el tiempo cotizado necesario para tener derecho a una prestación contributiva.

7.4.1.2 Tipos de Incapacidad para el trabajo

Como ya se ha comentado en el anterior apartado, en función de su duración la incapacidad para el trabajo se clasifica en incapacidad temporal y en incapacidad

¹⁰⁸ 12 si la pensión se reconoce a partir de una contingencia profesional y 14 si es consecuencia de una contingencia común.

¹⁰⁹ La LGSS de 1966 incluía la obligación de que el desempleo fuera involuntario.

¹¹⁰ En caso de contingencias comunes y maternidad esta alta es de pleno derecho únicamente a efectos de asistencia sanitaria.

permanente; además, en regulaciones anteriores también existía la figura de la incapacidad provisional. A continuación se indican las principales características de estos tres tipos de incapacidad¹¹¹.

7.4.1.2.1 Incapacidad Temporal

La Ley de Bases de la Seguridad Social establecía las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) para los trabajadores por cuenta ajena¹¹². Esta situación tenía una duración máxima de 18 meses que se podían prorrogar a 6 más de asistencia sanitaria. Una vez transcurrido el plazo de dos años se pasaba automáticamente a la situación de invalidez.

Esta Ley de Bases no entró en vigor hasta su desarrollo mediante el Decreto 907/1966. Esta norma establecía que, en caso de contingencias profesionales, el subsidio se comenzaba a percibir a partir del día siguiente al de la baja, y en caso de enfermedad común, a partir del cuarto día, siempre y cuando la duración mínima de la ITL fuera de 7 días. Además, en caso de contingencias comunes se requería un periodo de carencia de 180 días en los últimos 5 años. Sin embargo, no se establecía cual iba a ser el importe de este subsidio.

El importe de las prestaciones por incapacidad se estableció posteriormente¹¹³. En el caso de la ILT el subsidio a percibir era el 75 por ciento de la base reguladora. En caso de contingencias comunes esta base era igual a la base de cotización del trabajador en la fecha de inicio de la ILT; mientras que en el caso de contingencias profesionales era igual a los salarios reales¹¹⁴.

La LGSS de 1966 se modificó mediante la Ley 24/1972 que eliminó el plazo mínimo de 7 días necesario para percibir el subsidio por ILT en caso de enfermedad, aunque mantuvo la condición de cobrar a partir del cuarto día. La duración máxima de la ILT pasó a ser de 12 meses prorrogables a 6 más. Esta norma también estableció que

¹¹¹ En general únicamente se hará referencia a los requisitos de los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes al RG, por ser el colectivo más numeroso.

¹¹² En un principio la Ley de Bases de la Seguridad Social excluía, en parte de su articulado, a aquellos trabajadores cuya base de cotización, salvo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excediera del límite establecido reglamentariamente. Esto ocurría por ejemplo en el caso de la IT derivada de enfermedad.

¹¹³ Mediante el Decreto 3158/1966, desarrollado por la Orden de 15 de abril de 1969.

¹¹⁴ En cuanto a los salarios reales este Decreto remite al Decreto de 22 de junio de 1956, que en su capítulo V establecía un salario mínimo de 150 pesetas mensuales (44,32 € mensuales en euros de 2007) o 5 pesetas diarias (1,33 €) y una cifra máxima computable de 40.000 pesetas anuales (10.652,92 €) o 111 pesetas diarias (30,14 € diarias).

si durante la ILT se extinguía el contrato por causas no imputables al trabajador éste pasaba a situación de desempleo (si se agotaba el plazo máximo de desempleo se le consideraba de nuevo en situación de ILT). El cómputo de percepción del subsidio por desempleo quedaba interrumpido, así como la prestación correspondiente sustituida por una ILT, en caso de enfermedad de duración superior a 30 días.

Transcurrido el plazo máximo de duración de una ILT y si el trabajador continuaba requiriendo asistencia sanitaria y seguía imposibilitado para el trabajo, aunque con opciones de mejora, se le declaraba en situación de Invalidez provisional. Si no existían opciones de mejora, se debía iniciar el procedimiento para declarar una IP si cumplía los requisitos necesarios.

El Decreto 1646/1972 estableció una nueva norma para calcular la base reguladora de ILT que pasó a ser el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior correspondiente a la contingencia entre el número de días de dicho mes.

En 1980 y como medida para reducir el nivel de absentismo¹¹⁵ se estableció que en caso de contingencias comunes la prestación por ILT entre el cuarto y el vigésimo día sería del 60 por ciento de la base reguladora.

La más reciente modificación en la regulación de la IT es la realizada mediante la Ley 40/2007¹¹⁶ que establece que cuando la situación de IT se extinga por el transcurso del plazo de dieciocho meses se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda. Sin embargo, introduce una excepción, en aquellos casos en los que fuese aconsejable demorar esta calificación, porque todavía sea necesario el tratamiento médico y haya opciones de recuperación o mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, ésta podrá retrasarse por el período necesario, durante un máximo de 6 meses, durante el que no habrá obligación de cotizar.

Por lo tanto, en la actualidad la duración máxima de la IT son 12 meses prorrogables a 6 más que a su vez se pueden prorrogar de forma excepcional hasta un máximo de otros 6 meses más en los que no se tiene obligación de cotizar. En caso de

¹¹⁵ El preámbulo de esta norma, Real Decreto 53/1980, hace referencia a importantes y graves desviaciones originadas por determinadas conductas y a la necesidad de reducir el nivel de absentismo.

¹¹⁶ El Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS no estableció nuevas condiciones sino que, como su propio nombre indica, unió en una sola norma todas las modificaciones realizadas sobre la LGSS de 1974.

contingencias profesionales el subsidio por IT se empieza a percibir el día siguiente al del parte de baja y su importe es del 75 por ciento de la base reguladora, que es el resultado de la suma de dos conceptos: la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior entre el número de días de dicho mes, y la suma de las cotizaciones por horas extras del año anterior entre 365. En el caso de contingencias comunes el subsidio se empieza a percibir a partir del cuarto día, siendo su importe el 60 por ciento de la base reguladora del cuarto al vigésimo día y el 75 por ciento del vigésimo primero en adelante. La base reguladora es el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior entre 30 si la base de cotización es mensual o el número de días del mes si no lo es.

7.4.1.2.2 Incapacidad Permanente

Como ya se ha mencionado, el sistema español de Seguridad Social establece cuatro tipos de incapacidad permanente; Incapacidad permanente parcial (IPP), Incapacidad permanente total (IPT), Incapacidad permanente absoluta (IPA) y Gran invalidez (GI).

La Ley de Bases de la Seguridad Social establecía requisitos diferentes para la IPP y la IPT por un lado, y la IPA y GI por otro. Para aquellos trabajadores a los que se les reconocía una IPP o una IPT se establecía el derecho a recibir tratamientos de recuperación fisiológica, cursos de formación profesional para la readaptación y rehabilitación, con la obligación de someterse a los mismos, así como recibir una cantidad a tanto alzado. También establecía una prestación económica compatible con las becas o salarios de estímulo hasta que fueran llamados a dichos tratamientos y durante los procesos de readaptación. Concluida la readaptación profesional, si los trabajadores no encontraban empleo se les incorporaba al régimen de desempleo.

Las personas con IPT sobrevenida después de los 45 años podían optar entre someterse a los procesos de readaptación o una pensión vitalicia de cuantía proporcional a la base de cotización.

En el caso de IPA y GI las prestaciones se calculaban sobre los salarios efectivos o reales y daban lugar a pensiones vitalicias. La pensión correspondiente a los grandes inválidos se incrementaba en un 50 por ciento con el fin de remunerar a la persona que lo atendiese, pudiendo a elección del interesado reemplazarse este recargo por el

internamiento en una institución asistencial. Los beneficiarios de estas prestaciones también tenían derecho a tratamientos especializados de rehabilitación y readaptación.

El Decreto 3158/1966, desarrollado por la Orden de 15 de abril de 1969, estableció los requisitos para tener derecho a una invalidez permanente¹¹⁷: estar en situación de alta o asimilada al alta y, en el caso de enfermedad común, tener cotizado un periodo de carencia de 1.800 días en los 10 años anteriores y, en caso de una IPP o una IPT, tener al menos 45 años en el momento del alta.

Los trabajadores a los que se les reconocía una IPP o una IPT, siempre que tuvieran posibilidades razonables de mejora, tenían derecho a un subsidio de espera (a partir del día siguiente a la declaración de IP y hasta que se les llamase a los procesos de recuperación, con una duración máxima de 12 meses) del 35 por ciento de la base reguladora de ILT en el caso de la IPP y del 55 por ciento en el caso de la IPT. También tenían derecho a un subsidio de asistencia (a partir del día en que se les llamara a los procesos de recuperación) de un importe equivalente al de espera¹¹⁸. Por último, si a pesar de los procesos de recuperación el trabajador no mejoraba o si desde un principio no existían posibilidades de mejora, tenían derecho a una indemnización a tanto alzado equivalente a 18 mensualidades de la base reguladora de la ILT en el caso de IPP y de 40 mensualidades en el caso de IPT. Aquellos trabajadores a los que se les reconocía una IPT y que tenían más de 45 años¹¹⁹ podían optar por una pensión vitalicia cuyo importe era el 55 por ciento de la base reguladora (que es, en el caso de contingencias comunes, el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización de 24 meses ininterrumpidos a elegir entre los 7 años inmediatamente anteriores). En el caso de contingencias profesionales la base reguladora se calculaba sobre salarios reales. Esta pensión vitalicia era compatible con la percepción de un salario¹²⁰.

¹¹⁷ También estableció que la indemnización por lesiones permanentes no invalidantes no era compatible con las prestaciones económicas por IP, excepto si eran totalmente independientes de las que provocaron la IP.

¹¹⁸ El subsidio de espera era compatible con la percepción de un salario siempre que la suma de ambos conceptos fuera menor o igual a la retribución que el trabajador percibía cuando sufrió la contingencia. El subsidio de asistencia era compatible con becas o salarios de estímulo; además, si los tratamientos de readaptación eran compatibles con el trabajo por cuenta ajena se aplicaba lo establecido para los subsidios de espera.

¹¹⁹ Todos los trabajadores a los que se le declaraba una IPT por contingencias comunes y aquéllos mayores de 45 años a los que se les reconociera una IPT por contingencias profesionales.

¹²⁰ Cuando la invalidez afectaba a la capacidad exigida, el trabajador podía pactar con el empresario una reducción del salario, que no podía exceder del 50 por ciento del importe de la pensión; esta reducción debía ser aprobada por la Delegación Provincial de Trabajo.

En el caso de IPA la prestación era una pensión vitalicia cuyo importe era el 100 por ciento del salario real percibido. Lo mismo ocurría en el caso de la GI donde esta pensión se incrementaba en un 50 por ciento para pagar a la persona que ayudaba al gran inválido. Si el salario real era menor a la base de cotización aplicada en ese momento, se tomaba ésta última como salario real. Si el salario real computado era menor que el salario interprofesional mínimo se tomaba éste último como salario real. Esta norma indicaba que estas pensiones no impedían el ejercicio de actividades lucrativas o no compatibles con el estado del beneficiario¹²¹.

Como ya se ha dicho, esta norma también establecía la existencia de prestaciones recuperadoras, destinadas a los trabajadores a los que se les declaraba una IP. Éstas se clasificaban en prestaciones profesionales y no profesionales. Las prestaciones profesionales eran aquellas destinadas a trabajadores con una IPP o IPT con probabilidad de recuperación y constaban de tratamientos sanitarios, orientación profesional y formación profesional. Las prestaciones no profesionales, destinadas a los trabajadores declarados inválidos en los grados de IPA y GI, constaban de tratamientos de rehabilitación dirigidos a su recuperación fisiológica y funcional.

La Ley 24/1972 eliminó el requisito de la edad para tener derecho a una IPP o una IPT y estableció que en caso de IPT la prestación económica pasaba a ser una pensión vitalicia, aunque en el caso de trabajadores de menos de 60 años podía sustituirse por una indemnización a tanto alzado¹²². También preveía la opción de que la pensión vitalicia pudiera ser incrementada en un porcentaje cuando por la edad, falta de

¹²¹ Tanto la Administración como la Jurisprudencia consideraban que estos trabajos eran de carácter marginal e intrascendente, quedando prohibidos los que no tuviesen ese carácter. Es por ello por lo que la Resolución de 22 de mayo de 1969 establece la no procedencia del alta en la Seguridad Social de aquellos pensionistas de IPA o GI que realizasen actividades compatibles con su estado. Posteriormente la Resolución de 23 de febrero de 1981 sí preveía el alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente a los inválidos absolutos que no tuviesen reconocido el derecho a pensión; aunque sin posibilidad de causar derecho a la prestación por la IP que tuviesen declarada. Sin embargo, una Sentencia del Tribunal Supremo declara que dado que la Constitución Española reconoce el derecho al trabajo, no puede prohibirse el ejercicio de una actividad laboral, ni aun estando declarado en situación de IPA. Por ello, la Resolución de 2 de noviembre de 1992 establece que los pensionistas de IPA y GI que desarrollen un trabajo que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación del sistema de Seguridad Social están sujetos a la obligación de alta y cotización. La solicitud de alta no exime de la obligación de comunicar a la Entidad Gestora el inicio de cualquier trabajo retribuido por cuenta ajena o propia. Todo ello sin perjuicio de las facultades de revisión así como de la incompatibilidad que pueda declararse entre el percibo de la pensión y el trabajo desarrollado, dando lugar a la suspensión de aquella cuando la actividad exceda de lo permitido en la LGSS.

¹²² Que consistía en 84 mensualidades de la pensión si el beneficiario tuviera menos de 54 años, 72 mensualidades si tuviera 54 años, 60 mensualidades si tuviera 55 años, 48 mensualidades si tuviera 56 años, 36 mensualidades si tuviera 57 años, 24 mensualidades si tuviera 58 años y 12 mensualidades si tuviera 59 años (Orden de 31 de julio de 1972).

preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presumiera la dificultad de obtener un empleo en una actividad diferente. El Decreto 1646/1972 estableció este incremento en un 20 por ciento cuando el trabajador tuviera 55 o más años, el cual quedaría en suspenso durante la realización de un trabajo¹²³. Este Decreto también establecía en 24 mensualidades de la base reguladora de la ILT la indemnización a tanto alzado a la que daba derecho el reconocimiento de una IPP.

Asimismo, indicaba que aquellos trabajadores a los que con anterioridad a su entrada en vigor se les había declarado una IPT y que por ser menores de 45 años se les hubiese concedido una indemnización a tanto alzado, en caso de contingencias profesionales, o no se le hubiese reconocido ninguna prestación económica, en caso de contingencia común, acreditada su necesidad se les podía prestar asistencia sanitaria, para ellos mismos y sus familiares beneficiarios, para un proceso concreto o por un tiempo determinado. Además, si acreditaban su necesidad se le podría conceder ayuda económica, por una sola vez o con carácter periódico, por la Mutualidad Laboral correspondiente a su actividad en el momento del hecho causante. Su cuantía, en caso de ser periódica, no podía superar lo que percibiría si tuviese derecho a la pensión.

El Decreto 394/1974 (Derogado por Ley 26/1985, excepto para IPP) establecía que el periodo mínimo de cotización de 1.800 días (indicado por el Decreto 907/1966) necesario para poder causar prestaciones por IP debido a enfermedad común debía estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores al día siguiente a aquel en el que se hubiera extinguido la ILT. Además, si no se hubiera agotado el periodo máximo de duración de la ILT los días que faltaran se asimilarían a cotizados a efectos del mínimo de 1.800 días.

¹²³ Administrativamente se exigía tener cumplidos 55 años en el momento del hecho causante de la IPT para tener derecho al incremento del 20 por ciento. Pero, a partir de doctrina del Tribunal Supremo, la Resolución de 22 de mayo de 1986 establece que se tiene derecho a este incremento en el momento en que se cumplen 55 años, independientemente de la edad del trabajador en el momento del hecho causante. Sin embargo, no se actualizaba la base reguladora que se considera para la determinación del importe del incremento. Esto se soluciona mediante la Resolución de 11 de abril de 1990, que establece que en los supuestos en que el derecho al incremento nazca cuando haya transcurrido al menos un año desde la fecha del reconocimiento del derecho a la pensión inicial, a ésta incrementada en un 20 por ciento se le aplicarán las revalorizaciones existentes para pensiones de la misma naturaleza. A partir de la Ley 24/1997 que modifica la LGSS-94 no se reconoce una IP cuando el beneficiario tenga 65 o más años y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. También establece que las pensiones por IP pasan a denominarse de jubilación cuando el beneficiario cumple 65 años, aunque la nueva denominación no implica cambio alguno en las condiciones de la prestación; por tanto, si cobraba ese incremento se mantiene después de los 65 años. Además, la Resolución de 21 de enero de 1995 establece que si a un individuo se le reconoce una IPT después de los 65 años, por no tener derecho a una pensión de jubilación, también se le aplica el incremento del 20 por ciento si cumple los restantes requisitos.

Dado que a los trabajadores más jóvenes les es más difícil acumular el periodo de carencia de 1.800 días se estableció un nuevo periodo de carencia por enfermedad común para los trabajadores de menos de veintiún años. Este era el resultado de sumar el equivalente a la mitad de los días transcurridos entre la fecha en la que hubieran cumplido los catorce años de edad y aquella en la que hubieran iniciado la ILT más el correspondiente a la situación de ILT.

El Real Decreto 1071/1984 estableció la obligación de los pensionistas de IPT de comunicar a la Entidad Gestora la simultaneidad de la pensión con la realización de un trabajo por cuenta ajena o propia. El incumplimiento de esta obligación daba lugar a sanciones y al reintegro de los importes de la pensión percibidos indebidamente. Además, modificó el cálculo de la base reguladora de la IPA derivada de enfermedad común y accidente no laboral que pasó a ser la misma que en caso de IPP e IPT: el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización durante 24 meses ininterrumpidos a escoger por el beneficiario en los 7 años anteriores.

La Ley 26/1985, desarrollada por el Decreto 1799/1985, estableció un nuevo método para calcular la base reguladora de IP derivada de contingencias comunes y modificó el periodo mínimo de cotización en caso de IP derivada de enfermedad común, salvo en el caso de IPP donde se mantienen los 1.800 días¹²⁴. La base reguladora pasa a calcularse de la siguiente manera;

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{96} Bi * \frac{I_{25}}{I_1}}{112}$$

Br: Base reguladora.

Bi: Base de cotización del mes i-ésimo anterior al hecho causante.

Ii: Índice General de Precios al Consumo del mes i-ésimo anterior al hecho causante.

i= 1, 2, ..., 96.

¹²⁴ También se mantiene la regulación especial para los menores de 21 años (en el caso de la IPP), salvo que la referencia a los menores de catorce años debe ser entendida a los menores de dieciséis que, salvo excepciones, es la edad mínima para acceder al mercado de trabajo.

Si se exige un periodo inferior a 8 años la base reguladora se obtendrá de forma similar, pero computando bases de cotización en número igual al periodo mínimo exigido y divididas por el número de meses a los que hacen referencia esas bases multiplicados por 1,1666, y excluyendo de las actualizaciones las 24 mensualidades anteriores al hecho causante¹²⁵.

Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General vigente en cada momento para trabajadores mayores de 18 años¹²⁶.

En cuanto al periodo mínimo de cotización en el caso de IPT, IPA o GI derivada de enfermedad común, el nuevo periodo establecido es el siguiente:

Si el trabajador tiene menos de veintiséis años de edad: el periodo de carencia es la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió dieciséis años y la fecha del hecho causante. En este caso no se exige un periodo específico de cotización.

Si el trabajador tiene veintiséis o más años: el periodo de carencia es de al menos una cuarta parte del tiempo transcurrido desde la fecha en que cumplió los veinte años y la fecha del hecho causante; aunque, como mínimo, se le van a exigir cinco años de cotización. Además, una quinta parte del periodo exigido tiene que haberse cotizado en los diez últimos años o en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

Esta norma también suprimió el requisito de alta o situación asimilada al alta para causar derecho a prestaciones por IPA y GI derivada de contingencias comunes, siempre y cuando el trabajador acreditara un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los que al menos 3 tenían que haber sido cotizados en los últimos 10 años. Posteriormente la Ley 52/2003 especifica que estos 3 años cotizados deben estar comprendidos en el periodo de 10 años anterior al momento en el que cesó la obligación de cotizar.

¹²⁵ Esta norma establecía un periodo de transición de tres años en los que no se aplica a las 96 bases de cotización, el primer año es el cociente de 60/70, el segundo 72/84 y el tercero 84/98.

¹²⁶ La Ley 52/2003 añade que en los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración de lagunas por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

El Real Decreto 4/1998 modifica lo establecido en el Decreto 1646/1972 sobre el cálculo de la base reguladora de las prestaciones económicas derivadas de contingencias profesionales, excepto en el caso de ILT e IPP. Establece que la base reguladora será el cociente que resulte de dividir la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al hecho causante, entre el número de días realmente trabajados en el mismo período, que se multiplicará por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.

Desde esta reforma no se produjeron cambios importantes hasta la Ley 40/2007 que establece un nuevo periodo de carencia en el caso de IP por enfermedad común¹²⁷: si el individuo tiene menos de treinta y un años de edad será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión. Si tiene cumplidos treinta y un años de edad será la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. Al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Esta norma también modifica el cálculo de la base reguladora derivada de enfermedad común tanto para la IPT como para la IPA y la GI. Se calcula según lo establecido en la Ley 26/1985 y al resultado obtenido se le aplica el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para la pensión de jubilación (por los primeros quince años cotizados: el 50 por ciento; Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 por ciento; Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por ciento), considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

Esta última reforma también establece que la cuantía de la pensión de IPT derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55 por ciento de la base

¹²⁷ Al igual que lo ocurrido en la anterior reforma este periodo de carencia es para IPT, IPA o GI derivada de enfermedad común, no para IPP que tiene una regulación independiente.

mínima de cotización para mayores de dieciocho años, en términos anuales, vigente en cada momento. Además, si el trabajador fuese calificado de gran inválido, tendrá derecho a una pensión vitalicia incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador. Esta norma elimina la posibilidad de cambiar el incremento de la pensión por el internamiento en un centro a cargo de la Seguridad Social.

En resumen, en el momento actual en caso de contingencias profesionales o accidente no laboral no es necesario tener cubierto un periodo de carencia, pero si en caso de enfermedad común. En el caso de la IPP se exige como mínimo haber cotizado 1800 días en los últimos diez años a contar desde la fecha de extinción de la IT. Sin embargo, si el trabajador es menor de 21 años en el momento de la baja por IT el periodo de cotización exigido será el obtenido de la suma de la mitad de los días transcurridos entre los 16 años y el inicio de la IT, más todo el periodo, agotado o no, de la IT (18 meses). Para el resto de incapacidades, si el trabajador está en situación de alta o asimilada, el periodo de carencia exigido es el siguiente: si tiene menos de treinta y un años de edad será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión. Si tiene cumplidos treinta y un años de edad será la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. Al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. En el caso de IPA o GI, cuando no se está en alta ni en situación asimilada a la de alta, se exigen como mínimo 15 años de cotización, de los cuáles por lo menos tres tienen que haber sido cotizados en los últimos diez años.

En lo referente al importe de la pensión de incapacidad, en el caso de la IPP la base reguladora es la que se utilizó para calcular la prestación por IT. Para el resto de incapacidades, siempre y cuando tengan su origen en una contingencia profesional, la

base reguladora es el resultado de dividir entre 12 el sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del hecho causante por 365 días más las pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente más el resultado de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período y multiplicar el resultado por 273.

En el caso contingencias derivadas de accidente no laboral la base reguladora es el cociente de dividir por 28 la suma de las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses, este período es elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

En el caso de contingencias derivadas de enfermedad común, si el beneficiario tiene 52 o más años la base reguladora es el cociente que resulta de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante, actualizándose a partir de la base 25 en función del IPC. Si es menor de 52 años la base reguladora se obtiene dividiendo la suma de las bases de cotización que correspondan en virtud del período mínimo exigible, por el número de meses a que dichas bases se refieran, multiplicando este divisor por el coeficiente 1,1666; en este caso también se actualiza en función del IPC. Si la incapacidad proviene de una IT que se inició con posterioridad al 01/01/2008, al resultado obtenido se le aplica el porcentaje que corresponde por años de cotización, según la escala prevista para las pensiones de jubilación, computando como cotizados los años que le falten al trabajador, desde la fecha del hecho causante, hasta cumplir 65 años. Si de esta forma no se alcanzan 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

Por último y en cuanto al importe de la prestación, en el caso de IPP es una indemnización a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora. En el caso de una IPT es el 55 por ciento de la base reguladora (que se puede incrementar en un 20 por ciento si el beneficiario es mayor de 55 años y no está trabajando); en caso de IPT por enfermedad común derivadas de una IT que se inició con posterioridad al 01/01/2008 su cuantía no podrá ser inferior al 55 por ciento de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento. En el caso de las IPA el importe de la prestación es el 100 por ciento de la base reguladora y para la GI es el 100 por ciento de la base reguladora incrementado con el resultado de

sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador, correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de IP.

7.4.1.3 Edad de jubilación

Hasta el año 1997 no existía ningún precepto que impidiese el reconocimiento de una incapacidad laboral cuando el beneficiario era mayor de 65 años. La Ley 24/1997 modificó la LGSS estableciendo que no se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga 65 o más años y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la SS. También estableció que las pensiones por IP pasarán a denominarse pensiones por jubilación cuando el beneficiario cumpla los 65 años, sin que esto implique modificación alguna de las condiciones.

Posteriormente el Real Decreto Ley 16/2001 y la Ley 35/2002 establecen la cuantía de la pensión de IP derivada de contingencias comunes de aquellos que no reúnen los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. Ésta será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento¹²⁸, para el acceso a la pensión de jubilación.

El Real Decreto 1132/2002 establece que esta regla se aplica a los trabajadores con 65 años reales, no a aquellos que tienen 65 años teóricos como consecuencia de bonificaciones o anticipaciones de edad que pudieran corresponder, como es el caso del RTMC o el de trabajadores una discapacidad superior al 65 por ciento. También establece que si el trabajador es calificado como gran inválido, tiene derecho a la pensión indicada en el párrafo anterior, incrementada en un 50 por ciento.

Por último la Ley 40/2007, establece que para calcular la base reguladora en el caso de mayores de 65 años que accedan a la pensión de IP derivada de enfermedad común por no reunir los requisitos de cotización para acceder a la pensión de jubilación, no se aplicará el porcentaje que corresponde por años de cotización, según la escala prevista para las pensiones de jubilación.

¹²⁸ En la actualidad este porcentaje es del 50 por ciento.

7.4.1.4 Incapacidad Provisional

El Decreto 907/1966 establecía que una vez agotados los plazos de la ILT y siempre y cuando el trabajador necesitase la continuación de la asistencia sanitaria y estuviera imposibilitado para reanudar su trabajo, siempre que se previera que la invalidez no iba a ser definitiva, el trabajador pasaría a una situación de invalidez provisional. Esta situación se extinguiría por alta médica por curación, por alta médica con declaración de invalidez permanente o por el transcurso de un plazo de 6 años desde el inicio de la ILT. La invalidez provisional daba derecho a un subsidio y a la asistencia médica.

El Decreto 3158/1966, establecía que para tener derecho al subsidio por invalidez provisional era necesario un periodo de carencia de 500 días en los 5 años anteriores a la declaración de la ILT. Siendo el subsidio por esta contingencia el 75 por ciento de la base reguladora de ILT.

La Ley 24/1972 reguló que transcurrido el plazo de 6 años de la invalidez provisional se consideraba como invalidez permanente. La LGSS-1974 y el Real Decreto Legislativo 1/1994 en su redacción original todavía hacían mención a la invalidez provisional, pero este tipo de invalidez fue derogada por la Ley 42/1994.

7.4.1.5 Trabajadores a tiempo parcial

Como ya se ha indicado en los apartados anteriores el periodo de carencia es un requisito básico para el reconocimiento de una IP por enfermedad común. Sin embargo, dependiendo de la tipología del contrato, a tiempo parcial, de relevo o fijo-discontinuo, los trabajadores acreditan menos tiempo cotizado que un trabajador a tiempo completo que ha trabajado el mismo número de años. Es por esto por lo que a los trabajadores a tiempo parcial se les aplican unas normas específicas a la hora de calcular su periodo de carencia o su base reguladora.

El Real Decreto 144/1999 estableció que para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de IT e IP¹²⁹, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días

¹²⁹ Además de las de jubilación, muerte y supervivencia, y maternidad.

teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.

En el caso de la IP, al número de días teóricos de cotización obtenidos se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

El cómputo de los períodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a períodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último período trabajado. Cuando el trabajador realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco de cotizaciones. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

La base reguladora diaria de la prestación por IT será el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados. La prestación económica que corresponda se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

Cuando, por extinción del contrato de trabajo o interrupción de la actividad, asuma la Entidad Gestora o, en su caso, entidad colaboradora el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora de ésta. A dicho fin, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho período. De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan. La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de IT.

En relación con las pensiones de IP derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral no estando en alta, la integración de lagunas se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial. En el resto de aspectos se aplicarán las reglas generales para el cálculo de las pensiones.

Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador a tiempo parcial no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete (o treinta) el semanal (o mensual) pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos. En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

Asimismo, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1.826 el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

7.4.1.6 Procedimiento de declaración y revisión de la incapacidad

El procedimiento a seguir para declarar la existencia de una incapacidad, así como el de revisión de dicho estado ha variado a lo largo de los años, al igual que lo han hecho los órganos encargados de dicha labor.

El Decreto 907/1966 establecía que las Comisiones Técnicas Calificadoras eran las responsables, en vía administrativa, de declarar la situación de IP y de la contingencia determinante de la misma, así como de la posibilidad o no de recuperación en el caso de IPP o IPT. También eran las encargadas de revisar las declaraciones de IP; la procedencia de las indemnizaciones por baremo, en caso de lesiones permanentes no

invalidantes; la declaración del derecho a favor de los beneficiarios y la determinación de la Entidad Gestora, Mutua Patronal o empresarios responsables, en su caso, de las prestaciones.

Existía una Comisión Técnica Calificadora Central y Comisiones Técnicas Calificadoras de ámbito territorial. Formaban parte de estas comisiones, entre otros, un vocal de carácter electivo de los Órganos de Gobierno de las Mutualidades Laborales y un médico propuesto por la Organización Sindical. El Decreto 2186/1968 regulaba la composición, organización y funcionamiento de estas comisiones.

Las resoluciones definitivas de estas comisiones, que eran automáticamente ejecutivas, eran recurribles ante la Jurisdicción de trabajo, tanto por los beneficiarios, las Entidades Gestoras y, en su caso, las Mutuas Patronales y los empresarios. El beneficiario cuya pretensión fuera total o parcialmente estimada tenía derecho al subsidio de espera, la indemnización a tanto alzado o la parte correspondiente de la pensión vitalicia. Cuando la sentencia anulaba derechos reconocidos por las Comisiones o se reducía la cuantía de los mismos se debían devolver las cantidades percibidas indebidamente a cargo del Fondo de Garantía.

Las declaraciones de incapacidad eran revisables en cualquier momento, antes de que el trabajador alcanzara los 65 años de edad, por agravación, mejoría o error de diagnóstico. El Decreto 3158/1966 establecía que la primera revisión sólo se podía solicitar después de transcurridos dos años desde la fecha en que se hubiese declarado la incapacidad, y las posteriores revisiones, una vez transcurrido un año desde la fecha del acuerdo firme que resolviera la petición de revisión anterior.

Por último, establece las consecuencias de la revisión cuando modifica la calificación de incapacidad existente. Si al trabajador con un grado de incapacidad que le da derecho a pensión se le reconoce otro grado que le dé derecho a una pensión de cuantía diferente, pasaría a percibir la nueva pensión a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva. Si se le reconociese otro grado que le diera derecho a una cantidad a tanto alzado, dejaría de percibir la pensión a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva, y percibiría la parte de la indicada cantidad que, en su caso, exceda del importe total percibido en concepto de pensión; lo mismo ocurriría si se le reconoce el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado por lesiones permanentes no invalidantes (independientemente de que la incapacidad inicial diera derecho a una pensión o a una indemnización a tanto alzado). Si se le reconociese la no

existencia de grado alguno de incapacidad, dejaría de percibir la pensión a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva.

Si al trabajador con un grado de incapacidad que le hubiese dado derecho a una cantidad a tanto alzado se le reconociese otro grado que le dé derecho a una cantidad a tanto alzado de cuantía diferente percibirá la diferencia entre ambas si la nueva cantidad fuese superior a la anterior, y si fuese inferior no está obligado a reintegrar la diferencia entre las mismas. Si se le reconociese otro grado que le dé derecho a una pensión, ésta se devengará a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva, pero no comenzará a percibirse hasta que se haya deducido de la misma el importe correspondiente a las mensualidades de la cantidad alzada percibida que excedan de las transcurridas desde que se reconoció el derecho a ella. Si se le reconociese la no existencia de grado alguno de incapacidad, no estará obligado a devolver ninguna cantidad.

Las modificaciones y transformaciones de pensiones, cantidades a tanto alzado o indemnizaciones por baremo que se hayan producido como consecuencia de la revisión, darán lugar a las compensaciones, ingresos o devoluciones entre el correspondiente servicio o servicios comunes de la Seguridad Social, Mutualidad Laboral, Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social o empresario responsable, que deberán llevarse a cabo en el plazo de un mes a partir de la fecha en que la resolución que las motive sea definitiva.

La Orden de 8 de mayo de 1969 establecía que el procedimiento, en materia de declaración de IP, se podía iniciar por la Entidad Gestora o Mutua Laboral, por el trabajador o por la Inspección de Trabajo.

Posteriormente el Real Decreto Ley 36/1978 suprimió, entre otras, las Comisiones Técnicas Calificadoras, las Mutualidades Laborales y el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo. Sin embargo, establecía que seguirían vigentes hasta que se aprobara la norma que estableciera por qué Entidad Gestora sería sustituida. La Orden de 1 de noviembre de 1979 encuadró estas Comisiones en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de forma temporal hasta que se aprobara dicha norma, lo que tuvo lugar en 1982 mediante el Real Decreto 2609/1982 que atribuye, de forma permanente, las funciones de las Comisiones Técnicas Calificadoras al INSS, concretamente a sus Direcciones Provinciales.

La Orden de 23 de noviembre de 1982 establece que en materia de invalidez permanente la actuación de estas Direcciones Provinciales se iniciarían de oficio (por iniciativa propia, propuesta de la Entidad Gestora o comunicación de la Inspección de Trabajo) o a instancia del trabajador o de la mutua patronal. Para llevar a cabo este procedimiento era necesario, entre otros documentos, un dictamen médico de la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades en el que se estime la probabilidad de una IP. La Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Dirección provincial del INSS (que sustituye a las Comisiones Técnicas Calificadoras), tras estudiar el dictamen médico elevaba al Director Provincial la propuesta sobre la existencia o no de una IP. La resolución definitiva, emitida por la Dirección Provincial, es inmediatamente ejecutiva, aunque se podrá recurrir ante la Jurisdicción laboral, para lo que es necesario presentar una reclamación previa ante la Dirección Provincial en el plazo de treinta días desde la notificación de la resolución.

Posteriormente el RD 1300/1995, desarrollado por la Orden de 18 de enero de 1996, suprime las Unidades de Valoración Médica de Incapacidades y crea los Equipos de Valoración de Incapacidades cuyas funciones son examinar la situación de IP del trabajador y formular al Director provincial del INSS los dictámenes-propuesta, preceptivos y no vinculantes, sobre la existencia de una IP. Por tanto, además de sustituir a las Unidades de Valoración Médica de Incapacidades desarrollan las funciones antes encomendadas a la Comisión de Evaluación de Incapacidades que también desaparece.

En la actualidad, a partir de la entrada en vigor de la Ley 52/2003 (que modifica la LGSS), toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de IP o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad de 65 años, excepto si dicha incapacidad deriva de enfermedad profesional, en cuyo caso se puede revisar aunque el beneficiario tenga cumplida esa edad.

Cuando en la resolución inicial de reconocimiento de la IP, se haga constar un plazo, igual o inferior a dos años, para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado del beneficiario, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, según lo establecido en el Art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), durante un período de dos años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la IP.

Si no procede revisión o no se percibe mejoría en el plazo de 2 años, el contrato de trabajo se extingue según lo establecido por el Art. 49.1.e del ET¹³⁰.

Este plazo de revisión es vinculante para todos los sujetos que puedan solicitarla, de modo que no podrá instarse una revisión con anterioridad al cumplimiento de éste, salvo en los siguientes casos:

Realización, por parte del pensionista, de cualquier trabajo, ya sea por cuenta ajena o propia; el INSS podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión, con independencia de que haya transcurrido o no el plazo señalado en la resolución.

Error de diagnóstico; la revisión puede llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto que el interesado no haya cumplido la edad de 65 años.

Si concurren nuevas dolencias.

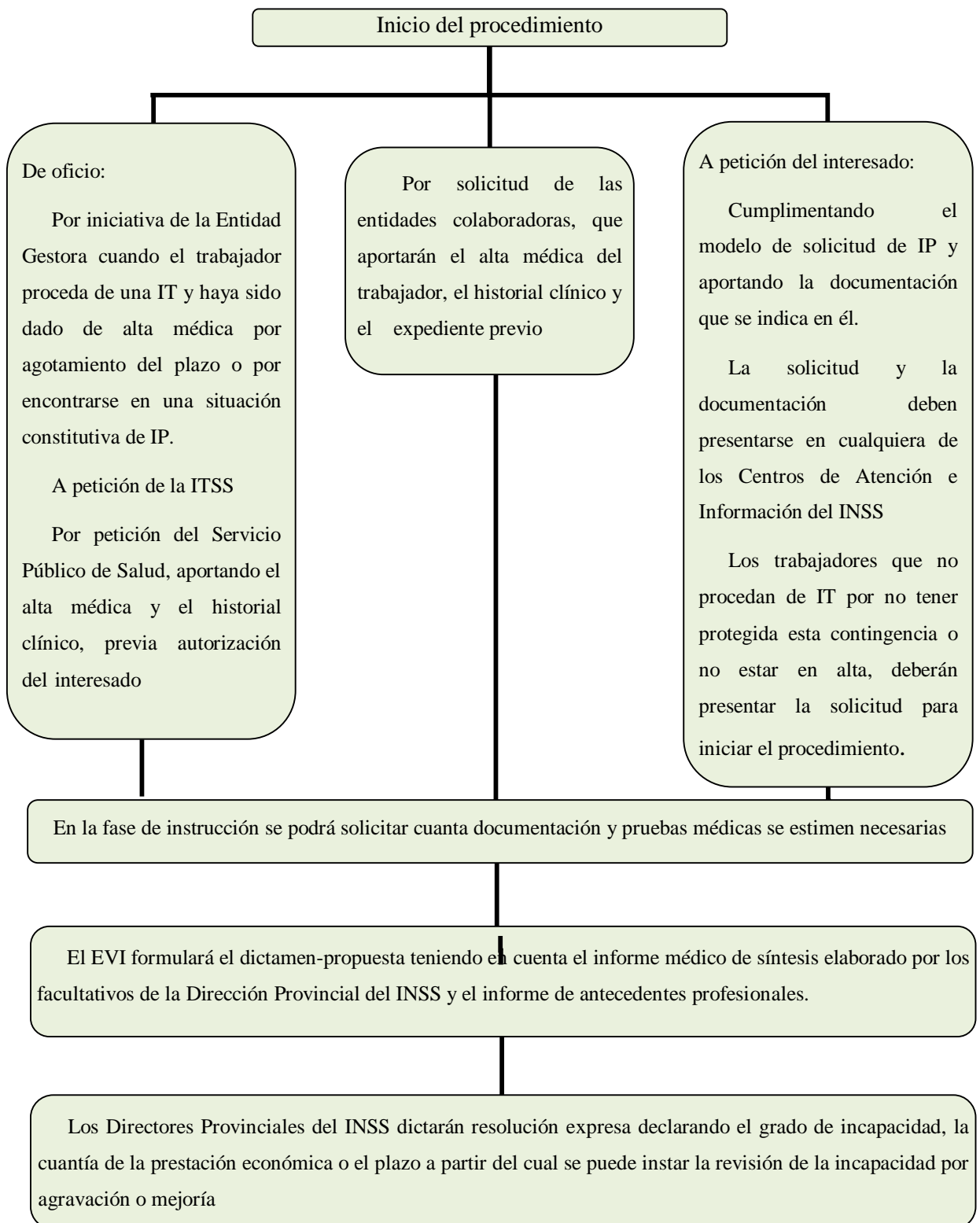
Las restantes resoluciones y, en especial, las denegatorias de las solicitudes de revisión no podrán establecer ningún plazo, pudiendo instarse una nueva revisión en cualquier momento.

Los efectos de la revisión son los siguientes: confirmación del grado de incapacidad; modificación del grado de incapacidad y, en consecuencia, de la prestación; y extinción de la incapacidad y, en consecuencia, de la pensión.

En la Figura A. 1 se puede observar un resumen de los trámites que se deben seguir en la actualidad para declarar una IP y quién puede iniciar este procedimiento.

¹³⁰ Si la resolución que declara al trabajador en IPT es recurrida, y finalmente no le conceden la prestación, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. Tampoco se extingue el contrato si el convenio colectivo aplicable en la empresa, obliga al empresario a recolocar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con su incapacidad. Ver anexo 7.4.1.8 Empleo selectivo

Figura A. 1: Iniciación y trámites para declarar una Incapacidad Permanente



Fuente: www.seg-social.es

7.4.1.7 Situación de incapacidad permanente sin derecho a pensión

Hasta 1992 el INSS, y anteriormente las Comisiones Técnicas Calificadoras, podían reconocer una IP aunque no se cumplieran los requisitos necesarios para tener derecho a una prestación.

La Resolución de 28 de abril de 1987, reconoce las prestaciones sanitarias de la LISMI a aquellos trabajadores que sean declarados en situación de IP sin derecho a pensión por no cumplir los requisitos legales. El Real Decreto 383/1984 les exigía acreditar su minusvalía a través del Equipo de Valoración y Orientación; a partir de esta resolución es suficiente con la resolución que declara al trabajador en situación de IP sin derecho a pensión.

Se equipara a los trabajadores con una IP sin reconocimiento de pensión a los minusválidos únicamente a efectos de reconocimiento de la prestación sanitaria reconocida por la LISMI. No es hasta la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se equipara, a todos los efectos, a las personas con una IP con los discapacitados.

La Resolución de 25 de marzo de 1992, aprobada como consecuencia de una sentencia del Tribunal Supremo que declara la improcedencia de declarar o reconocer una IP cuando no existe derecho a prestación económica, indica que, si no se cumplen los requisitos para tener derecho a una prestación, la resolución del EVI no puede establecer la existencia de una IP, sino que debe limitarse a relacionar los requisitos incumplidos y hacer constar todas las lesiones consideradas definitivas.

También se indica que se debe enviar copia de la solicitud de IP y de la resolución del EVI al organismo encargado del reconocimiento de prestaciones no contributivas, que si tramita el expediente sobre el reconocimiento de pensión no contributiva debe enviar copia de su resolución al INSS. La resolución del EVI no dará lugar a la extinción de la ILT que tuviera reconocida, que seguirá percibiendo hasta el alta por curación o transcurso del plazo máximo.

Si se realizan cotizaciones con posterioridad a la resolución del EVI no podrá causarse derecho a la prestación por IP aunque se reúna el periodo de carencia necesario, si es por las mismas lesiones que se hicieron constar en la resolución; salvo que dichas lesiones hubiesen sufrido una agravación de entidad suficiente para modificar la capacidad laboral del interesado.

7.4.1.8 Empleo selectivo

El empleo selectivo es aquel destinado a reincorporar al mercado de trabajo a trabajadores que, una vez que han comenzado su trayectoria laboral, han sufrido algún tipo de incapacidad, independientemente de que esta sea a causa del trabajo o no.

Ya la LGSS de 1966 regulaba este precepto, estableciendo que el Ministerio de Trabajo debía regular este empleo estableciendo la reserva, con preferencia absoluta, de ciertos puestos de trabajo; señalando las condiciones de readmisión y fijando los cupos de trabajadores rehabilitados o readaptados en función de la plantilla de la empresa (esta última obligación podía ser sustituida por el pago de una cantidad determinada cuando se tratase de empresas que por su especial técnica o peligrosidad no pudiesen contratar trabajadores con una capacidad disminuida). También indicaba que los trabajadores que tuvieran declarada una IPA o una GI solamente podían beneficiarse de su admisión en los centros pilotos de carácter especial que se crearan para el empleo de aquellos trabajadores que se hayan beneficiado de los procesos de rehabilitación y readaptación. El Ministerio de Trabajo podía extender estos beneficios a los trabajadores calificados como IPT que hubieran optado por una pensión vitalicia.

El Decreto 2531/1970, sobre empleo de trabajadores minusválidos, establecía que los trabajadores que hubieran cesado en las empresas por una disminución de su capacidad, y posteriormente la recuperasen plenamente, tendrían preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que habían trabajado, y en la primera vacante existente en su categoría y especialidad profesional¹³¹.

La LGSS de 1974 mantiene esta regulación del empleo selectivo, aunque añade que el Ministerio de Trabajo podía extender estos beneficios a quienes encontrándose en una situación de IPT no tenían derecho a prestación económica por no cumplir los requisitos establecidos.

Con posterioridad, el Art. 40 de la Ley de Integración Social del Minusválido, aprobada en 1982, estableció la obligación de aprobar normas que regulasen el derecho de reincorporación de los trabajadores una vez finalizado su proceso de

¹³¹ Este derecho estaba supeditado a que el trabajador no tuviera derecho a una pensión de jubilación, a causa de haber alcanzado la edad legalmente establecida para ello.

recuperación. Esta regulación se llevó a cabo mediante el Real Decreto 1451/1983 de medidas de empleo selectivo y fomento del empleo de trabajadores minusválidos, que regula la reincorporación del trabajador a la empresa en los supuestos en que el trabajador haya sido declarado en situación de IPP o que, habiéndolo sido, haya recobrado su plena capacidad laboral. En el primero de estos casos si el rendimiento normal del trabajador en su puesto de trabajo no se ha visto afectado, la empresa debe reincorporarle en el mismo puesto, y si esto no fuera posible se le debe mantener el nivel retributivo correspondiente al mismo; si existe disminución del rendimiento el trabajador debe ser ocupado en un puesto acorde con su capacidad residual, y si esto no fuera posible, se le podrá disminuir su salario como máximo en un 25 por ciento siempre y cuando el salario a percibir no sea inferior al SMI. Si con posterioridad a esta situación, el trabajador recupera su plena capacidad laboral, tendrá derecho a exigir al empresario que lo reincorpore a su puesto de trabajo original, siempre y cuando el que esté ocupando en ese momento sea de categoría inferior¹³². Aunque la norma no lo especifique, cabe suponer que el trabajador también tendrá derecho a exigir la recuperación de su salario si este se le había reducido.

El mismo Real Decreto de 1983 también regula la readmisión del trabajador que haya cesado en la empresa por declarársele una IP en dos supuestos: si la incapacidad permanente es total o absoluta y con posterioridad a su declaración el trabajador ha recuperado su plena capacidad laboral, éste tendrá una preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que trabajó, y en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional. En el caso de un trabajador con una incapacidad permanente de cualquier tipo que recupere parcialmente su capacidad laboral quedando afectado de una incapacidad permanente parcial, éste tendrá preferencia absoluta para ser readmitido en la última empresa en la que trabajó, en la primera vacante que se produzca, siempre que no implique un cambio de residencia, y que resulte adecuada a su capacidad residual laboral.

El texto refundido de la LGSS de 1994 mantiene la regulación establecida por la LGSS de 1974; posteriormente la Ley 52/2003 deroga los artículos de la LGSS de 1994 que hacen referencia al empleo selectivo. Sin embargo, siguen en vigor los

¹³² Esta movilidad está condicionada a que no hayan transcurrido más de 3 años desde la declaración de IPP y a que el trabajador haya comunicado, en el plazo de un mes desde la declaración de aptitud, al empresario y a los representantes de los trabajadores su intención de reincorporarse.

preceptos referidos al empleo selectivo tanto en la LISMI como en el Real Decreto 1451/1983.

En resumen, un trabajador con una IPP tiene derecho a su reincorporación en el mismo puesto y si el trabajador se ha recuperado plenamente de una IPT o una IPA tiene derecho a reincorporarse en su misma categoría o grupo profesional, pero en el caso de una IP que mejora hasta convertirse en una IPP la readmisión puede tener lugar en un puesto de inferior categoría.

7.4.2 Información adicional al análisis econométrico

Cuadro A. 33: Estadísticos descriptivos de la muestra utilizada

		Media	D.E.
Trabaja en 2008		0,100	0,300
Trabajó desde la IP-2008		0,205	0,404
Tipo de pensión:	GI	0,026	0,162
	IPA	0,397	0,489
	IPT	0,575	0,494
Sexo (% hombres)		0,651	0,477
Edad en 2008	< 45	0,195	0,397
	45-49	0,124	0,33
	50-54	0,162	0,369
	55-59	0,22	0,415
	59-64	0,297	0,457
Edad en el 1er empleo	< 20	0,32	0,466
	20-24	0,316	0,465
	25-29	0,18	0,384
	> 30	0,183	0,386
Edad en el Pº de la IP	<31	0,076	0,265
	31-45	0,358	0,479
	46-55	0,369	0,482
	56-64	0,197	0,398
Nº de empleos	<5	0,404	0,49
	5-10	0,294	0,456
	11-20	0,175	0,379
	> 20	0,126	0,332
Tiempo trabajado	Hasta 5 años	0,121	0,326
	De 5 a 10 años	0,204	0,403
	De 10 a 20 años	0,342	0,474
	> 20 años	0,332	0,471
Grupo de cotización	Alta	0,051	0,221
	Media	0,536	0,499
	Baja	0,287	0,452
	Sin cotización	0,124	0,33
Cuantía de la pensión	<3.600	0,014	0,119
	3.600-7.200	0,264	0,441
	7.200-14.400	0,458	0,498
	14.400-28.800	0,222	0,415
	> 28.800	0,041	0,199
Otras pensiones		0,034	0,182
Complementos para mínimos		0,064	0,244

Discapacitado en algún empleo		0,018	0,134
Vive solo		0,009	0,099
Comunidad Autónoma de la primera Afiliación	Andalucía	0,217	0,413
	Aragón	0,024	0,154
	Asturias	0,039	0,194
	Baleares	0,026	0,16
	Canarias	0,037	0,189
	Cantabria	0,015	0,123
	Castilla La Mancha	0,034	0,18
	Castilla León	0,049	0,216
	Cataluña	0,175	0,38
	Extremadura	0,026	0,158
	Galicia	0,077	0,267
	Madrid	0,09	0,286
	Murcia	0,029	0,167
	Navarra	0,013	0,112
	País Vasco	0,05	0,218
	La Rioja	0,006	0,077
	C. Valenciana	0,087	0,282
Ceuta y Melilla	0,002	0,048	
N= 27.203			

Cuadro A. 34: Regresiones logísticas de la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo (coeficientes)

	Trabaja 2008		Trabaja después IP	
	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.
Sexo (ref: mujer):	1,134	0,061	0,831	0,043
Tipo de pensión (Ref: IPA):				
IPT	2,576	0,092	2,055	0,052
GI	0,067	0,308	-0,399	0,163
Edad (Ref: 59-64):				
< 45	0,779	0,109	-0,152	0,078
45-49	0,872	0,108	0,080	0,076
50-54	0,634	0,106	0,120	0,073
55-59	0,334	0,099	0,063	0,065
Edad en el 1er empleo (Ref: > 30):				
< 20	0,387	0,109	0,425	0,076
20-24	0,315	0,105	0,322	0,071
25-29	0,091	0,115	0,102	0,075
Edad en el Pº de la IP (Ref: 56-64):				
<31	2,150	0,157	2,925	0,118
31-45	1,487	0,130	2,138	0,092
46-55	0,680	0,118	1,099	0,081
Nº de episodios de empleo (Ref: > 20):				
<5	0,448	0,082	-0,106	0,060
5-10	0,450	0,077	-0,017	0,058
11-20	0,217	0,082	0,023	0,061
Tiempo trabajado (Ref: > 20 años):				
Hasta 5 años	-0,186	0,101	0,550	0,077
De 5 a 10 años	-0,118	0,085	0,419	0,065
De 10 a 20 años	-0,013	0,071	0,321	0,054
Grupo de cotización (Ref: Baja):				

Alta	0,943	0,137	0,411	0,105
Media	0,430	0,057	0,346	0,043
Sin cotización	0,444	0,084	-0,151	0,068
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800 €):				
<3.600	2,159	0,420	0,997	0,209
3.600-7.200	1,947	0,395	0,703	0,171
7.200-14.400	1,765	0,392	0,565	0,165
14.400-28.800	0,924	0,395	0,302	0,165
Otra pensión	-0,089	0,194	0,322	0,113
Complemento a mínimos	-1,842	0,342	-0,382	0,106
Discapacitado en algún empleo	0,301	0,168	0,179	0,131
Vive solo	-0,855	0,279	-0,475	0,185
Comunidad Autónoma (Ref: Andalucía):				
Aragón	0,809	0,145	0,645	0,116
Asturias	0,344	0,129	0,605	0,095
Baleares	0,599	0,144	0,418	0,110
Canarias	0,031	0,134	-0,045	0,100
Cantabria	0,186	0,196	0,114	0,153
Castilla La Mancha	0,583	0,120	0,321	0,098
Castilla León	0,462	0,109	0,247	0,087
Cataluña	0,520	0,080	0,472	0,059
Extremadura	0,312	0,146	0,278	0,112
Galicia	-0,026	0,102	-0,169	0,078
Madrid	0,764	0,091	0,463	0,071
Murcia	0,580	0,131	0,419	0,104
Navarra	0,658	0,199	0,655	0,150
País Vasco	0,457	0,118	0,282	0,090
La Rioja	0,841	0,246	0,726	0,212
Comunidad Valenciana	0,404	0,094	0,326	0,071
Ceuta y Melilla	1,201	0,429	0,463	0,375
Constante	-9,675	0,431	-6,535	0,203

Cuadro A. 35: Regresiones logísticas de la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo, por sexo (coeficientes)

	Trabaja 2008				Trabaja después IP			
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.
Tipo de pensión (Ref: IPA):								
IPT	2,167	0,208	2,675	0,104	1,658	0,103	2,211	0,061
GI	0,704	0,622	-0,058	0,355	-0,765	0,430	-0,295	0,177
Edad (Ref: 59-64):								
< 45	0,749	0,270	0,751	0,121	-0,092	0,156	-0,219	0,091
45-49	0,727	0,261	0,881	0,120	0,044	0,151	0,057	0,090
50-54	0,525	0,254	0,630	0,118	0,160	0,140	0,078	0,086
55-59	-0,052	0,240	0,395	0,109	0,052	0,127	0,041	0,077
Edad en el 1er empleo (Ref: > 30):								
< 20	0,680	0,198	0,250	0,136	0,280	0,117	0,562	0,105
20-24	0,611	0,194	0,168	0,130	0,252	0,112	0,430	0,099
25-29	0,711	0,205	-0,144	0,142	0,234	0,121	0,146	0,104
Edad en el Pº de la IP (Ref: 56-64):								
<31	1,347	0,344	2,394	0,179	2,503	0,217	3,106	0,143
31-45	0,830	0,283	1,659	0,149	1,829	0,165	2,261	0,112
46-55	0,222	0,256	0,801	0,135	0,817	0,144	1,216	0,099

Nº de episodios de empleo (Ref: > 20):								
<5	0,136	0,198	0,523	0,090	-0,063	0,126	-0,089	0,071
5-10	0,183	0,195	0,496	0,085	0,029	0,125	-0,025	0,067
11-20	0,151	0,209	0,212	0,090	0,189	0,134	-0,023	0,070
Tiempo trabajado (Ref: > 20 años):								
Hasta 5 años	0,151	0,220	-0,296	0,115	0,373	0,141	0,597	0,093
De 5 a 10 años	-0,135	0,191	-0,114	0,097	0,016	0,122	0,593	0,078
De 10 a 20 años	-0,013	0,167	-0,013	0,080	0,085	0,106	0,392	0,063
Grupo de cotización (Ref: Baja):								
Alta	0,562	0,336	1,035	0,152	0,100	0,209	0,513	0,124
Media	0,440	0,125	0,431	0,065	0,305	0,080	0,372	0,053
Sin cotización	0,348	0,173	0,493	0,097	-0,492	0,123	0,026	0,084
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800 €):								
<3.600	1,569	0,795	2,196	0,503	1,324	0,454	0,914	0,263
3.600-7.200	1,191	0,767	2,167	0,465	0,886	0,425	0,672	0,188
7.200-14.400	0,979	0,751	1,975	0,462	0,878	0,412	0,453	0,181
14.400-28.800	-0,041	0,767	1,140	0,465	0,675	0,410	0,195	0,182
Otra pensión	0,278	0,255	-0,572	0,317	0,378	0,140	-0,030	0,211
Complemento a mínimos	-1,951	0,598	-1,838	0,418	-0,040	0,156	-0,649	0,146
Discapitado en algún empleo	0,334	0,321	0,252	0,196	0,243	0,226	0,134	0,160
Vive solo	-0,352	0,753	-0,915	0,300	0,330	0,402	-0,639	0,208
Comunidad Autónoma (Ref: Andalucía):								
Aragón	1,259	0,320	0,684	0,162	0,668	0,236	0,647	0,135
Asturias	0,672	0,366	0,276	0,138	0,895	0,203	0,511	0,108
Baleares	0,500	0,321	0,623	0,163	0,256	0,206	0,513	0,133
Canarias	0,494	0,284	-0,101	0,151	0,229	0,186	-0,174	0,119
Cantabria	-0,016	0,546	0,197	0,213	0,048	0,321	0,124	0,177
C. La Mancha	0,462	0,333	0,596	0,130	0,194	0,236	0,361	0,111
Castilla León	0,915	0,272	0,374	0,119	0,770	0,184	0,117	0,099
Cataluña	0,563	0,181	0,521	0,091	0,545	0,109	0,468	0,072
Extremadura	0,727	0,369	0,230	0,159	0,373	0,262	0,257	0,127
Galicia	0,351	0,240	-0,120	0,113	-0,067	0,164	-0,221	0,090
Madrid	0,918	0,196	0,736	0,105	0,587	0,128	0,426	0,087
Murcia	0,780	0,288	0,523	0,148	0,580	0,194	0,383	0,125
Navarra	0,052	0,545	0,793	0,220	0,585	0,274	0,718	0,181
País Vasco	0,733	0,279	0,393	0,131	0,396	0,182	0,249	0,104
La Rioja	1,017	0,601	0,814	0,271	0,969	0,416	0,670	0,247
C. Valenciana	0,487	0,211	0,383	0,106	0,423	0,131	0,302	0,086
Ceuta y Melilla	1,165	1,144	1,222	0,468	-0,114	1,085	0,569	0,414
Constante	-8,073	0,822	-8,854	0,504	-5,998	0,459	-5,997	0,232

Cuadro A. 36. Regresiones logísticas de la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo, según tipo de pensión (coeficientes)

	Trabaja 2008				Trabaja después IP			
	IPT		IPA		IPT		IPA	
	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.
Sexo (ref: mujer):	1,147	0,064	0,866	0,213	0,960	0,049	0,330	0,093
Edad (Ref: 59-64):								
< 45	0,760	0,115	0,757	0,387	0,219	0,090	-1,380	0,164
45-49	0,842	0,114	0,992	0,373	0,347	0,088	-0,788	0,158
50-54	0,618	0,111	0,547	0,374	0,298	0,084	-0,487	0,149

55-59	0,320	0,104	0,355	0,339	0,189	0,075	-0,352	0,133
Edad en el 1er empleo (Ref: > 30):								
< 20	0,471	0,117	-0,250	0,339	0,444	0,085	0,189	0,173
20-24	0,427	0,112	-0,674	0,322	0,322	0,079	0,159	0,156
25-29	0,164	0,123	-0,380	0,334	0,069	0,085	0,097	0,159
Edad en el Pº de la IP (Ref: 56-64):								
<31	2,221	0,166	1,121	0,527	2,875	0,136	2,850	0,271
31-45	1,582	0,138	0,288	0,437	1,969	0,100	2,169	0,225
46-55	0,738	0,126	0,023	0,371	1,012	0,088	1,079	0,209
Nº de episodios de empleo (Ref: > 20):								
<5	0,397	0,084	1,236	0,448	-0,123	0,068	-0,096	0,154
5-10	0,437	0,080	1,014	0,446	-0,014	0,065	0,053	0,151
11-20	0,184	0,085	1,048	0,458	0,022	0,068	0,098	0,161
Tiempo trabajado (Ref: > 20 años):								
Hasta 5 años	-0,171	0,106	-0,024	0,368	0,470	0,088	0,978	0,175
De 5 a 10 años	-0,114	0,089	-0,030	0,327	0,395	0,072	0,694	0,158
De 10 a 20 años	0,006	0,074	-0,144	0,288	0,307	0,059	0,453	0,136
Grupo de cotización (Ref: Baja):								
Alta	1,036	0,144	-0,098	0,568	0,392	0,125	0,204	0,207
Media	0,444	0,060	0,171	0,211	0,319	0,050	0,319	0,100
Sin cotización	0,396	0,089	0,903	0,264	-0,191	0,076	-0,010	0,156
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800 €):								
<3.600	2,115	0,544	1,987	1,263	1,181	0,317	-0,409	1,059
3.600-7.200	1,894	0,525	2,323	0,731	0,857	0,292	0,181	0,361
7.200-14.400	1,702	0,524	1,222	0,634	0,739	0,290	0,133	0,219
14.400-28.800	0,860	0,528	0,713	0,632	0,324	0,293	0,265	0,210
Otra pensión	-0,144	0,208	-0,157	0,731	0,309	0,131	0,391	0,223
Complemento a mínimos	-2,655	0,585	-1,273	0,518	-0,512	0,145	-0,032	0,159
Discapacitado en algún empleo	0,161	0,190	1,051	0,342	0,225	0,168	0,411	0,227
Vive solo	-0,935	0,299	-0,108	0,764	-0,471	0,209	-0,300	0,432
Comunidad Autónoma (Ref: Andalucía):								
Aragón	0,894	0,152	-0,187	0,622	0,719	0,134	0,421	0,254
Asturias	0,407	0,133	-0,887	0,742	0,638	0,111	0,534	0,199
Baleares	0,619	0,151	0,282	0,550	0,490	0,125	0,235	0,259
Canarias	0,024	0,139	0,260	0,502	-0,110	0,111	0,273	0,243
Cantabria	0,245	0,202	-0,903	1,037	0,100	0,171	0,025	0,384
C. La Mancha	0,624	0,124	-0,025	0,551	0,297	0,110	0,443	0,240
Castilla León	0,505	0,113	0,098	0,462	0,281	0,097	0,105	0,217
Cataluña	0,565	0,084	0,027	0,281	0,508	0,069	0,444	0,130
Extremadura	0,339	0,151	-0,392	0,745	0,236	0,126	0,365	0,272
Galicia	0,022	0,105	-0,751	0,546	-0,195	0,086	-0,207	0,223
Madrid	0,806	0,096	0,418	0,315	0,574	0,082	0,201	0,162
Murcia	0,551	0,137	1,106	0,403	0,382	0,117	0,723	0,236
Navarra	0,732	0,206			0,683	0,175	0,502	0,319
País Vasco	0,549	0,122	-1,188	0,742	0,363	0,102	-0,007	0,215
La Rioja	0,918	0,251			0,753	0,237	0,360	0,548
C. Valenciana	0,321	0,099	1,071	0,278	0,280	0,081	0,589	0,158
Ceuta y Melilla	1,237	0,472	0,935	1,060	0,526	0,442	0,371	0,751
Constante	-7,205	0,555	-7,786	0,883	-4,772	0,318	-5,261	0,355

Cuadro A. 37. Regresiones logísticas de la compatibilización entre pensión y empleo, por grupos de edad y tipo de pensión: Ratios de probabilidad relativa de la variable correspondiente a la cuantía de la pensión según edad y tipo de prestación

	Trabaja en 2008			
	≥ 50, IPA	≥ 50, IPT	< 50, IPA	< 50, IPT
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800):				
<3.600	20,916**	15,243***	-	4,306*
3.600-7.200	18,441***	11,613***	4,698	3,597*
7.200-14.400	3,274	6,365**	2,921	3,919*
14.400-28.800	2,101	2,151	1,738	2,406
	≥ 60, IPA	≥ 60, IPT	< 60, IPA	< 60, IPT
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800):				
<3.600	-	1,505	16,411*	14,429***
3.600-7.200	12,335**	5,147*	15,422**	10,766***
7.200-14.400	1,138	1,041	7,241*	10,180***
14.400-28.800	0,693	0,35	4,518	4,718**

Cuadro A. 38. Efecto de la reforma de 2007: ratios de probabilidad relativa de la variable “afectado por la reforma”

		Trabaja en 2008	Trabajó en algún momento IP-2008
Total		0,234***	0,305***
Según sexo	Hombres	0,223***	0,282***
	Mujeres	0,243***	0,369***
Según tipo de pensión	IPT	0,230***	0,289***
	IPA	0,283***	0,374***
	GI	-	0,377

Cuadro A. 39. Simulación del efecto de la reforma de 2007: Regresiones logísticas sobre la probabilidad de compatibilización de pensión y empleo

	Trabaja 2008		Trabaja después IP	
	Coefficiente	S.E.	Coefficiente	S.E.
Sexo (ref: mujer):	1,114 ***	0,061	0,810 ***	0,043
Tipo de pensión (Ref: IPA):				
IPT	2,626 ***	0,092	2,114 ***	0,051
GI	0,065	0,308	-0,404 **	0,163
Edad (Ref: 59-64):				
< 45	0,790 ***	0,109	-0,144 *	0,077
45-49	0,887 ***	0,108	0,093	0,076
50-54	0,648 ***	0,106	0,134 *	0,072
55-59	0,342 ***	0,099	0,068	0,065
Edad en el 1er empleo (Ref: > 30):				
< 20	0,415 ***	0,109	0,445 ***	0,076
20-24	0,342 ***	0,105	0,338 ***	0,071
25-29	0,115	0,115	0,116	0,075
Edad en el Pº de la IP (Ref: 56-64):				
<31	2,163 ***	0,157	2,925 ***	0,118
31-45	1,515 ***	0,131	2,152 ***	0,092
46-55	0,702 ***	0,118	1,111 ***	0,081
Nº de episodios de empleo (Ref: > 20):				
<5	0,445 ***	0,081	-0,106 *	0,060
5-10	0,446 ***	0,077	-0,018	0,058
11-20	0,216 ***	0,082	0,023	0,061
Tiempo trabajado (Ref: > 20 años):				
Hasta 5 años	-0,160	0,102	0,589 ***	0,078
De 5 a 10 años	-0,102	0,086	0,447 ***	0,066
De 10 a 20 años	-0,014	0,071	0,331 ***	0,054
Grupo de cotización (Ref: Baja):				
Alta	0,905 ***	0,136	0,368 ***	0,105
Media	0,408 ***	0,057	0,319 ***	0,043
Sin cotización	0,453 ***	0,084	-0,145 **	0,068
Cuantía de la pensión (Ref: > 28.800 €):				
<3.600	2,605 ***	0,531	1,500 ***	0,358
3.600-7.200	1,771 ***	0,426	0,558 ***	0,182
7.200-14.400	1,670 ***	0,423	0,518 ***	0,177
14.400-28.800	0,810 *	0,426	0,259	0,177
Pensión de viudedad u orfandad	-0,127	0,194	0,272 **	0,114
Complemento a mínimos	-1,828 ***	0,342	-0,376 ***	0,105
Discapacitado en algún empleo	0,302 *	0,167	0,180	0,130
Vive solo	-0,854 ***	0,279	-0,475 **	0,184
Comunidad Autónoma (Ref: Andalucía):				
Aragón	0,803 ***	0,145	0,633 ***	0,116
Asturias	0,330 **	0,129	0,588 ***	0,095
Balears	0,602 ***	0,144	0,416 ***	0,110
Canarias	0,038	0,134	-0,038	0,100
Cantabria	0,189	0,196	0,113	0,152
Castilla La Mancha	0,592 ***	0,120	0,327 ***	0,098
Castilla León	0,461 ***	0,109	0,243 ***	0,087
Cataluña	0,509 ***	0,080	0,461 ***	0,059
Extremadura	0,323 **	0,146	0,287 **	0,112
Galicia	-0,018	0,102	-0,161 **	0,078
Madrid	0,757 ***	0,091	0,454 ***	0,071

Murcia	0,585 ***	0,131	0,420 ***	0,104
Navarra	0,645 ***	0,199	0,638 ***	0,150
País Vasco	0,439 ***	0,118	0,266 ***	0,090
La Rioja	0,837 ***	0,246	0,719 ***	0,212
Comunidad Valenciana	0,406 ***	0,094	0,327 ***	0,071
Ceuta y Melilla	1,199 ***	0,430	0,455	0,375
Constante	-9,623 ***	0,459	-6,513 ***	0,213
N	27.203		27.203	
LR chi2(47)	4.904,00		7.158,91	
Prob > chi2	0,000		0,000	
Log likelihood	-6.393,360		-10.236,21	
Pseudo R2	0,277		0,2591	