

Evaluación de la Política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

**Evaluación de la
Política de bonificaciones y reducciones
de cuotas de la Seguridad Social
destinada a las personas
en situación de discapacidad**

**Ministerio de la Presidencia
Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas
Y la Calidad de los Servicios**

Madrid 2009

La "Evaluación de la política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad" se integra en el Plan de Trabajo acordado por el Consejo de Ministros, en su reunión de 9 de abril de 2009, dando así cumplimiento al artículo 23 del Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL).

Éste es el tercer plan de trabajo de AEVAL desde su constitución el 1 de enero de 2007 y su objetivo es verificar los resultados de las iniciativas políticas para favorecer la transparencia en la gestión pública, la eficiencia en el uso de los recursos y la mejora continua de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Primera edición: 2009

© Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL)

<http://www.aeval.es>

Este informe es propiedad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Se puede reproducir libremente, en su totalidad o parcialmente, siempre que se cite la procedencia y se haga adecuadamente, sin desvirtuar sus razonamientos.

E19/2009

Evaluación de la política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad.

Madrid, diciembre de 2009

Edita: Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios

Dirección de la Evaluación:

Departamento de Evaluación de AEVAL

Dirección del Equipo de Evaluación:

Miguel Angel Malo Ocaña (Universidad de Salamanca. Investigador Principal)

Equipo de Evaluación: Investigadores

Begoña Cueto (Universidad de Oviedo),

C. Delia Dávila (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria),

Ricardo Pagán (Universidad de Málaga)

Vanesa Rodríguez (Universidad de Oviedo).

Dirección del Departamento de Evaluación:

Ana Ruiz Martínez

Catálogo de Publicaciones oficiales:

<http://www.aeval.es>

NIPO: 012-10-005-7

ÍNDICE

INFORME EJECUTIVO	7
INFORME GENERAL DE EVALUACIÓN	19
1 INTRODUCCIÓN	21
1.1 MANDATO DE EVALUACIÓN	21
1.2 OBJETO Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN	21
1.3 OBJETIVO, JUSTIFICACIÓN Y UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN	22
1.4 ESTRUCTURA DEL INFORME.....	23
2 LA POLITICA DE BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	24
2.1 CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN	24
2.1.1 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: DATOS BÁSICOS	25
2.1.2 EL DÉFICIT DE EMPLEO Y DE PARTICIPACIÓN LABORAL.	33
2.2 LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO DESTINADAS A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	34
2.2.1 EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO ORIENTADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	36
2.2.2 MEDIDAS DESTINADAS A FOMENTAR LA INSERCIÓN EN EL EMPLEO ORDINARIO.	39
2.2.2.1 Fomento de la contratación indefinida	39
2.2.2.2 Fomento de la contratación temporal.....	41
2.2.3 EMPLEO PROTEGIDO	42
2.2.4 MEDIDAS ORIENTAS A FOMENTAR EL EMPLEO AUTÓNOMO	45
2.2.5 OTRAS MEDIDAS	47
2.2.5.1 Ayudas para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo.	47
2.2.5.2 Ayudas autonómicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad....	50
2.2.5.3 Medidas de carácter fiscal.....	51
2.2.6 LAS POLÍTICAS DE EMPLEO HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CIFRAS	52
3 ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN	56
3.1 ENFOQUE EVALUATIVO	56
3.2 HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	56
4 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y SÍNTESIS DE LOS DATOS	58
4.1 INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL EMPLEO ORDINARIO	58

4.1.1	LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EMPRESAS ORDINARIAS.....	58
4.1.2	EL USO DE LAS SUBVENCIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN LAS EMPRESAS ORDINARIAS	67
4.1.3	EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA.....	69
4.1.4	LA UTILIZACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUOTA DE RESERVA.....	70
4.1.5	MOTIVOS POR LOS CUALES LAS EMPRESAS NO CONTRATAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	72
4.2	LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL EMPLEO PROTEGIDO.....	74
4.2.1	LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	74
4.2.1.1	Características diferenciales de los CEE frente a las empresas ordinarias en el empleo de personas con discapacidad	76
4.3	POSIBLES VÍAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL DÉFICIT DE EMPLEO.....	84
4.4	EFICACIA DE LAS FÓRMULAS ESPECÍFICAS DE CONTRATACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	86
4.4.1	EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ESPECÍFICA SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	86
4.4.1.1	Análisis a partir de los microdatos de la MCVL.....	86
4.4.1.2	Análisis a partir del Registro de Contratos	95
4.4.2	EFICACIA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL ESPECÍFICA SOBRE EL ACCESO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.....	102
4.4.2.1	Análisis a partir de los microdatos de la MCVL.....	102
4.4.2.2	Análisis a partir de los datos del Registro de Contratos.....	106
4.4.3	EFICACIA DEL EMPLEO PROTEGIDO SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	110
4.4.3.1	Análisis a partir de los microdatos de la MCVL.....	110
4.4.3.2	Análisis a partir de los datos del Registro de Contratos.....	112
4.5	POLÍTICAS DE FOMENTO DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EUROPA. ...	115
4.5.1	EL INFORME ANED: REVISIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN EUROPA	116
4.5.2	EL INFORME OCDE: MAYOR IMPULSO A LAS PAMT FRENTE A LAS POLÍTICAS PASIVAS.	119
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	123
	ANEXOS	133
	Anexo I. Subvenciones al empleo de personas discapacitadas.....	134
	Anexo II. Metodología.....	150
	Anexo III. Descripción de las muestras obtenidas a partir de la MCVL y del Registro de Contratos	160
	Anexo IV. Cuestionario sobre las personas con discapacidad en las empresas españolas	170
	Anexo V. Cuota de reserva y medidas alternativas a su cumplimiento.....	177
	Anexo VI. Estimación del propensity store	180

**Evaluación de la
Política de bonificaciones y reducciones
de cuotas de la Seguridad Social
destinada a las personas en situación
de discapacidad.**

INFORME EJECUTIVO

Por Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de abril de 2009, se encarga a la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) una evaluación sobre "La política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad". El Plan de Trabajo correspondiente a 2008 de la Agencia, incluyó por mandato del Consejo de Ministros, una evaluación de la eficacia de la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social, centrándose en cuatro colectivos. La presente evaluación puede considerarse en consecuencia, una segunda fase de la realizada en 2008.

Por otra parte, la evaluación se lleva a cabo en el marco del Programa Nacional de Reformas de España (PNR), en el que se encomienda a la AEVAL la realización de una evaluación anual del grado de aplicación y éxito de las principales medidas incluidas en el mismo. El PNR contempla en el eje 6, un conjunto de medidas destinadas a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, entre las que se cuentan las políticas de subvención al empleo para favorecer la contratación entre el colectivo.

El objeto de la evaluación es la política de bonificación de cuotas empresariales de la Seguridad Social dirigida a las personas con discapacidad. Con carácter general, las medidas que integran la política de bonificación persiguen, fundamentalmente, incrementar la empleabilidad de determinados colectivos que tienen un acceso más restringido a un contrato de trabajo indefinido, de forma que se favorezca su integración laboral.

A pesar de que el mandato de Consejo de Ministros limita la evaluación a la política de bonificaciones dirigida al colectivo de personas discapacitadas, las interrelaciones entre este instrumento de fomento de empleo y las restantes medidas orientadas a la integración laboral de los discapacitados tanto a través del empleo ordinario como del protegido, aconsejan contemplar en la evaluación a este conjunto de instrumentos de política de integración laboral.

El principal objetivo que plantea el encargo es evaluar la eficacia de las medidas de generación de empleo para el colectivo de personas con discapacidad, discriminando entre los distintos incentivos en los que la incidencia en la inserción en el mercado de trabajo haya sido más determinante que en otros teniendo en cuenta los diferentes ámbitos en los que actúan las medidas incentivadoras: empleo ordinario, protegido y

medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario. En consecuencia, la evaluación se ha centrado en conocer la eficacia de las medidas para fomentar la contratación por cuenta ajena, tanto indefinida como temporal, en empresas ordinarias, en los Centros Especiales de Empleo, como instrumento principal dentro del empleo protegido.

La justificación de la evaluación de esta intervención se fundamenta en el hecho de que el colectivo de discapacitados forma parte de las líneas de acción del Fondo Social Europeo, dentro del Eje 2, Convergencia y Competitividad: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Este colectivo es persistente en índice de desempleo. Interesa conocer si están bien orientados los incentivos, si son escasos, si habría que combinar con otras medidas o habría que intensificarlas en un determinado ámbito, o incluso suprimir algunas o crear nuevas ayudas. Por otro lado, ante la recesión económica las personas discapacitadas pueden ser especialmente vulnerables.

En el caso de las conversiones, que en el colectivo de discapacitados funcionan como procedentes de una exclusiva modalidad contractual "Contrato de Fomento de Empleo para personas con discapacidad", es importante evaluar el efecto que tienen para la contratación estable y por tanto para reducir el índice de temporalidad en el mercado de trabajo.

La principal utilidad de la evaluación radica en el aporte de evidencias que puedan conducir a un eventual rediseño de este instrumento de fomento de empleo.

La evaluación realizada es de corte microeconómico, centrándose en analizar a los beneficiarios de la política de bonificaciones en comparación con los no beneficiarios. Este tipo de evaluación permite conocer (bajo ciertas circunstancias que se dan en este caso) el efecto causal de una cierta medida sobre aquellas personas beneficiarias de la misma. Por otra parte también se ha buscado conocer los comportamientos de las empresas en relación con los diferentes instrumentos de fomento de empleo en el colectivo, a través de la explotación de diferentes encuestas.

Ambos enfoques pretenden dar respuesta a una cuestión clave: si las distintas medidas analizadas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, ayudan a disminuir la temporalidad y contribuyen a mejorar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. A partir de esta pregunta inicial se han desarrollado otras a partir de cuya respuesta, se pretende evaluar la intervención desde el punto de vista de su eficacia y sostenibilidad.

Para la realización de la evaluación se han aplicado las siguientes técnicas de recopilación y análisis de información:

- Análisis Documental:
 - Normativa básica relacionada con la regulación de las políticas de fomento de empleo destinadas a las personas con discapacidad.
 - Estudios sobre la eficacia de las políticas de subvención al empleo.

- Recopilación y Análisis de datos:
 - Encuesta ad hoc realizada a una muestra de 602 empresas, de las cuales 100 son Centros Especiales de Empleo
 - Microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN.
 - Microdatos de la Encuesta de Población Activa. INE
 - Registro de Contratos del SISPE. SPEE
 - Muestra Continua de Vidas Laborales. MTIN

El análisis¹ realizado de la situación de las personas discapacitadas en relación con el empleo, y de la eficacia de los contratos específicos que incorporan bonificaciones de cuotas destinadas a fomentar su inserción laboral, permite extraer un conjunto de conclusiones que se ponen de manifiesto a lo largo del informe. A partir de dichas conclusiones, es posible realizar una serie de recomendaciones.

Las conclusiones y recomendaciones se han ordenado en función de los objetivos que perseguía la evaluación. No obstante, conviene recordar que debido a las limitaciones de los datos disponibles, no ha sido posible evaluar el impacto de las distintas medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad (aproximado, por ejemplo, por la tasa de empleo del colectivo).

Sobre la inserción de las personas discapacitadas a través del empleo ordinario

La proporción de empresas ordinarias que contratan a personas con discapacidad ha experimentado una evolución positiva en los últimos años. Concretamente entre los años 2007 y 2008 y respecto de las contrataciones realizadas en los tres años previos, este crecimiento se cifra en 2,45 puntos porcentuales.

El análisis de los comportamientos de las empresas frente a la contratación de discapacitados muestra fuertes diferencias en función del tamaño de la empresa. Así las empresas de mayor tamaño son las que presentan una intensidad de uso de la contratación a este colectivo mas elevada.

Es el umbral que marca la obligatoriedad de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% lo que provoca una clara diferenciación entre las empresas. Mientras que las empresas por debajo de 50 trabajadores cuentan, en promedio, con aproximadamente un 0,7% de personas con discapacidad en sus plantillas, por encima de dicho tamaño, esta proporción oscila entre el 1,6 y el 2 %.

La contratación de personas discapacitadas por las empresas ordinarias parece asociarse positivamente con distintos factores como son: el recurso a convenios colectivos de empresa; las solicitudes directas de los

¹ Capítulos 2 y 4 del informe de evaluación

trabajadores, los servicios públicos de empleo y las bolsas de trabajo como medios más frecuentes para cubrir puestos de trabajo y una mayor antigüedad de la empresa.

Recomendación Primera

Uno de los elementos que puede jugar un papel importante en la inserción de las personas discapacitadas es la intermediación. Los datos muestran que, entre otros factores, cuando la vía utilizada para la realización de nuevas contrataciones son los servicios públicos de empleo, aumenta la presencia de trabajadores discapacitados en las empresas. Igualmente, el análisis ha evidenciado el importante papel que juegan las organizaciones de discapacitados en la contratación en el colectivo.

La mejora de los cauces de intermediación, especialmente a través de los servicios públicos de empleo, es una necesidad que viene reclamándose en los últimos años y que, contemplaba tanto en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo de 2006, como en la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad. El hecho de que muchas empresas aleguen la inexistencia de candidatos discapacitados a la hora de cubrir una vacante, evidencia esta necesidad. Igualmente, podrían establecerse mecanismos de coordinación entre servicios públicos de empleo y organizaciones de discapacitados, de manera que se refuerce la eficacia de ambas vías de intermediación.

Otro aspecto a considerar es el papel de la negociación colectiva en la inserción de discapacitados en el empleo ordinario. Aunque la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, incorpora a los agentes sociales a la negociación de las medidas de intervención para el fomento del empleo en el colectivo, un elemento clave puede ser que los convenios colectivos incorporen medidas concretas (por ejemplo, cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas de más de 50 trabajadores, o ampliar el número de puestos reservados por encima de la obligación legal, contemplar la contratación de discapacitados en empresas de menos de 50 trabajadores, etc.) lo que mejoraría la efectividad de las medidas acordadas a nivel "macro".

Por lo que respecta al cumplimiento de la *cuota de reserva*, como se ha indicado, desde 2005 se ha ido incrementando sustancialmente la proporción media de personas discapacitadas en las empresas hasta alcanzar en 2008, en las empresas de más de 50 trabajadores entre el 1,6 y el 2%. Sin embargo, esto no significa que estas empresas estén cumpliendo, o cerca de cumplir, la cuota de reserva, ya que se ha constatado que esta media esconde dos situaciones muy distintas: un grupo de empresas que presentan porcentajes relativamente altos y otras muy por debajo del 2% y en realidad similares a los de las empresas con menos de 50 trabajadores.

Entre las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva, la utilización de los servicios de un CEE o trabajador autónomo discapacitado, ha aumentado más del doble en el periodo 2001-2006. Este incremento indica un uso más intensivo de los CEE o los trabajadores autónomos por

parte de las empresas, pero también un mayor recurso a esta medida alternativa frente al cumplimiento de la cuota de reserva.

Lo mismo ocurre con la realización de algún tipo de donación para la inserción laboral o creación de empleo para las personas con discapacidad. Entre 2001 y 2006, se ha duplicado la proporción de empresas que recurren a esta medida alternativa, aunque también es importante señalar que su uso es muy inferior (un 56% inferior) a la alternativa de recurrir a los servicios de un CEE o trabajador autónomo con discapacidad, lo cual favorece de manera indirecta una mayor participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Finalmente, y por lo que respecta a la constitución de *enclaves laborales*, a partir de los datos de la encuesta realizada a empresas, es posible concluir que es la medida alternativa al cumplimiento de la cuota menos extendida: tan solo un 1% de las empresas y una cuarta parte de los CEE encuestados participan en un *enclave laboral*.

En cuanto al uso de las bonificaciones y subvenciones al empleo, las empresas con menos de 50 trabajadores son las que en mayor medida reciben algún tipo de subvención para la contratación de personas con discapacidad. Las mayores limitaciones y dificultades financieras de las empresas pequeñas, en comparación con las de mayor tamaño, ayudan a explicar, en gran parte, la mayor presencia de este tipo de subvenciones en las empresas de menor tamaño. Esta mayor concentración de subvenciones en las empresas de menor tamaño se ve reflejada, lógicamente, en una mayor presencia de personas con discapacidad en aquellas empresas que las han recibido, especialmente las microempresas.

Recomendación Segunda

A la vista de los resultados obtenidos, en las pequeñas empresas que utilizan las subvenciones a la contratación de discapacitados, una posible alternativa para fomentar la contratación dentro del colectivo, en empresas no sujetas a la cuota de reserva, podría ser rediseñar las bonificaciones de manera que se establezca una gradación de su cuantía que resulte de la combinación de las características personales de los discapacitados que implican más dificultades de empleabilidad (por ejemplo sexo, edad, y severidad ya contempladas por otra parte en la Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad) y junto a ellas el tamaño de la empresa que efectúa la contratación .

Una cuestión adicional es el elevado grado de conocimiento que tienen las empresas sobre la existencia de estas subvenciones. El hecho de que las conozca más del 93% de las empresas que no cuentan con personas discapacitadas en sus plantillas, apunta a que la falta de información no es un factor que explique la menor contratación de discapacitados.

Una posible explicación puede encontrarse en las razones por las que las empresas no contratan a personas discapacitadas. Los dos principales motivos argüidos, "ningún solicitante con discapacidad" y "no se lo planteó", apuntan claramente a un problema de intermediación laboral. Una cuestión

a considerar es la escasísima proporción de empresas que aluden a una hipotética menor productividad de estas personas, lo que parece indicar, a la luz de otros estudios, que puede existir un importante componente de deseabilidad social en la respuesta dada por las empresas a esta pregunta. Y, en consecuencia, que el prejuicio en relación con la productividad de estos trabajadores esté operando en contra de su contratación. Detrás del elevado número de empresas que responden “no se lo planteó” puede subyacer este prejuicio.

Finalmente, en relación con las restantes medidas de fomento de empleo, un aspecto a señalar es su menor utilización por parte de las empresas, especialmente en el caso de las subvenciones para formación profesional sólo solicitadas por un 14% de las empresas con trabajadores discapacitados, lo que resulta preocupante por tratarse de un colectivo con un importante déficit de capital humano. Tanto en este caso, como en el de las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, la falta de información podría explicar, en parte, su escaso uso, aunque es posible que un factor añadido sea la cuantía de la subvención otorgada.

Recomendación Tercera

Los datos muestran que las empresas tienen un grado de conocimiento muy elevado de las ayudas y subvenciones ligadas a la contratación de personas con discapacidad. Luego, si la información sobre las subvenciones al empleo llega a las empresas, los problemas de acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad tienen que estar ligados a otros problemas de información distintos: una deficiente casación entre oferta y demanda de empleo así como la insuficiencia de campañas de sensibilización enfocadas de manera que ayuden a superar el prejuicio relativo a la productividad de estos trabajadores y que promuevan que las empresas se planteen como una posibilidad real la contratación de personas con discapacidad.

Por tanto cabe recomendar nuevamente la mejora de los cauces de intermediación laboral existentes para que las solicitudes de empleo de personas con discapacidad lleguen a más empresas.

Finalmente y por lo que respecta a la mejora de la capacidad incentivadora de las subvenciones al empleo de discapacitados, además de la consideración de las variables propuestas en la recomendación segunda, una recomendación adicional, tal como por otra parte recoge la estrategia global para el empleo de las personas con discapacidad, sería la conveniencia de analizar más detenidamente, con información expresamente recogida para ello, la estructura de costes fijos y variables para la empresa que parece asumirse al contratar personas discapacitadas.

Sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas a través del empleo protegido

Por lo que respecta a los Centros Especiales de Empleo, una primera cuestión a resaltar es su importante incremento, de manera que en el decenio 1996-2006 prácticamente se ha triplicado el número de CEE. Los trabajadores contratados en estos centros también se han multiplicado por dos en el mismo periodo de tiempo. Un elemento que permite valorar el

esfuerzo diferencial realizado por empresas ordinarias y CEE es que mientras en empresas ordinarias las contrataciones de discapacitados pasan de 20.250 en 2002 a 26.008 en 2008 (disminuyendo respecto de 2007) en CEE pasan de 13.948 a 30.706 (aumentando respecto de 2007), es decir, más del doble en los mismos años. Los Centros Especiales de Empleo generan anualmente prácticamente el mismo número de contratos a pesar de que el número de CEE es evidentemente muy inferior al de empresas ordinarias.

El peso de las personas discapacitadas sobre la plantilla de los CEE lógicamente, es muy superior al de las empresas ordinarias aunque son los CEE de menor tamaño los que presentan valores más elevados. También emplean a más mujeres, pero presentan una menor proporción de trabajadores mayores y de personas con una antigüedad superior a los tres años. Este último hecho puede explicarse, al menos parcialmente, por el mayor peso de la temporalidad en el flujo de contratos que realizan (un 85,9% de los celebrados en 2008 frente a un 41,6% en las empresas ordinarias) y en consecuencia, sobre sus plantillas (16% de la plantilla en los CEE frente al 12% en empresas ordinarias).

Igualmente, al analizar la evolución de la contratación en los CEE, se evidencia que este patrón de contratación, mucho más relacionado con los contratos temporales, se ha intensificado en los últimos años. En este sentido, cabe realizar una doble interpretación. Por un lado podría afirmarse que los CEE están incrementando la rotación laboral de sus plantillas de forma importante, dando pie a los problemas normalmente asociados al exceso de temporalidad (como escasa formación, baja motivación por parte de los trabajadores, empeoramiento de las condiciones de trabajo, etc.). Por otro lado, si los CEE se constituyen realmente como plataformas de acceso a la empresa ordinaria, sería esperable un elevado volumen de temporalidad y una elevada rotación de la plantilla, precisamente transvasando trabajadores hacia el mercado ordinario.

Recomendación Cuarta

Tratándose de empleo protegido, resulta importante conocer cual de ambas interpretaciones se aproxima más a la realidad, ya que no sería una cuestión baladí, que detrás de esta elevada temporalidad esté una precarización de las condiciones de acceso al empleo de los discapacitados.

Por esta razón, y ante la práctica inexistencia de estudios específicos, sería conveniente abordar un estudio en profundidad de los patrones de contratación de los CEE así como de su eficacia como instrumentos de transición al empleo ordinario.

Finalmente señalar que la intensidad de uso de las bonificaciones de cotizaciones sociales así como de las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo es significativamente más elevada en los CEE.

Sobre el déficit de empleo de las personas con discapacidad y los desafíos que plantea para la política de empleo

Por lo que respecta a la participación de las personas discapacitadas en el empleo, se trata de un colectivo con baja tasa de actividad (35,5 frente al

73,6% de la población en general en 2008), baja tasa de empleo (28,3 frente a 66%) y mayor tasa de desempleo (20,3 frente a 11,5%). Sin embargo, el problema más grave de los tres es el de la baja actividad, que afecta aproximadamente, a un millón de personas con discapacidad, mientras que el desempleo afecta a poco más de cien mil.

El déficit de empleo del colectivo es muy significativo. Con datos de 2008, se ha estimado que, si las personas con discapacidad tuvieran la misma tasa de empleo que la población en general, tendrían que estar trabajando 976.700 personas con discapacidad, cuando sólo lo hacían, ese año, 419.300. Por tanto, el déficit de empleo (sólo para alcanzar la misma tasa de empleo que los demás) se puede cuantificar en unas 557.000 personas ocupadas más. Como hay en torno a cien mil personas con discapacidad paradas, cubrir el déficit de empleo supone que un grupo relevante de personas con discapacidad inactivas pasen a ser activas, es decir, se confirma que el gran desafío para incrementar el empleo de las personas con discapacidad pasaría por convertir en activos a un grupo relevante de inactivos.

A partir de los cálculos descriptivos realizados, se ha estimado qué tipo de política podría ser capaz de afrontar dicho desafío, considerando tres como principales: empleo protegido en los CEE, cumplimiento estricto de la cuota de reserva y promoción del empleo en la empresa ordinaria.

En cuanto al primero, los datos existentes muestran que aproximadamente estarían trabajando gracias a los CEE en torno a 50.000 personas. Sin minusvalorar su papel (en especial para personas con discapacidad con especiales dificultades de entrada en el mercado de trabajo) no parece la vía por la que se pueda cubrir un déficit de empleo como el cuantificado anteriormente.

Por lo que respecta al cumplimiento de la cuota de reserva, a partir de las bases de datos disponibles para la economía privada se ha estimado una brecha de unos 75.000 empleos. Aunque no se trata de una magnitud desdeñable (y menos aún si tenemos en cuenta que no está incluido el grado de incumplimiento de la cuota de reserva en la Administración Pública), queda lejos de cubrir el grueso del déficit de empleo, aunque puede desempeñar un estimable papel complementario.

En cuanto al autoempleo, la proporción de trabajadores autónomos entre los discapacitados se aproxima mucho a la correspondiente a población no discapacitada: un 9,7 (según datos de EDAD 2008) frente a un 10,6 (EPA IV trimestre de 2008). La carencia de datos impide analizar hasta qué punto las medidas de fomento del autoempleo en el colectivo desarrolladas en los últimos años, explican estos datos. En cualquier caso, alcanzar en el colectivo de discapacitados la misma proporción de autoempleo que en el de no discapacitados, supondría unos 4.000 empleos más, por lo que esta vía tampoco parece determinante para incrementar la tasa de actividad de la población discapacitada.

Por tanto, la promoción de empleo en las empresas ordinarias por vías adicionales a la de la cuota es el camino a través del cual se puede llegar a cubrir el déficit de empleo de las personas con discapacidad.

Finalmente, una cuestión puesta de manifiesto en el análisis, a valorar en relación con la necesidad de impulsar el incremento de la actividad de las

personas discapacitadas, es el efecto que el inicio o agravamiento de una discapacidad tiene sobre la relación con la actividad. Los datos de EDAD-2008 apuntan a que para un importante volumen de personas activas esta situación se traduce, en primera instancia, en una salida hacia la inactividad que además parece cronificarse con el tiempo y que afecta a personas de todos los grupos de edad.

Recomendación Quinta

A pesar de que una primera medida que se podría adoptar sería fomentar el cumplimiento de la cuota, desincentivando en paralelo el recurso a medidas alternativas. Una cuestión que cabría plantearse es un incremento del valor de la cuota de reserva. Este incremento podría plantearse de manera directamente proporcional al tamaño de la empresa y también cabría modularla adicionalmente, en función de aquellas características de las empresas que puedan actuar como factores limitantes en la contratación de discapacitados.

Como se recomendaba en la evaluación realizada en 2008 sobre la política de bonificaciones, una de las claves para mejorar la eficacia de los distintos instrumentos de fomento de empleo pasa por su diseño y aplicación integrada. Y también por la búsqueda de la complementariedad con otros ámbitos de acción pública que impulsan iniciativas orientadas a la integración de los discapacitados.

Por ejemplo, las becas y ayudas para compatibilizar estudios y trabajo orientadas a reforzar programas de formación como aprendiz o formación profesional, donde los participantes recibirían una compensación desde la empresa por su trabajo, complementada por el Estado en su parte formativa mediante una beca, permitiría además de mejorar los niveles de capital humano del colectivo, contribuir a un mejor conocimiento por parte de las empresas de la capacidad real de las personas discapacitadas para dar respuesta a sus necesidades de producción.

Otra cuestión a considerar, es que en el futuro el diseño y la asignación de recursos a los distintos instrumentos de las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad debería reflejar esta distinta capacidad relativa de cada uno de ellos para cubrir el déficit de empleo de las personas con discapacidad.

Como elemento adicional de reflexión y a la vista de los efectos que el inicio o agravamiento de la discapacidad pueden tener sobre los activos, en el sentido de promover una salida hacia la inactividad (básicamente hacia la situación de receptor de pensiones contributivas o de otra naturaleza) convirtiéndose aparentemente, esta circunstancia en crónica, podrían abordarse estudios que permitan evaluar en profundidad este hecho y los factores que lo motivan, ya que puede resultar contradictorio, que por una parte se fomente e incentive con recursos públicos la contratación de personas discapacitadas, en ocasiones con un elevado grado de severidad, mientras que en paralelo activos con una discapacidad sobrevenida o agravada (en este último caso discapacitados ya integrados laboralmente) salgan de la actividad

Sobre la eficacia de los contratos específicos bonificados para discapacitados en la permanencia en el empleo

Los resultados del análisis de los contratos indefinidos específicos para personas con discapacidad respecto del contrato indefinido ordinario aplicado igualmente a personas discapacitadas (del cual sólo se diferencia en las bonificaciones asociadas a la discapacidad), apuntan a un efecto positivo sobre la permanencia en el mismo contrato. Sin embargo, ese efecto parece tener su máximo en torno a un año desde la firma del contrato lo que, teniendo en cuenta la escasa magnitud de este efecto y que

no se hayan encontrado efectos significativos desde el punto de vista de la permanencia en la ocupación, apuntaría en la dirección de una efectividad poco clara de estas bonificaciones.

Recomendación Sexta

Es posible que el rediseño de este instrumento de fomento de empleo, dentro de los cambios impulsados en la nueva estrategia de empleo de las personas con discapacidad modulando las bonificaciones por sexo, edad y severidad de la discapacidad, pueda resolver esta falta de claridad en los efectos.

Sin embargo, el resultado invita a repensar el diseño de las bonificaciones, en especial su articulación con las subvenciones para adaptaciones del puesto de trabajo para personas con discapacidad, en la línea de lo indicado en la recomendación tercera.

Por lo que respecta al contrato específico de conversión en indefinido en relación con el contrato ordinario de conversión en indefinido (del cual sólo se diferencia en las bonificaciones asociadas a la discapacidad), tendría efectos sobre la estabilidad en el contrato, pero no parece tenerlos sobre la estabilidad en el empleo. Sin embargo, sí que incrementa la estabilidad laboral en comparación con el resto de modalidades de contrato indefinido, aunque ese efecto no tiene por qué estar relacionado con las bonificaciones por discapacidad, ya que como ocurre en el empleo de personas no discapacitadas, la mayor estabilidad de las conversiones, bonificadas o no, se debe al hecho de que la empresa ha podido constatar la adecuación del trabajador a las necesidades de la empresa, tras su contratación de forma temporal.

Recomendación Séptima

Las conversiones específicas para discapacitados aparecen como una vía exitosa para la integración laboral estable de las personas con discapacidad, por lo que convendría mantenerlas. Si se tiene en cuenta que un problema habitual de las empresas es que no conocen el impacto que la discapacidad tiene sobre la productividad del trabajador, este contrato proporciona una vía para que la empresa aprenda cuál es el verdadero impacto de la discapacidad en el día a día de la relación laboral.

Por tanto, dados sus efectos positivos podría plantearse la posibilidad de fomentar su extensión, reforzando los incentivos asociados, frente al contrato indefinido específico inicial.

En cuanto a la contratación indefinida en Centros Especiales de Empleo la primera conclusión es que no genera una mayor estabilidad laboral (como permanencia en el contrato o en el empleo) que cuando se utiliza el mismo tipo de contrato indefinido en una empresa ordinaria. Esta ausencia de efectos en comparación con la empresa ordinaria también se produce para los contratos temporales. Es importante resaltar que este resultado no debe interpretarse como que las bonificaciones y subvenciones que reciben los Centros Especiales de Empleo no puedan tener efectos sobre la contratación de personas con discapacidad (aspecto que no se puede evaluar con los datos disponibles), más bien, sucedería que, en ellos, en la práctica todos

los contratos están “bonificados” por el hecho de tratarse de Centros Especiales de Empleo y de ahí que no se encuentren diferencias en cuanto al impacto de los diferentes tipos de contratos. En este caso habría que pensar que, lo que se bonifica no es tanto el contrato como el hecho de que la relación laboral se mantenga en un Centro Especial de Empleo, en el ámbito del empleo protegido.

Finalmente y en relación con la contratación temporal, los contratos temporales específicos para personas con discapacidad inhiben al principio la transición al contrato indefinido respecto de los contratos de obra o servicio. Pero con el paso del tiempo, tienen un impacto positivo en dicha transición. Respecto de los contratos eventuales inicialmente también presentan una menor transición al contrato indefinido, pero este efecto se atenúa notablemente con el paso del tiempo. Esta superposición de efectos a lo largo del tiempo obedece a que el contrato temporal específico para personas con discapacidad (con sus correspondientes bonificaciones por tal motivo) parece utilizarse durante todo el tiempo que la legislación permite (tres años) y es al final de ese periodo cuando se produce el acceso a un contrato indefinido. En definitiva, se trata de un proceso que fomenta la estabilidad en la situación de temporalidad (en el sentido de permanecer en el mismo contrato temporal) y favorece la transición final al contrato indefinido.

Recomendación Octava

De nuevo, y en línea con lo expuesto para el contrato específico de conversión para personas con discapacidad, es posible que este efecto de los contratos temporales sobre la transición a la contratación indefinida, no se deba sólo a la bonificación sino al hecho de que el empresario ha podido comprobar el verdadero valor de ese trabajador con discapacidad, lo que incrementa las posibilidades de que acabe sosteniendo con él una relación laboral de largo plazo.

Por tanto, cabe recomendar el mantenimiento y reforzamiento de esta figura contractual y sus bonificaciones, pues mitigan la precariedad de la temporalidad mientras ésta dura y favorecen la transición hacia la estabilidad en el empleo.

Recomendación Novena

Varios de los efectos beneficiosos sobre la estabilidad laboral que se han descrito podrían estar relacionados con el hecho de que las empresas prueban in situ las capacidades de los trabajadores con discapacidad y el verdadero impacto que esa discapacidad tiene sobre el día a día de las tareas productivas.

Por tanto, cabría recomendar que se prestara especial atención a las medidas adicionales (no relacionadas con las bonificaciones) que incrementen la información que las empresas tienen sobre el verdadero impacto que la discapacidad tiene sobre el trabajo. Pero no de manera genérica, sino a través de la entrada en la empresa de personas con discapacidad mediante diferentes fórmulas. Un ejemplo en esta línea, sería el fomento de medidas como el programa público de prácticas formativas prelaborales previsto en la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad.

**Evaluación de la
Política de bonificaciones y reducciones
de cuotas de la Seguridad Social
destinada a las personas en situación
de discapacidad.**

INFORME GENERAL DE EVALUACIÓN

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Mandato de Evaluación

En su reunión del 8 de abril de 2009, el Consejo de Ministros aprobó las políticas que serían objeto de evaluación por parte de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) en 2009. En el Acuerdo alcanzado por el Gobierno se detalla que será objeto de evaluación “La política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad. El Plan de Trabajo correspondiente a 2008 de la Agencia, incluyó por mandato del Consejo de Ministros, la evaluación de la eficacia de la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social, centrándose en cuatro colectivos. Dada la importancia que esta política tiene para el mantenimiento y generación de empleo, en el año 2009, se ampliará esta evaluación a las bonificaciones y reducciones de cuotas destinadas al fomento del empleo en el colectivo de personas desempleadas en situación de discapacidad”. La presente evaluación puede considerarse en consecuencia, una segunda fase de la realizada en 2008.

Por otra parte, la evaluación se lleva a cabo en el marco del Programa Nacional de Reformas de España (PNR), en el que se encomienda a la AEVAL la realización de una evaluación anual del grado de aplicación y éxito de las principales medidas incluidas en el mismo. El PNR contempla en el eje 6, un conjunto de medidas destinadas a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, entre las que se cuentan las políticas de subvención al empleo para favorecer la contratación entre el colectivo.

1.2 Objeto y alcance de la evaluación

El objeto de la evaluación es la política de bonificación de cuotas empresariales de la Seguridad Social dirigida a las personas con discapacidad. Con carácter general, las medidas que integran la política de bonificación persiguen, fundamentalmente, incrementar la empleabilidad de determinados colectivos que tienen un acceso más restringido a un contrato de trabajo indefinido, de forma que se favorezca su integración laboral.

Como se indicaba en la evaluación sobre esta misma política realizada en 2008, las bonificaciones de cuotas a la SS disminuyen el coste del factor trabajo para las empresas fomentando consecuentemente su mayor utilización dentro de la función de producción de la empresa. La hipótesis de la intervención es por tanto que un menor coste del factor trabajo en los

colectivos bonificados supondrá una prima a su contratación frente a trabajadores pertenecientes a otros colectivos no bonificados. Igualmente, se pretende que al reducir el coste total del factor trabajo, resulte más atractiva para las empresas la contratación indefinida de trabajadores para puestos de menor productividad, con el objetivo de lograr un incremento neto del empleo estable para dichos colectivos.

A pesar de que el mandato de Consejo de Ministros limita la evaluación a la política de bonificaciones dirigida al colectivo de personas discapacitadas, las interrelaciones entre este instrumento de fomento de empleo y las restantes medidas orientadas a la integración laboral de los discapacitados tanto a través del empleo ordinario como del protegido, aconsejan ampliar la evaluación a este conjunto de instrumentos de política de integración laboral.

La intervención se enmarca dentro de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo, en particular en las de fomento de empleo orientadas a facilitar el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo de los colectivos de difícil empleabilidad.

El ámbito de la intervención desde el punto de vista territorial es el conjunto del Estado y desde el competencial, constituye una política de la Administración General del Estado, que implementa el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). El control de la aplicación de las bonificaciones se realiza mediante Encomienda de gestión por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

La intervención a evaluar se encuentra implementada, situándose su origen en la Ley 51/1980, Básica de Empleo que abrió la posibilidad de utilizar las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social como instrumento de fomento de empleo y en la Ley 32/1982, de Integración Social de los Minusválidos.

En cuanto al alcance temporal de la evaluación abarca el período comprendido entre enero de 2005 y diciembre de 2008.

1.3 Objetivo, justificación y utilidad de la evaluación

El principal objetivo que plantea el encargo es evaluar la eficacia de las medidas de generación de empleo para el colectivo de personas con discapacidad, discriminando entre los distintos incentivos en los que la incidencia en la inserción en el mercado de trabajo haya sido más determinante que en otros teniendo en cuenta los diferentes ámbitos en los que actúan las medidas incentivadoras: empleo ordinario, protegido y medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario. En consecuencia, la evaluación se ha centrado en conocer la eficacia de las medidas para fomentar la contratación por cuenta ajena, tanto indefinida como temporal, en empresas ordinarias, en los Centros Especiales de Empleo, como figura principal dentro del empleo protegido.

Como objetivos específicos se plantean:

- Constatar el impacto en cada uno de estos ámbitos del colectivo femenino y mayor de 50 años
- Evaluar la limitación que en la contratación indefinida tienen los incentivos a los que se accede por la contratación temporal (efecto sustitución)
- Comprobar que la finalidad de los incentivos de fomento de empleo, esto es la estabilidad en el empleo, se cumple una vez superado los 3 años de obligación de mantenimiento del empleo.
- Comprobar si la reforma laboral ha sesgado hacia determinados grupos y categorías profesionales la contratación indefinida al pasar el incentivo de porcentaje a módulo, al igual que en el resto de colectivos.
- Comprobar qué tipo de empresas son las principales beneficiarias de estas ayudas; y especialmente la incidencia en las pequeñas empresas. Igualmente en lo que respecta a los sectores productivos, comparando en y entre ellos.

1.4 Estructura del informe

En primer lugar se efectúa una descripción de la situación en relación con el empleo del colectivo de personas con discapacidad. Igualmente se analizan las distintas medidas orientadas a la integración laboral de este colectivo así como su evolución.

Posteriormente se describe brevemente el enfoque de la evaluación y las herramientas utilizadas para la recopilación y análisis de datos.

A continuación se aborda el análisis, interpretación y síntesis de la información obtenida, que se estructura en cuatro apartados diferenciados: Inserción laboral en el empleo ordinario, inserción laboral en el empleo protegido, posibles vías para reducir el déficit de empleo que afecta al colectivo y finalmente, la eficacia de las fórmulas de contratación específicas para personas discapacitadas, distinguiendo entre contratación indefinida, temporal, y contratación en Centros Especiales de Empleo.

Por último se incluye un capítulo que recoge las conclusiones y recomendaciones de la evaluación.

2 LA POLITICA DE BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

2.1 Contexto de la intervención

El alcance y la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos directos e indirectos en el nivel y la calidad de vida de la población en general y del colectivo de personas con discapacidad en particular.

La Estrategia Europea para el Empleo y para la Inclusión Social -que, a nivel de los Estados se plasma en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo y para la Inclusión Social- recoge directrices encaminadas a la prevención del desempleo y la inactividad de las personas con alguna discapacidad, y sugiere la adopción de las medidas pertinentes para explotar su potencial laboral. Y ello a través del fomento de la empleabilidad de este colectivo, ya sea mediante el empleo ordinario o el protegido. En este sentido, si bien la Ley 13/1982, de 7 abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) ha contribuido de manera importante a potenciar la integración -en sentido amplio- de las personas con discapacidad, y a mentalizar a la sociedad de los derechos de las mismas, todavía queda un amplio margen para el logro de los objetivos contenidos en el espíritu del articulado de la citada ley.

Paralelamente a las medidas políticas y legislativas antidiscriminatorias surgidas en los últimos años, el Consejo Económico y Social destaca en su Informe CES 4/2003, sobre la Situación de las personas con discapacidad en España, su especial preocupación por los insuficientes progresos en materia de integración de los discapacitados en múltiples ámbitos. Prueba de lo dicho es que, con la intención explícita de dar un nuevo impulso a las políticas activas de mercado de trabajo, se ha puesto en marcha la llamada "Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad:

2008-2012", que fue aprobada por el Consejo de Ministros de 26 de septiembre de 2008². Tras diagnosticar como el mayor problema del colectivo la baja participación laboral, se establecen siete objetivos operativos que se concretan en toda una serie de líneas de actuación que, de forma explícita, tienen como finalidad atacar las causas identificadas de la baja actividad laboral.

Pero el objetivo de la inserción laboral de este colectivo abarca múltiples dimensiones específicas, como la calidad de los empleos que ocupan, la existencia de convenios colectivos (de ámbito general o específico), la eliminación de barreras estigmatizantes (culturales, psicológicas, etc.), la adaptación de los puestos de trabajo y la asunción de responsabilidades de la empresa y del sector público.

2.1.1 Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español: datos básicos

La característica más llamativa de los datos sobre personas con discapacidad y mercado de trabajo es su escasez y su heterogeneidad. Los datos de mayor calidad sobre el tema provienen de diferentes encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En primer lugar, existen encuestas especializadas en discapacidad en 1986, 1999 y 2008. Las tasas de prevalencia de discapacidad en las edades laborales (de 16 a 64 años) que se obtienen de las tres encuestas son 10,5%, 5,1% y 4,8%. La metodología de la encuesta de 1986 era algo diferente, lo que puede explicar la diferencia respecto de los otros dos años y los datos de 1999 y 2008 son los comparables entre sí, lo que permite deducir que entre ambos momentos la tasa de prevalencia de la discapacidad ha permanecido muy estable, en el entorno del 5% de la población en edad laboral. Como la población total ha crecido entre ambos años, una tasa de prevalencia constante significa que se ha producido un aumento del número absoluto de personas con discapacidad: en 1999 había 1.337.700 personas con discapacidad en edad laboral, mientras que en 2008 hay 1.482.100.

Para el estudio de la discapacidad y el mercado de trabajo, también están disponibles los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2002. En dicho año, la EPA incluyó un módulo especial sobre discapacidad. No obstante, hay que tener en cuenta que usó una definición de discapacidad no estrictamente comparable con las definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y que daba lugar a un número mucho mayor de personas con discapacidad³.

² El texto completo de dicha estrategia se puede obtener en la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración:
http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf

³ Las definiciones de la OMS aluden a que la discapacidad haya durado o se prevea que vaya a durar al menos 12 meses, mientras que el módulo especial de la EPA-2002 (promovido internacionalmente desde EUROSTAT) establece 6 meses. Para España eso supuso un cálculo de personas con discapacidad entre

Algunos estudios también han utilizado los datos del ya extinto Panel de Hogares de la Unión Europea (como García-Serrano y Malo, 2002,⁴ por ejemplo) y los de la actual Encuesta de Condiciones de Vida (como Rodríguez Cabrero et al., 2009)⁵. Los datos sobre discapacidad del Panel de Hogares tienen el problema de no seguir las definiciones estandarizadas de la OMS. Esto también sucede en la Encuesta de Condiciones de Vida. No obstante, esta última adolece de un grave problema adicional, puesto que incide más que en la discapacidad en las enfermedades crónicas⁶.

El debate sobre la calidad y las condiciones de cada definición para el estudio de la discapacidad en relación con análisis socio-económicos en general y laborales en particular trasciende el objetivo de la evaluación, aparte de haber sido ya tratado en profundidad en otros trabajos (véase, en especial, Malo, 2007)⁷. Baste decir que la escasez de información lleva a los especialistas a usar todas las bases de datos disponibles. Por tanto, salvo para el caso de las encuestas especializadas en discapacidad basadas en definiciones estandarizadas de la OMS, rara vez se obtendrán resultados estrictamente comparables, por lo que hay que estar siempre alerta frente las diferencias generadas más por la metodología de recogida de datos que por la propia realidad.

La encuesta de discapacidad de 2008 (denominada Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008, de forma abreviada EDAD-2008) es la base de datos más reciente con información de calidad sobre las personas con discapacidad y, entre otros muchos aspectos, incluye también diferentes variables relacionadas con el mercado de trabajo.

El gráfico 2.1 (construido con datos de la EDAD-2008) muestra la distribución por edades de las personas con discapacidad en edad laboral (de 16 a 64 años), desagregadas por sexo. La mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral tienen 45 ó más años, más aún en el caso de las mujeres que en el de los varones, lo cual encaja con las regularidades internacionales conocidas (García Serrano y Malo, 2002)⁸.

16 y 64 años de 2.339.200 personas (es decir, una tasa de prevalencia del 8,7 por cien para las personas en edad laboral).

⁴ García Serrano, C. y Malo, M.A. (2002): "Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea", *Cuadernos Aragoneses de Economía*, vol. 12(2), 237-255.

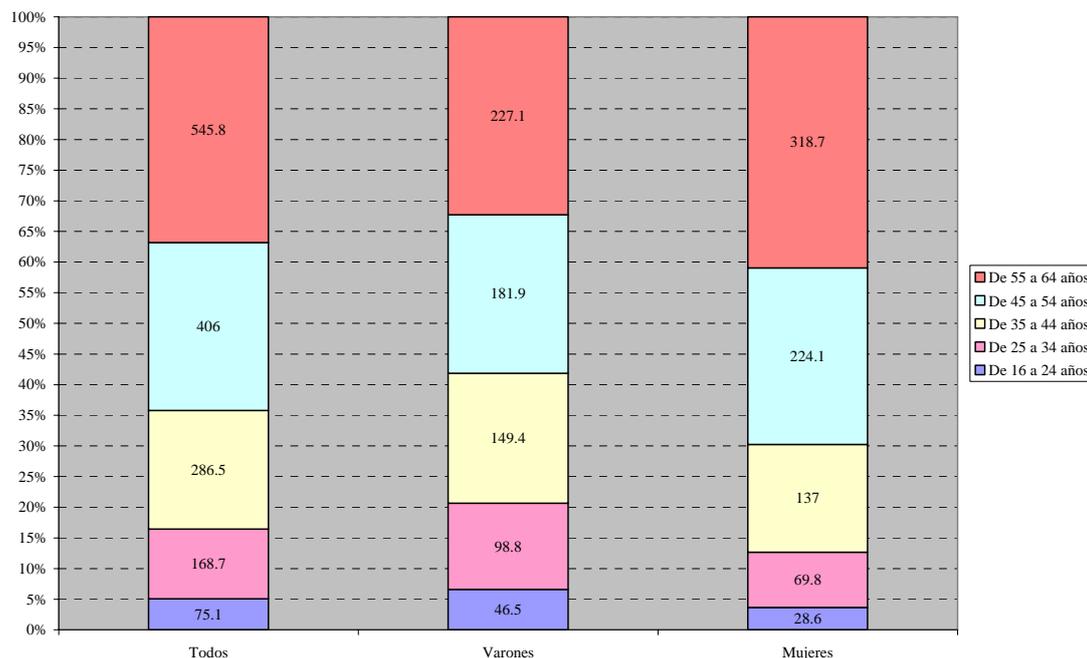
⁵ Rodríguez Cabrero, G., García Serrano, C. y Toharia, L. (2009): *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, editorial Cinca, Madrid.

⁶ Los resultados de mercado de trabajo de las personas con enfermedades crónicas son diferentes de los que obtienen las personas con discapacidad, por lo que asimilar ambas situaciones distorsiona cualquier apreciación sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

⁷ Malo, M.A. (2007): "La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 25-2, 407-428.

⁸ García Serrano, C. y Malo, M.A. (2002): "Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea", *Cuadernos Aragoneses de Economía*, vol. 12(2), 237-255.

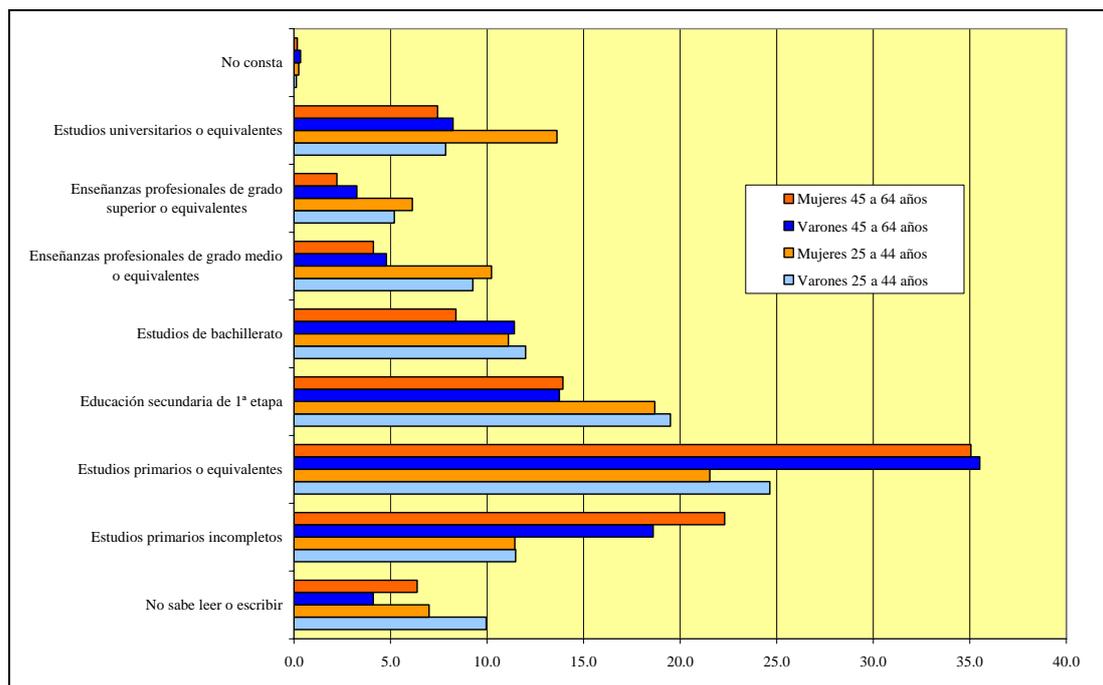
Gráfico 2.1. Distribución por edades de las personas con discapacidad según sexo.



Fuente: EDAD-2008, INE. El dato que aparece dentro de cada franja es el número de personas (en miles).

Por lo que respecta al nivel de estudios, también es una regularidad internacional bien conocida que las personas con discapacidad están fuertemente concentradas en los niveles de estudios más bajos. El gráfico 2.2 (con datos de la EDAD-2008) muestra la distribución por niveles de estudio de aquellos individuos con discapacidad que previsiblemente ya no alterarán su nivel formativo a lo largo de la vida, es decir, los que tienen al menos 25 años. Se han dividido en dos grandes grupos de edad, de 25 a 44 y de 45 a 64 años. Se aprecia con claridad que para ambos grupos de edad, el nivel de estudios mayoritario (y siempre por encima del 20 %) es el de estudios primarios o equivalentes, en especial para quienes tienen de 45 a 64 años.

Gráfico 2.2. Distribución por niveles de estudio de las personas con discapacidad por grupos de edad (25 a 44 años y 45 a 64 años)



Fuente: EDAD-2008, INE

En principio, puede alegarse que esto podría deberse como se ha señalado, a la mayor concentración en edades altas (pues en general las personas de más edad tienen en promedio niveles de estudio más bajos). También en ocasiones se señala que las propias discapacidades (más que nada en el caso de las intelectuales) generarían ese bajo nivel de estudios.

El cuadro 2.1 (elaborado a partir de la encuesta sobre discapacidad de 1999⁹) muestra que entre los discapacitados más jóvenes, el analfabetismo relacionado con la propia discapacidad es del 13,4%, pero el analfabetismo por otras razones es el 0,5%, superior al 0,1% de los jóvenes de 16 a 29 años sin discapacidad. Adicionalmente, el analfabetismo no relacionado con la discapacidad es claramente mayor para todos los grupos de edad en la población con discapacidad. Lo mismo sucede con el nivel "sin estudios". A partir de la enseñanza secundaria, la distribución es claramente favorable a la población no discapacitada en todos los grupos de edad.

⁹ Utilizamos aquí la encuesta de 1999 en lugar de la EDAD-2008 porque la de 2008 no incluye la categoría de analfabetos por problemas físicos o psíquicos. No obstante, para el resto de niveles de información es similar en ambas encuestas.

Por consiguiente, el bajo nivel de estudios de las personas discapacidad no es algo relacionado con su mayor edad media, sino que existe una asociación genuina con una menor acumulación de capital humano, lo cual las colocaría, de partida, en una clara posición de desventaja a la hora de entrar en el mercado de trabajo y también a la hora de poder obtener mejores empleos¹⁰.

Cuadro 2.1. Nivel de estudios en función de la discapacidad y la edad (personas entre 16 y 64 años)

	Porcentajes por columnas							
	Discapacitados				No discapacitados			
	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años
Analfabetos por problemas físicos o psíquicos	13,4	9,4	4,3	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Analfabetos por otras razones	0,5	1,4	3,6	9,8	0,1	0,3	1,3	3,9
Sin estudios	16,5	14,1	20,9	34,9	2,0	4,4	10,9	22,9
Estudios primarios o equivalentes	23,0	31,2	46,1	40,7	15,8	28,5	45,3	47,4
Enseñanza secundaria	36,0	28,7	17,6	8,4	53,4	34,3	23,2	13,0
Enseñanzas profesionales	7,5	9,2	3,9	2,4	15,2	13,5	6,8	4,4
Estudios universitarios o equivalentes	3,1	6,0	3,7	2,4	13,5	19,0	12,3	8,3

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Elaboración propia.

El primer paso para analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español consiste en comparar sus resultados en relación con los de la población en general. El Cuadro 2.2 recoge las tasas de paro, actividad y ocupación para ambos grupos en 2008 (exclusivamente para personas en edad laboral).

¹⁰ Trabajos recientes destacan la importancia de las ayudas técnicas y personales para favorecer el acceso de las personas con alguna discapacidad a los estudios superiores. Véase Dávila, C.D. (2008), "Equidad en el acceso a la educación superior en España. El caso de las personas con discapacidad", trabajo presentado en las XVII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación (Santiago de Compostela, 10-11 de julio de 2008): <http://www.pagina-aede.org/santiago08.pdf>

Cuadro 2.2. Tasas de paro, actividad y ocupación para personas con y sin discapacidad (año 2008, personas de 16 a 64 años)

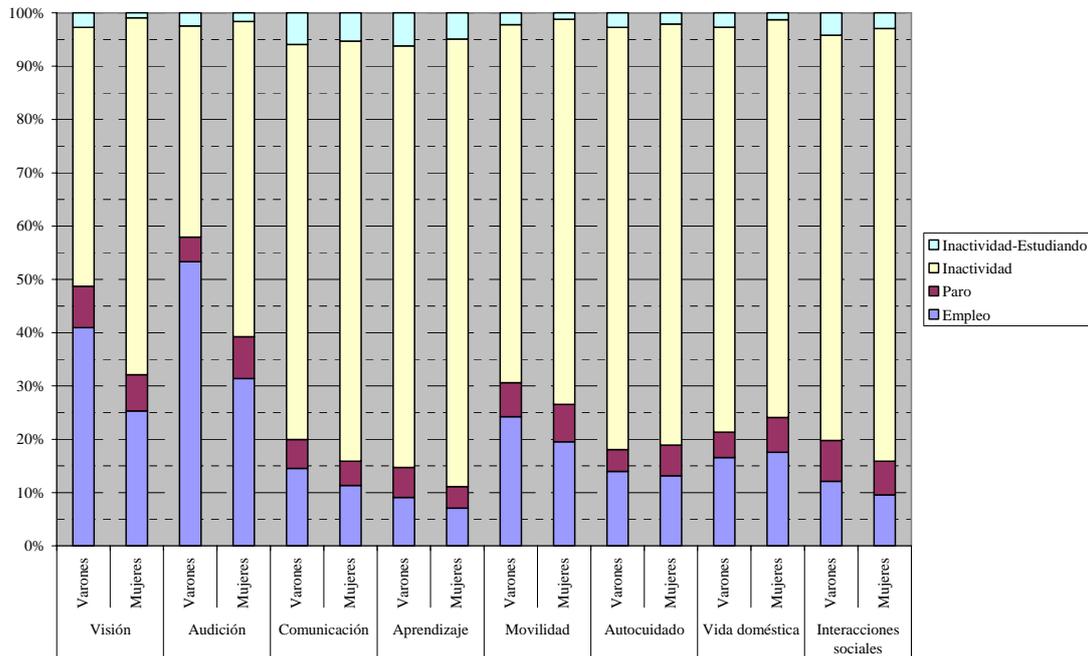
PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2008)			
	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de ocupación
Total	20,30	35,50	28,29
Varones	17,17	40,31	33,39
Mujeres	24,00	31,16	23,68
POBLACIÓN EN GENERAL (2008)			
	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de ocupación
Total	11,48	73,63	65,90
Varones	10,11	83,13	75,55
Mujeres	13,75	63,89	56,02
COCIENTE PERSONAS CON DISCAPACIDAD/POBLACIÓN EN GENERAL (2008)			
	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de ocupación
Total	1,77	0,48	0,43
Varones	1,70	0,48	0,44
Mujeres	1,75	0,49	0,42

Fuente: EDAD-2008 y EPA-2008 (segundo trimestre). Cálculos propios.

Nota: Se ha tomado el segundo trimestre de la EPA porque está menos afectado por la estacionalidad y porque está más próximo a la fecha de realización de la EDAD-2008. Dado que a partir del tercer trimestre de 2008 el mercado de trabajo español empeoró rápidamente su situación, el uso del dato medio del año habría supuesto la utilización de información no homogénea respecto del dato de la EDAD-2008.

Se aprecia en el cuadro 2.2 que hay más desempleo entre las personas con discapacidad, sin apenas diferencias por género en términos relativos, aunque la tasa de paro de las mujeres es más alta que la de los varones en ambos casos. La tasa de actividad es sensiblemente menor (cerca de la mitad) entre las personas con discapacidad y mayor entre los varones, aunque de nuevo en términos relativos apenas hay diferencias entre sexos. Las tasas de ocupación muestran una información muy similar a la de las tasas de actividad, mayor para los varones, pero en términos relativos sin apenas diferencia entre sexos de nuevo. En definitiva, es como si las personas con discapacidad repitieran lo que sucede para la población en general pero con unos resultados laborales marcadamente más pobres (mayor tasa de paro y menores tasas de actividad y de ocupación).

Gráfico 2.3. Distribución de la relación con la actividad de las personas con discapacidad por tipo de discapacidad y sexo



Fuente: EDAD-2008. NOTA: Una misma persona puede tener más de una discapacidad.

Otro aspecto importante es que los resultados de mercado de trabajo varían en función del tipo de discapacidad. El gráfico 2.3 (con datos de la EDAD-2008) ofrece la distribución de la relación con la actividad económica para cada tipo de discapacidad (con datos de 2008) y por sexo. Se aprecia que para los varones, los que presentan porcentajes más altos en el empleo son los que tienen discapacidades de audición y de visión, seguidos de los que tienen discapacidades relacionadas con la movilidad. Aunque las mujeres presentan siempre una participación en el empleo menor que los varones (salvo en el caso de las discapacidades relacionadas con las tareas domésticas), de nuevo se repite que las mujeres con discapacidad más vinculadas al empleo son las que tienen, por este orden, discapacidades de audición, visión y movilidad (igual que los varones). Este resultado también coincide con lo que suele encontrarse a nivel internacional, a saber, que las personas con discapacidades sensoriales y físicas suelen tener mejores resultados que las demás.

Cuadro 2.3. Relación con el mercado de trabajo según grado de discapacidad (personas de 16 a 64 años)

TOTAL	No discapacitado	Discapacitado		
		Discapacidad bastante limitante del trabajo	Discapacidad limitante en alguna medida del trabajo	Discapacidad no limitante del trabajo
Tasa de ocupación	62,4	10,9	43,5	64,5
Tasa de paro	7,7	1,6	12,3	7,4
Tasa de inactividad	30,0	87,5	44,2	28,1
HOMBRES				
Tasa de ocupación	78,1	11,9	57,4	78,4
Tasa de paro	6,3	1,7	13,6	6,4
Tasa de inactividad	15,6	86,4	29,0	15,2
MUJERES				
Tasa de ocupación	46,7	9,6	30,7	47,3
Tasa de paro	9,0	1,5	11,1	8,6
Tasa de inactividad	44,2	88,9	58,2	44,1

Fuente: Cuadro 2,3 de Dávila, C.D. (2006), "Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español", *Moneda y Crédito*, 223, 127-158. Elaborado con el módulo especial de la EPA 2002.

Se puede ofrecer una visión complementaria en función del grado en que la discapacidad limita el trabajo que se puede realizar, tal como se hace en el cuadro 2.3. En él puede apreciarse que cuanto mayor es la limitación de la discapacidad mayores impedimentos hay en el acceso al mercado de trabajo, dejando a una mayor proporción de personas en situación de inactividad. Con todo, conviene resaltar que la tasa de ocupación de los que tienen una discapacidad no limitante para el trabajo es más elevada que la de los no discapacitados (64,5 y 62,4%, respectivamente), lo cual nos muestra que si por algún medio (como las ayudas técnicas y personales, tal como se muestra en Dávila, 2006)¹¹ se consiguen reducir las limitaciones que genera la discapacidad se pueden dar pasos importantes hacia el incremento de la empleabilidad.

Así pues, de forma agregada y en términos relativos ambos sexos experimentan una situación muy parecida entre los discapacitados y entre los no discapacitados, pero con menores niveles de participación y ocupación en este último caso. En cuanto al desempleo afecta más a la población discapacitada, especialmente a los varones en términos relativos; pero en términos relativos exclusivamente, ya que recuérdese que la tasa de paro de las discapacitadas es más elevada que la de los varones (véase cuadro 2.2).

¹¹ Dávila, C.D. (2006), "Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español", *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

2.1.2 El déficit de empleo y de participación laboral.

Tomando los datos de la EDAD-2008, se puede comprobar que esa mayor incidencia relativa del paro no significa que éste sea un problema que afecte a más personas con discapacidad que la inactividad. Como se señaló anteriormente, la EDAD-2008 arrojaba una estimación de 1.482.100 personas con discapacidad en edad laboral. Como un 35,5 % de éstas son activas, esto supone que 526.100 son activas. Los parados son un subconjunto de los activos, un 20,3 % según el cuadro 2.2, lo cual supone 106.800 personas.

Por tanto, el problema de mercado de trabajo que afecta a más personas con discapacidad es la inactividad (en torno a 956.000 personas¹²). Se trata, pues, de un colectivo en torno a un millón de personas el que estaría en una situación de inactividad (un 65 % de todas las personas con discapacidad), constituyéndose así en el gran problema de mercado de trabajo de las personas con discapacidad en España.

Para hacernos una idea de la magnitud del déficit de ocupación y de participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, imaginemos que el objetivo perseguido fuera igualar la tasa de ocupación de las personas con discapacidad con la de la población en general (65,9 % teniendo en cuenta a las personas en edad laboral usando los datos de 2008 mostrados en el cuadro 2.2). Para ello, considerando que la estimación de personas con discapacidad en edad laboral es de 1.482.100 para el mismo año, entonces una tasa de ocupación del 65,9 % supondría que tendrían que estar trabajando aproximadamente 976.700 personas con discapacidad cuando en 2008 sólo estaban trabajando 419.300.

En definitiva, el déficit de empleo de las personas con discapacidad podría cifrarse en 557.000¹³. Considerando que hay 106.800 personas con discapacidad paradas (es decir, que participan en el mercado de trabajo pero no encuentran empleo), el déficit de participación laboral en el mercado de trabajo (o déficit de actividad) se cifraría en 450.000 personas.

¹² De los 956.000 inactivos (según los datos de la EDAD-2008), 33.900 son inactivos por estar cursando algún estudio. Adviértase que considerar o no que éstos forman parte de la población diana de la política de empleo hacia las personas con discapacidad, no altera sustancialmente el volumen total del colectivo sin empleo, que con dicha exclusión sigue estando alrededor del millón de personas (1.028.900 individuos).

¹³ Además a partir de los datos de EDAD-08 es posible cuantificar las personas discapacitadas en edad de trabajar que buscan empleo y no lo encuentran (272.300) y aquellas que no lo buscan por distintos motivos relacionados todos ellos con sus especiales dificultades de acceso al empleo (281.400). La suma de ambos grupos de discapacitados (553.700) prácticamente coincide con la obtenida extrapolando la tasa de ocupación de la población general a la población discapacitada.

Dicho con otras palabras, alcanzar la misma tasa de ocupación de la población requeriría más que doblar el número de personas con discapacidad que trabajan. Pero, además, nótese que no bastaría con dar empleo a los parados con discapacidad (106.800 personas) sino que tendría que volverse activo un grupo adicional que tendría que doblar al número de parados con discapacidad existentes¹⁴.

Finalmente, conviene añadir que resaltar que el gran problema de mercado de trabajo de las personas con discapacidad es la inactividad no quiere decir que las personas con discapacidad en paro no tengan que ser objeto de medidas específicas (como, por ejemplo, una mejora de la intermediación laboral pública), ni que las personas con discapacidad ocupadas vivan ya en el mejor de los mundos posibles, antes bien, tendrían que ser objeto de acciones dirigidas a mejorar la calidad de su empleo, a la lucha contra la discriminación salarial, condiciones laborales, seguridad e higiene, etc., por ellos mismos y porque las mejoras de la situación de los que ya están trabajando facilitan y aumentan los incentivos para generar una mayor movilidad desde la inactividad hacia el empleo.

2.2 Las políticas activas de mercado de trabajo destinadas a personas en situación de discapacidad en España

A la hora de analizar las medidas adoptadas para fomentar el empleo de los trabajadores discapacitados, éstas se pueden clasificar en tres grandes grupos:

- las destinadas a fomentar la contratación en empresas ordinarias, tanto de manera indefinida como temporal,
- las que fomentan el empleo en Centros Especiales de Empleo (CEE) y
- las que pretenden incentivar el establecimiento de trabajadores discapacitados como autónomos.

También se efectúa al final de este apartado una breve mención a otro tipo de medidas que también tienen una finalidad de fomento del empleo de las personas discapacitadas.

Antes de comenzar a describir las diferentes medidas, conviene tener en mente los momentos clave de la evolución de las políticas orientadas a la integración laboral de los discapacitados.

La Ley de Integración Social del Minusválido de 1982 (LISMI) puede considerarse el hito que marca el nacimiento de una política de conjunto

¹⁴ Cabe considerar que una parte de las personas con discapacidad no estarían nunca trabajando debido precisamente a la propia discapacidad y que, por tanto, fijar la referencia en la tasa de ocupación de la población en general es exagerado. Ahora bien, nótese que esta referencia no supone que trabajen todos los inactivos que son discapacitados (esa referencia no tendría sentido igual que no la tendría para la población en general), sino que incluso alcanzando la tasa de ocupación de la población general algo más de la mitad de la cifra de inactivos con discapacidad de 1999 seguirían siendo inactivos.

hacia las personas con discapacidad, en la que se consideran tanto las pensiones como medio para resolver el problema de sostenimiento de los ingresos de las personas con discapacidad, como la promoción de empleo como vía para la integración social del colectivo. También conviene destacar que no sólo buscaba regular la situación de personas que ya estaban trabajando y por alguna vicisitud (muchas veces, laboral) devenían discapacitadas, sino también la de aquellas que no participan (o no han participado) en el mercado de trabajo.

Con anterioridad a 1982 (no sólo durante la vigencia de la actual Constitución sino también bajo la dictadura desde mediados de la década de los sesenta), existían diferentes normas que establecían ayudas y bonificaciones de distinto tipo para fomentar la contratación de las personas con discapacidad, pero no tenían la visión de conjunto que caracteriza a la LISMI.

Otro momento clave podemos marcarlo con un informe de 1995 del Consejo Económico y Social sobre el empleo de las personas con discapacidad¹⁵. Los temas discutidos en el informe no eran una novedad para las organizaciones de discapacitados ni para los miembros de la Administración que se encargaban de la gestión de las políticas ni para los expertos en temas de discapacidad. Pero el informe con su carácter sistemático y su énfasis en el empleo sacó a la luz la valoración de que la LISMI se encontraba agotada en lo referido al fomento del empleo de las personas con discapacidad. Esto llevaba a la necesidad de promover un nuevo tipo de política de empleo basada en nuevos principios para conseguir avanzar en la integración social de los discapacitados. En realidad, el informe se hacía eco de la nueva visión que comenzaba a imperar en organizaciones relacionadas con los colectivos en situación de exclusión (denominación entonces apenas utilizada), conocida como “la inserción por lo económico” y que destacaba el empleo (y, en general, la participación en la vida económica) como medio para la plena integración social.

Con esa nueva “sensibilidad” comienza a ponerse en marcha una serie de medidas, caracterizadas porque surgen de la negociación y acuerdo directos entre la Administración Pública y las organizaciones de personas con discapacidad. En este sentido, cabría destacar el Plan de Acción para los Discapacitados¹⁶ de 1996, las medidas del Plan Plurianual de Empleo, el

¹⁵ “Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación”, *Colección Informes*, Consejo Económico y Social, nº 5, 1995, Madrid. Este informe se aprobó con el voto en contra del grupo de los empresarios, quienes argumentaron que las medidas propuestas incrementaban los costes laborales, lo cual en realidad perjudicaría al empleo de las personas discapacitadas. Con posterioridad, el Consejo Económico y Social realizó un nuevo informe, que ha tenido una repercusión social muy inferior (“La situación del empleo de las personas con discapacidad en España”, *Colección Informes*, Consejo Económico y Social, nº 4, 2003, Madrid.)

¹⁶ El Plan de 1996 fue concebido como un plan de conjunto para dar coherencia a las medidas promovidas desde diferentes niveles de la Administración Pública, con la finalidad explícita de amentar las políticas activas dirigidas hacia las personas con discapacidad. El Plan constaba de cinco partes, siendo el cuarto el dedicado a la participación y a la integración en la actividad económica. Dicho capítulo incluía tres programas: recuperación profesional; colocación e integración laboral; y protección económica y social.

Plan de Medidas Urgentes de 1997 y las medidas incluidas en los sucesivos Planes Nacionales de Acción para el Empleo desde 1998. Componentes esenciales de estos acuerdos son las cantidades incluidas como ayudas y bonificaciones para la contratación de personas con discapacidad, tanto en empresas ordinarias como en empleo protegido.

Finalmente, de forma muy reciente, aparece un nuevo cambio. La anterior forma de intervención se ha mantenido durante los primeros años del presente siglo, si bien ya a mediados de la década actual el modelo comenzó a dar signos de agotamiento, sobre todo por el deseo de los agentes sociales "tradicionales" (sindicatos y organizaciones de empresarios) de participar en la negociación de los acuerdos que dan lugar a las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. El medio a través del cual comienza a aparecer un nuevo rumbo en la promoción del empleo de las personas con discapacidad es la "Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad: 2008-2012", que fue aprobada por el Consejo de Ministros de 26 de septiembre de 2008, en cuya negociación han participado tanto las organizaciones de personas con discapacidad, como los sindicatos y los empresarios. Un aspecto interesante que afecta a las bonificaciones de los contratos es que ya aparece de forma clara la graduación de las mismas, articulada en torno a dos dimensiones: el género (tratando de atender el problema de la doble discriminación de las mujeres con discapacidad) y la intensidad de la discapacidad.

2.2.1 Evolución de las políticas de empleo orientadas a personas con discapacidad

La primera norma de nuestro ordenamiento que estableció ayudas directas para fomentar el trabajo de las personas discapacitadas, fue el VII Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, que se aprobó mediante la Orden de 15 de enero de 1968. Este Plan preveía subvenciones o préstamos cuya finalidad era la creación y desarrollo de centros de trabajo especializados, tanto públicos como privados; ayudas para facilitar el trabajo autónomo de los discapacitados, medidas de estímulo que contribuyeran a la creación de puestos de trabajo y otras medidas análogas fomentadoras del empleo de discapacitados. Pero no especificaba cómo iban a ser esas ayudas.

Posteriormente, el Decreto 2531/1970, sobre empleo de trabajadores minusválidos, establecía incentivos a las empresas ordinarias que contratasen discapacitados en una proporción superior al cupo de reserva¹⁷, que obtenían una bonificación no superior al 25% sobre las aportaciones propias a la Seguridad Social.

¹⁷ Esta norma introdujo por primera vez la figura del cupo o cuota de reserva para las personas con discapacidad. Esta obligación se mantuvo vigente hasta 1981, año en que fue derogada mediante el Decreto 1327/1981 de 19 de junio. No obstante, muy poco tiempo después, con la LISMI, se reintroduce la reserva, que se sitúa en el 2 % para las empresas que tienen 50 o más trabajadores.

Estas ayudas se vieron modificadas con la entrada en vigor del Decreto 1378/1975. En el caso de empresas ordinarias, tanto en las de menos de 50 trabajadores como en las de más, respecto a los trabajadores que sobrepasasen el cupo de reserva, se establecía una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social durante el periodo de prueba, sin que esta bonificación pudiera superar los seis meses. Y con posterioridad a este periodo, bonificaciones comprendidas entre el 40% y el 100% en función de la edad del trabajador. También establecía la posibilidad de aumentar las bonificaciones hasta el 100% en el caso de trabajadores con una acusada discapacidad.

Entre 1976 y 1981, se aprobaron diversos Planes de Inversión, que desarrollaban las ayudas destinadas a fomentar el acceso al empleo de los trabajadores discapacitados, ya fuese mediante el empleo protegido o el ordinario. Estas ayudas consistían en subvenciones para la adquisición de material y la adaptación de puestos de trabajo y subvenciones destinadas a compensar el coste del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Además, se mantuvieron las bonificaciones a la Seguridad Social establecidas por el Decreto 1378/1975. Y a partir de 1980 se establecieron subvenciones por cada puesto de trabajo que mantuviese o aumentase el nivel de empleo, así como subvenciones para asistencia técnica.

Con posterioridad, en el Capítulo II de la Ley Básica de Empleo se establecía un programa de fomento del empleo en el que los trabajadores discapacitados eran uno de los grupos beneficiados con: Formación Profesional gratuita y preferente; acciones de asistencia técnica, reconversión y orientación profesional; subvenciones directas a las empresas por incremento neto de plantilla, a través de contrataciones indefinidas y en jornada completa; ayuda a los trabajadores en caso de movilidad geográfica, funcional o profesional de los mismos; becas y ayudas para la formación y perfeccionamiento profesional en el extranjero y bonificación en las cuotas de la Seguridad Social. Dentro de las medidas de fomento del empleo destinadas exclusivamente a los trabajadores discapacitados se hacía referencia tanto a las Empresas de Empleo Protegido como a los Centros Especiales de Empleo (CEE). Esta Ley estableció que el Gobierno dictaría normas relativas al fomento en la contratación, y beneficios especiales a las empresas, independientemente del tipo de centro de trabajo, así como ayudas para la creación y ampliación de Empresas de Empleo Protegido, y Centros Ocupacionales.

Este desarrollo se llevó a cabo mediante el Real Decreto 620/1981, sobre régimen unificado de ayudas públicas a disminuidos, que estableció ayudas para la promoción e integración laboral de este colectivo. Estas ayudas estaban destinadas a los trabajadores, que eran quienes debían solicitarlas, y su finalidad era la adaptación del puesto de trabajo, su integración en empresas ordinarias o especiales mediante la adquisición de útiles y herramientas, materias primas iniciales y gastos de apertura del negocio. Los trabajadores debían cumplir los siguientes requisitos: estar en edad laboral y en situación de desempleo, tener una incapacidad laboral reconocida que diera lugar a una pensión inferior al SMI, sufrir una discapacidad compatible con la actividad a desempeñar y tener la capacitación adecuada para dicha actividad.

La Orden de 5 de marzo de 1982, por la que se desarrolla este Real Decreto, estableció en uno de sus apartados las ayudas para actividades profesionales y laborales; distinguiendo entre ayudas para la promoción profesional y ayudas para la integración laboral. Dentro de la promoción profesional se encuadraban las ayudas para la recuperación profesional y las de capacitación, adiestramiento o reconversión para un puesto laboral, que iban destinadas a cubrir, total o parcialmente, los gastos que se derivasen del proceso de aprendizaje de conocimientos práctico-teóricos y de adopción de las actitudes socio-laborales adecuadas por parte del discapacitado.

Dentro de las ayudas para la integración laboral se diferenciaba entre las ayudas a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (estas últimas serán tratadas más adelante). Algunas de las ayudas destinadas a trabajadores por cuenta ajena se diferenciaban en función del tipo de centro de trabajo en el que éstos prestasen sus servicios. En el caso de empresas ordinarias se establecían subvenciones específicas y bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social. Dentro de las ayudas a la integración laboral que no estaban relacionadas con el tipo de centro de trabajo en el que el trabajador prestase sus servicios, estaban las destinadas a la adaptación del puesto de trabajo y los incentivos para la producción laboral.

El Real Decreto 1327/1981, sobre el Programa de Empleo para trabajadores minusválidos, dispuso que el Instituto Nacional de Empleo (INEM) podía conceder a empresas ordinarias que contratasen por tiempo indefinido, subvenciones de 1.803,04 euros por cada contrato realizado con un trabajador discapacitado siempre que éste fuera a jornada completa y bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 70% si el trabajador era menor de 45 años y del 90% si era mayor. Las empresas beneficiarias se debían comprometer a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores. En caso de despido procedente, o de extinción del contrato por causas objetivas, estos trabajadores debían ser sustituidos por otros trabajadores discapacitados, beneficiándose en este caso la empresa únicamente de la bonificación en la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos. Estas ayudas, al igual que el compromiso de estabilidad en el empleo, se mantuvieron en el Real Decreto 1445/1982 que además añadió una nueva medida de fomento del empleo: la empresa podía solicitar al INEM la reconversión o formación profesional de los trabajadores de nuevo ingreso.

La particular regulación de las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados queda patente al observar que, en las normas en las que se establecen estas medidas para determinados grupos de trabajadores desempleados, no se incluyen a los trabajadores discapacitados dentro de los colectivos beneficiados, pues éstos tenían un tratamiento diferenciado.

2.2.2 Medidas destinadas a fomentar la inserción en el empleo ordinario.

2.2.2.1 Fomento de la contratación indefinida

El Real Decreto 1451/1983, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, es la norma que en la actualidad regula las ayudas a la contratación indefinida de discapacitados en empresas ordinarias. Respecto al empleo selectivo, establece bonificaciones del 50% de la cuota patronal a la Seguridad Social por contingencias comunes durante dos años y en cuanto al empleo ordinario, en un principio, establecía las siguientes ayudas:

- subvenciones de 3.005,06 euros por cada contrato celebrado, a jornada completa, con trabajadores discapacitados, y
- bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social, del 70% si el trabajador tenía menos de 45 años y del 90% si tenía más.
- Además de la posibilidad de que tanto la empresa como el trabajador solicitasen al INEM subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y adquisición de Equipos de Protección Individual. Siguiendo las normas anteriores, se mantiene el compromiso de estabilidad en el empleo durante tres años.

El Real Decreto 4/1999 aumentó la subvención a 3.906,58 euros, manteniendo el porcentaje de las bonificaciones y extendiéndolas, junto con la parte proporcional de la subvención, a los contratos celebrados a tiempo parcial. Posteriormente, la Ley 24/2001 estableció que estas subvenciones y bonificaciones no se aplicarían en determinados supuestos¹⁸:

Las ayudas establecidas en el Real Decreto 1451/1983 se modificaron de nuevo con la entrada en vigor del Real Decreto 170/2004. La subvención se mantuvo en 3.907 euros, pero la cuantía de la bonificación en el caso de contratación de mujeres se incrementaba hasta el 90% de la cuota si era menor de 45 años y el 100% si era mayor de dicha edad.

Las últimas modificaciones del Real Decreto 1451/1983 se han llevado a cabo en el año 2006. Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social quedan establecidas en 3.000€/año, durante toda la vida del contrato, o 3.200€/año si el trabajador procede de enclaves laborales¹⁹. Inicialmente,

¹⁸ Relaciones laborales de carácter especial; contrataciones de cónyuge, ascendientes o descendientes y demás parientes hasta segundo grado; trabajadores que hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores mediante un contrato indefinido (también en el caso de sucesión de empresas) y, por último, trabajadores que hubiesen finalizado su relación de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la realización del contrato.

¹⁹ Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora

estas subvenciones también eran de aplicación a los contratos celebrados por Centros Especiales de Empleo (CEE), sin embargo, estos volvieron a tener una regulación diferenciada, reconociéndoseles el derecho a bonificaciones del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sea cual sea el tipo de contrato celebrado y durante toda su vigencia. Las subvenciones quedaron finalmente establecidas entre 4.500€/año y 6.300€/año, en función de las características del trabajador, no pudiendo superar en ningún caso el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social que corresponda ingresar.

Por otro lado, el Real Decreto 290/2004 estableció que las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador con discapacidad, de un enclave laboral, que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario tendrán derecho a las siguientes ayudas:

- en primer lugar, una subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa²⁰, que podrá ser destinada total o parcialmente a servicios de apoyo del trabajador.
- En segundo lugar, a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la vigencia del contrato.
- Y por último, una subvención para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

Si el trabajador con discapacidad del enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora no estuviera incluido en el colectivo de trabajadores discapacitados con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, la empresa colaboradora tendrá derecho a las ayudas establecidas en el Real Decreto 1451/1983. Tras la entrada en vigor de la Ley 43/2006 se mantiene la subvención de 7.814 euros, pero las bonificaciones pasan a ser las establecidas por esta norma para los contratos indefinidos.

En el Cuadro 1 del Anexo 1 se resumen brevemente las principales medidas descritas y en el Cuadro 2 del mismo Anexo se muestran las ayudas propias a la contratación indefinida concedidas en algunas comunidades autónomas.

En la actualidad, las bonificaciones a la contratación indefinida en empresas ordinarias son las siguientes:

- Subvención, por una sola vez, de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo (que se reduce proporcionalmente si la contratación es a tiempo parcial);

²⁰ Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

- Bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en los importes establecidos en la reforma de 2006 indicados en el cuadro y una subvención, por una sola vez, para la adaptación de puestos de trabajo de hasta 901,52 euros.
- En el caso de empresas ordinarias que contraten a trabajadores discapacitados con especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo provenientes de un enclave laboral, la subvención por cada contrato celebrado a jornada completa es de 7.814 euros y las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y la subvención para la adaptación de puestos de trabajo son las indicadas en el párrafo anterior.

2.2.2.2 Fomento de la contratación temporal

Las medidas para el fomento de la contratación temporal de trabajadores discapacitados fueron establecidas por la Ley 10/1994 y en ese mismo año la Ley 42/1994, además de convertirse en la norma de referencia a la hora de hablar de medidas de fomento de la contratación temporal, prorrogó su validez para el año 1995. Esta prórroga se ha mantenido anualmente modificándose únicamente las cuantías bonificadas, tal y como se muestra en el cuadro 3 del Anexo I.

En estas normas se establecían bonificaciones del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, si los contratos se celebraban a jornada completa con discapacitados beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial. Esta bonificación se elevaría al 100% para el primer trabajador contratado por empresas que no hubieran tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 1994.

En 1997 se elimina el requisito de ser beneficiario de prestaciones por desempleo y la obligación de estar suscrito como demandante de empleo durante un periodo de tiempo determinado. Desde 1998 este programa se mantuvo únicamente para el colectivo de trabajadores discapacitados, aunque posteriormente se ha ampliado a personas en riesgo de exclusión social y víctimas de la violencia de género.

El Real Decreto-Ley 2/2003 añadió nuevas bonificaciones en el supuesto de que se contratase a mujeres discapacitadas: el 80% de la cotización empresarial si la trabajadora tenía menos de 45 años y el 90% si tenía más. Por último, la reforma de 2006 fijó inicialmente bonificaciones de 2.200€/año por la celebración de contratos temporales de fomento del empleo. Finalmente, las bonificaciones a percibir por las empresas quedaron establecidas, por la Ley 43/2006, en un intervalo entre 3.500€/año y 5.300€/año, en función de las características de los trabajadores.

Por otro lado, la Ley 10/1994 también estableció bonificaciones, para los contratos en prácticas a tiempo completo²¹ celebrados con trabajadores discapacitados, del 50% de la cuota a la Seguridad Social por contingencias comunes, y del 50% sobre la cotización por contratos de aprendices. Posteriormente, la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997 estableció que las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores discapacitados tendrían derecho a una reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación. Y por último, la Ley 45/2002 introdujo una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, para los contratos de interinidad celebrados con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados de baja por incapacidad temporal.

En resumen, en la actualidad están vigentes las siguientes ayudas a la contratación temporal de trabajadores discapacitados:

- en el caso de contratos para el fomento del empleo, bonificación de las cuotas de la Seguridad Social de 3.500€/año si el contratado es un hombre menor de 45 años y de 4.100€/año si es mayor de 45 años; 4.100€/año si la contratada es una mujer menor de 45 años y 4.700€/año si es mayor de dicha edad. Además, en caso de discapacidad severa estos importes son de 4.100€/año, 4.700€/año, 4.700€/año y 5.300€/año respectivamente.
- Subvención de hasta 901,57 euros para adaptación del puesto de trabajo si la duración del contrato es superior a un año.
- En el caso de contratos en prácticas y de formación bonificación, durante toda la vigencia del contrato, del 50% de la cotización empresarial por contingencias comunes y del 50% de la cotización empresarial para formación, además de la subvención de hasta 901,57 euros para adaptación del puesto de trabajo.
- También está vigente una bonificación, durante toda la vigencia del contrato, del 100% de las cuotas a la Seguridad Social en los contratos de interinidad celebrados con trabajadores discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados de baja por IT.

En el cuadro 4 del Anexo I se muestran las subvenciones autonómicas a la contratación temporal de trabajadores discapacitados vigentes en 2009.

2.2.3 Empleo protegido

Desde la aprobación de la LISMI y salvo un breve intervalo de tiempo en 2006, mientras estuvo en vigor el Real Decreto-Ley 5/2006, las bonificaciones a la contratación por parte de CEE son independientes del

²¹ La Ley 43/2006 eliminó la obligación de que el contrato fuera a tiempo completo para tener derecho a la bonificación.

tipo de contrato realizado y de si se mantiene o incrementa el nivel de empleo. En los cuadros 5 y 6 del Anexo I puede observarse la evolución de las principales medidas de fomento del empleo protegido, y las ayudas, a nivel autonómico, vigentes en este momento.

La Orden de 7 de noviembre de 1968 establecía ayudas para la creación y/o desarrollo de Centros de Empleo Protegido, en la forma de subvenciones y préstamos para la ampliación o mejora de locales y adquisición de material y utillaje. Así como subvenciones a estos centros cuando proporcionasen a los trabajadores discapacitados alojamiento, manutención o ambas, por un importe no superior al gasto real.

Con posterioridad, el Decreto 2531/1970, sobre empleo de trabajadores discapacitados, reguló ayudas destinadas a la creación, mejora o ampliación de Centros de Empleo Protegidos y bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Más adelante, el Decreto 1378/1975 elevó las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social de los Centros de Empleo Protegido, estableciéndolas en un 75% si el trabajador tenía menos de 55 años y del 100% si tenía más.

En la Orden de 26 de abril de 1973, se establecían las ayudas a los Centros de Empleo Protegido en función de que hubieran conseguido o no rentabilidad económica. Si el centro aún no era rentable, las ayudas eran a fondo perdido, siempre que contribuyeran directa o indirectamente a la creación de puestos de trabajo, y tenían como finalidad la creación, ampliación y mejora de instalaciones productivas y de servicios sociales, así como la adquisición de maquinaria, utillaje, materias primas y material de trabajo diverso. Además, se les concedía una subvención del 50% del coste del SMI durante un periodo que no podía exceder de los primeros seis meses de funcionamiento del centro. Si el Centro de Empleo ya era rentable, las ayudas eran en la forma de préstamos, con la misma finalidad que las ayudas anteriormente citadas. Con posterioridad se aprobaron diversas normas muy similares a esta.

La Orden de 5 de marzo de 1982 estableció las siguientes ayudas (aunque no su cuantía) para la integración laboral de trabajadores que prestasen sus servicios en Empresas Protegidas: subvenciones o préstamos para la adquisición, adaptación, ampliación, e instalación de locales, gastos de apertura del negocio, maquinaria, utillaje, subvenciones para la asistencia técnica y subvenciones por nuevos puestos de trabajo ocupados por discapacitados que realizasen una jornada laboral normal y que percibieran como mínimo el SMI. En el caso de que el centro en el que prestase sus servicios el discapacitado fuese un CEE, a éste se le concedían las mismas ayudas que las destinadas a Empresas Protegidas, además de subvenciones para la adquisición de maquinaria y utillaje; estas ayudas eran compatibles con las previstas para la asistencia ocupacional en aquellos centros que fueran calificados como Centros de Iniciación Productiva.

Posteriormente, la Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo, estableció ayudas, destinadas a los CEE, muy similares a las establecidas por los planes de inversión anteriormente mencionados; con, entre otras,

bonificaciones del 100% de la cuota de la Seguridad Social, compensación del 50% del SMI por puesto de trabajo, subvención de hasta 1.803,04 euros para adaptación del puesto de trabajo. La cuantía de alguna de estas ayudas se actualizó mediante la Orden de 16 de Octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los discapacitados en CEE.

Por último en 2006, el RD-Ley 5/2006 modificó las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social diferenciando entre contratos indefinidos y temporales y estableciendo las bonificaciones en 3.000€/año y 2.200€/año respectivamente. Tras la entrada en vigor de la Ley 43/2006 la bonificación pasó a ser de nuevo del 100% de las cuotas de la Seguridad Social.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto 469/2006 los CEE también pueden recibir ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de las unidades de apoyo. Estas unidades son equipos multiprofesionales, que se enmarcan dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE, formados por personal técnico con titulación universitaria o experiencia equiparable y por encargados de apoyo a la producción. Su objetivo es ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los CEE tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo. Los destinatarios finales de los servicios prestados por las Unidades de apoyo son, principalmente, los trabajadores con discapacidad severa. La cuantía máxima se fija en 1.200 €/año por cada trabajador con discapacidad severa y que esté contratado por un tiempo mínimo de seis meses.

En resumen, los CEE reciben las siguientes ayudas:

- Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE:
 - Bonificación, durante toda la vigencia del contrato, del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social;
 - Subvención, durante toda la vigencia del contrato, del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por un discapacitado que realice una jornada de trabajo laboral normal por un importe del 50% del SMI (si el contrato de trabajo es a tiempo parcial la subvención se reducirá proporcionalmente);
 - Subvención, por una sola vez, para adaptación de puestos de trabajo en una cuantía no superior a 1.803,04 euros;
 - Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CEE, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad;
 - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos CEE que carezcan de ánimo de lucro.

- Ayudas a los proyectos generadores de empleo:
 - para asistencia técnica,
 - para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social y
 - para la subvención parcial de intereses de los préstamos, como máximo de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito.

Estas subvenciones serán, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90% de trabajadores discapacitados respecto del total de su plantilla, y de 9.015,18 euros si el número de trabajadores discapacitados está comprendido entre el 70 % y el 90 % del total de la plantilla.

2.2.4 Medidas orientas a fomentar el empleo autónomo

Respecto a las medidas de fomento del autoempleo de trabajadores discapacitados (Cuadro 9 del Anexo I), la Orden de 24 de enero de 1976 establecía subvenciones, no superiores a 901,52 euros, para la adquisición de útiles y herramientas para el ejercicio de actividades por cuenta propia, así como subvenciones de igual cuantía para trabajadores en paro, con derecho a percibir prestaciones por desempleo, cuando se dieran circunstancias especiales que dificultasen su recolocación, teniendo preferencia los de edad madura y los discapacitados, con la finalidad de que éstos pudieran rehacer su vida laboral. Estas ayudas eran incompatibles entre sí.

Más adelante, la Orden de 20 de marzo de 1980 estableció la subvención de intereses para abonar la diferencia de intereses entre los tipos establecidos para los préstamos y los establecidos por entidades de crédito. Y la Orden de 5 de marzo de 1982, estableció subvenciones o préstamos para la compra de útiles y materias primas, así como bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (en adelante RETA), aunque no cuantificase estas últimas.

Con posterioridad a la entrada en vigor de la LISMI, la Orden de 12 de marzo de 1985 estableció subvenciones de hasta 1.803,04 euros para inversiones en capital fijo. La Orden de 21 de febrero de 1986 elevó estas subvenciones a 2.404,05 euros y estableció subvenciones parciales de los intereses de los préstamos obtenidos, hasta un máximo de 6 puntos del tipo de interés fijado. La Orden de 31 de marzo de 1998 mantuvo la cuantía de las subvenciones para inversión en capital fijo, pero estableció la subvención parcial de intereses en función de los acuerdos suscritos entre el Ministerio de Trabajo y las entidades de crédito. Estas ayudas estuvieron vigentes hasta la entrada en vigor de la Orden de 16 de Octubre de 1998, en la que la subvención parcial de intereses pasó a ser como máximo de 3 puntos del tipo de interés fijado, no pudiendo superar los 4.507,59 euros salvo en casos excepcionales. Además, se incrementó la subvención para la inversión en capital fijo hasta alcanzar los 3.906,58 euros.

Otra medida de fomento del trabajo autónomo es la capitalización de la prestación por desempleo. El Real Decreto 1044/1985 establecía la posibilidad de percibir de una sola vez el importe de la prestación por desempleo, a aquellos trabajadores que pretendiesen instalarse como trabajadores autónomos o como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad de carácter laboral. Posteriormente la Ley 22/1992, de 30 de julio, eliminó a los trabajadores autónomos de los colectivos beneficiados por esta medida, manteniéndose para las personas discapacitadas que quisieran incorporarse como socios trabajadores de una cooperativa. A partir de la aprobación de la Ley 50/1998 los trabajadores discapacitados que se conviertan en trabajadores autónomos vuelven a tener derecho a la capitalización de sus prestaciones por desempleo según lo establecido en el Real Decreto 1044/1985.

Más adelante, el Real Decreto-Ley 5/2002 estableció el Programa de Fomento de Empleo en Economía Social y Empleo Autónomo. En él se regula, para trabajadores discapacitados que quieran constituirse como autónomos, el pago único de la cuantía de la prestación de desempleo, por el importe que corresponda a la inversión necesaria para desarrollar la actividad. También se estableció que si el trabajador no obtuviera la prestación por su importe total, el importe restante se le podría abonar trimestralmente para subvencionar sus cotizaciones a la Seguridad Social. Este pago único fue concretado más adelante mediante la Ley 45/2002 que establecía el valor máximo de la cuantía del primer pago en un 20% del total. Posteriormente, el Real Decreto 1413/2005 incrementó el primer pago del pago único para trabajadores discapacitados que quieran constituirse como autónomos hasta el 40% del total; actualmente al colectivo de trabajadores discapacitados no se les aplica límite alguno.

La Ley 45/2002 también fijaba, fuera del Programa de Fomento de Empleo, una bonificación de cuotas de la Seguridad Social, del 50% de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima, durante los 3 años siguientes a su alta en el RETA, siempre que los discapacitados se establecieran como trabajadores por cuenta propia, vinculados a un proyecto de autoempleo aprobado por la administración competente. La Ley 30/2005 estableció que las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social tendrían como beneficiarios a los discapacitados que por primera vez se den de alta en el RETA, y la Ley 43/2006 elevó a cinco años el periodo durante el que el trabajador autónomo puede disfrutar de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social.

Recientemente la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio ha establecido las ayudas para los parados con discapacidad que deseen establecer como trabajadores autónomos, dentro del programa general de promoción del empleo autónomo. En primer lugar, establece una subvención para el establecimiento como trabajador autónomo que supone hasta 8.000 euros en el caso de los desempleados con discapacidad y hasta 10.000 en el caso de las mujeres desempleadas con discapacidad. Esta subvención está condicionada a una inversión en inmovilizado material de al menos 5.000 euros. En segundo lugar, está la subvención financiera que tiene los mismos límites máximos que la anterior y cuya finalidad es cubrir hasta 4 puntos de los intereses de los créditos solicitados, siempre que con ellos se financien

al menos en un 75% inmovilizado material (con un límite inferior de 5.000 euros). En tercer lugar, está la subvención por asistencia técnica, que puede llegar a cubrir hasta el 75% del coste de estos servicios, con un límite máximo de 2.000 euros. Por último, tenemos la subvención para formación, que cubriría hasta el 75% del coste de los cursos con un límite superior de 3.000 euros.

En resumen, además de las ayudas indicadas en el párrafo anterior, en la actualidad las ayudas a los trabajadores discapacitados que se quieran establecer como trabajadores autónomos son

- una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente durante los cinco años siguientes a su alta en el RETA, si el autónomo está vinculado a un proyecto de autoempleo aprobado por la Administración.
- Además, si el trabajador está en situación de desempleo y es perceptor de una prestación por desempleo puede solicitar el pago único de esta prestación o solicitar la subvención de la cotización a la Seguridad Social (RETA) a cargo de dicha prestación. Si el trabajador no capitaliza la totalidad de la prestación por desempleo puede solicitar que el resto se utilice para subvencionar su cotización a la Seguridad Social. En este momento a los trabajadores discapacitados no se les aplica el límite del 40% en el primer pago.

2.2.5 Otras medidas

2.2.5.1 Ayudas para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo.

Las ayudas y subvenciones para la creación y el mantenimiento de las unidades de apoyo constituyen otro tipo de programas de apoyo al empleo de las personas con discapacidad. Por un lado están las unidades de apoyo a los CEE, reguladas por el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, constituidas por equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de estos centros, formados por personal técnico con titulación universitaria o experiencia equiparable y por encargados de apoyo a la producción. Su objetivo es ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los CEE tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

Para ello, deben detectar las necesidades de apoyo para que el trabajador pueda desarrollar su actividad profesional; establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social para que sirva de estímulo en su incorporación al puesto de trabajo; desarrollar programas de formación para adaptar al trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías o procesos productivos; establecer apoyos individualizados para cada trabajador, favorecer su autonomía e independencia; detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores discapacitados; favorecer la integración de nuevos

trabajadores en el CEE y asistir al trabajador en su incorporación a los enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo.

Los destinatarios finales de los servicios prestados por las Unidades de apoyo son los trabajadores con discapacidad de los CEE que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual;
- personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 % con discapacidad física o sensorial (las personas de estos colectivos son personas con una discapacidad severa);
- otros trabajadores con discapacidad del CEE siempre y cuando no se menoscabe la atención y dedicación a los dos grupos citados anteriormente.

El objetivo de esta línea de ayudas es financiar los costes derivados de la contratación indefinida de trabajadores para dichas unidades de apoyo. La cuantía máxima se fija en 1.200 euros anuales por cada trabajador que cumpla los requisitos necesarios para establecer estas unidades y que estén contratados por un tiempo mínimo de seis meses. Únicamente Galicia ha cambiado esta cuantía, que ha fijado en 2.400 euros o el 50 % de los costes salariales y de Seguridad Social si el CEE tiene cinco o menos trabajadores (Orden de 26 de marzo de 2008). En general, cuando hay diferencias entre comunidades autónomas están vinculadas a los criterios de valoración.

Otra modalidad de ayudas al empleo con apoyo es el programa de empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo²², regulado por el Real Decreto 870/2007. Tiene como objetivo la orientación y el asesoramiento de las personas con discapacidad, elaborando para cada uno de ellos un programa de adaptación del puesto de trabajo. También pretende ayudar al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, adiestrarlo en las tareas propias del puesto de trabajo, evaluar el proceso de inserción en el puesto de trabajo, y asesorar e informar a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

Los destinatarios finales de este programa de empleo con apoyo son los trabajadores con discapacidad severa inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, y los trabajadores con discapacidad contratados por CEE. Estos trabajadores deben ser contratados por una empresa ordinaria, mediante contrato indefinido o temporal de al menos 6 meses, con una jornada de trabajo de al menos el 50% de la de un trabajador a tiempo comparable. Estas empresas se

²² Con independencia de lo dicho por la normativa, suele conocerse como empleo con apoyo a esta forma de empleo protegido *en* la empresa ordinaria. De hecho, normalmente en nuestro país se entiende el empleo con apoyo como una modalidad de empleo protegido *alternativa* a los CEE.

pueden acoger a las ayudas a la contratación de trabajadores con discapacidad.

Estas ayudas están destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social, derivados de la contratación de los preparadores laborales, que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo (entre 6 meses y un año, prorrogable un año más). Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y por tanto ser beneficiarios de estas subvenciones las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro (deben tener uno de sus objetos sociales la inserción laboral de las personas con discapacidad) o CEE; en ambos casos deben suscribir un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo y desarrollar las actividades de empleo con apoyo de modo gratuito. También pueden promover este tipo de proyectos las empresas del mercado de trabajo ordinario, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a los trabajadores con discapacidad beneficiarios de estas acciones. Estos tres tipos de empresas deben contar en su plantilla con preparadores laborales especializados o se deben comprometer a incorporarlos, y disponer de los recursos materiales necesarios para el desarrollo idóneo de estos programas.

Los preparadores laborales deben estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad. El tiempo de atención a cada trabajador con discapacidad no podrá ser inferior a un tercio del porcentaje de la jornada en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%; a un quinto de la jornada si el grado de discapacidad está entre el 33 % y el 65 %, y a un octavo en el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 65% y las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

La cuantía de las subvenciones se establece en función del número de trabajadores y del tipo y grado de discapacidad: 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%; 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido entre el 33% y el 65%; 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad de al menos el 65% y las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones son compatibles con las establecidas en el Real Decreto 469/2006, para las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: que el CEE, preste las acciones de apoyo previstas a los trabajadores con discapacidad contratados y atendidos en cada programa, con las limitaciones en cuanto al tiempo de atención y número de trabajadores a atender establecidas para dichos programas, y que los costes laborales y de Seguridad Social generados por la contratación laboral del preparador o preparadores laborales, a los que se refieren el Real Decreto 469/2006, se imputen proporcionalmente en función de la dedicación a la unidad de apoyo a la actividad profesional o al proyecto de empleo con apoyo, siempre que la suma total de las dos subvenciones no supere dichos costes.

2.2.5.2 Ayudas autonómicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad

Además de estos tres programas que son comunes a todo el territorio del Estado y que se han visto complementados por distintas iniciativas autonómicas (ver cuadros del Anexo I referenciados en epígrafes anteriores), algunas Comunidades Autónomas han desarrollado otras líneas de actuación propias.

En primer lugar, se puede señalar el caso de Andalucía, Aragón, Castilla y León, La Rioja y la Comunidad Valenciana que, con distintas condiciones, han establecido subvenciones de apoyo a la transición de trabajadores en CEE a la empresa ordinaria (

Cuadro 2.).

Estas ayudas son de especial interés puesto que reconocen uno de los cometidos establecidos en la LISMI, esto es, la labor de inserción en la empresa ordinaria.

Cuadro 2.4. Ayudas autonómicas a la transición de trabajadores en CEE a empresas ordinarias

CCAA	CUANTÍA	REQUISITOS
Andalucía Decreto 141/2002 Orden 4-10-2002 Orden 9-11-2005	3.006 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Trabajador en plantilla CEE durante más de 3 años
Aragón Decreto 47/2004	2.500 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Alta en empresa ordinaria en máx. 30 días de la baja en CEE. Duración mínima del contrato en empresa ordinaria 6 meses a jornada completa o parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa
Castilla León Orden EYE/524/2009	2.975 €	Duración del contrato de al menos 12 meses El trabajador debe haber prestado servicios en algún momento en un CEE en Castilla y León
La Rioja Orden 26-04-2004	Hasta 3.005,06€	Si el trabajador tenía un contrato temporal en el CEE, su nuevo contrato debe ser como mínimo de 3 años. Si tenía un contrato indefinido, el nuevo contrato debe ser indefinido Justificar la necesidad de formar a otro trabajador para desempeñar la labor que venía realizando el que se incorporó a la empresa ordinaria
Comunidad Valenciana Orden 30-12-	3.000€ por cada trabajador que al finalizar el itinerario de inserción sea contratado por tiempo	Proyectos de inserción a través de CEE+I.

Una de las cuestiones clave en este tipo de ayudas es cómo tratar de garantizar que, por una parte, el CEE ha contribuido a la inserción y, por otra, que efectivamente se produce esa transición al mercado de trabajo ordinario y que no es momentánea o fugaz. En este sentido, Andalucía requiere que la persona discapacitada haya trabajado en el CEE durante, al menos, tres años. Aragón, La Rioja, Castilla y León y La Comunidad Valenciana han establecido requisitos sobre el tipo de contrato al que debe acceder el trabajador discapacitado en la empresa ordinaria, ya sea respecto a su duración mínima o respecto de la modalidad utilizable. En el cuadro 10 del Anexo I se describen las ayudas establecidas por estas CCAA.

Otras ayudas establecidas por las comunidades autónomas se encuentran en el Cuadro 11 del Anexo I. Las comunidades que han desarrollado algún otro programa son siete: Aragón, Asturias, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cataluña, Murcia y Comunidad Valenciana. Se trata principalmente de medidas que apoyan la contratación de personas que pueden contribuir a la mejora de la competitividad de las condiciones del CEE o que reconocen mayores dificultades para que el trabajo sea desarrollado.

2.2.5.3 Medidas de carácter fiscal

Por último, para completar la imagen general de medidas de promoción del empleo de las personas discapacitadas cabe mencionar los incentivos fiscales para las empresas contratantes. La Ley 22/1992 modificó el Art. 26.5 de la Ley 61/1978 del Impuesto sobre Sociedades, de forma que, a partir de entonces se aplicaría una deducción de 4.207,08 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados con contrato de trabajo indefinido, respecto a la plantilla media de los trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior a dicho contrato. Con posterioridad, la Ley 66/1997 establece que a partir del 1 de enero de 1998 la deducción aplicable sería de 4.808,10 euros. Y, por último, la Ley 46/2006 eleva la deducción a 6.000 euros.

En resumen, las ayudas destinadas a fomentar el empleo de los trabajadores discapacitados están claramente diferenciadas en dos grupos: las destinadas a las empresas ordinarias y las destinadas a CEE. En las primeras se diferencia entre contratación indefinida y temporal; en el primer caso se conceden subvenciones por cada contrato, bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social y subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo. En el caso de los contratos temporales se conceden bonificaciones de la cuota de la Seguridad Social y, siempre que el contrato sea superior a 12 meses, y subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo.

En lo referente a los CEE no se establecen diferencias en función de la duración del contrato de trabajo. En todos los casos los Centros tienen derecho a: subvenciones para asistencia técnica, préstamos, subvenciones para inversión fija en proyectos de reconocido interés social, subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la cuota de la Seguridad Social, subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo, subvención, por una sola vez, para equilibrar y sanear financieramente los Centros y subvenciones para equilibrar el presupuesto de Centros sin ánimo de lucro, declarados de utilidad pública.

Lo que sí tienen en común las medidas destinadas a ambos tipos de empresas es que no han variado mucho en el periodo estudiado, prácticamente se han mantenido constantes, actualizando su cuantía.

También conviene tener en cuenta que con el paso del tiempo las comunidades autónomas han desarrollado ayudas adicionales, por lo que conviene ser conscientes de las diferencias autonómicas a la hora de analizar el impacto de las subvenciones y bonificaciones.

2.2.6 Las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad en cifras

Para situar el caso español en el contexto europeo, el cuadro 2.5, utilizando datos comparables recopilados por EUROSTAT, muestra el gasto en medidas de integración laboral de las personas con discapacidad por participante en dichas medidas en una serie de países europeos. Para facilitar la comprensión los mismos datos se representan también en el gráfico 2.4. España ofrece las cifras más bajas junto con Irlanda, a bastante distancia del resto de países, no sólo un año sino a lo largo de todo el periodo de referencia²³, que va de 1998 a 2007. El país con más intensidad de gasto por participante es Noruega, en especial a partir de 2001. También otros países nórdicos como Dinamarca y Suecia están entre los países que de manera sostenida a lo largo del tiempo presentan mayores valores de gasto

²³ Para hacer los datos plenamente comparables a lo largo del tiempo y entre países, la cifra de gasto está deflactada en cada país tomando el año 2000 como base y corrigiendo las diferencias de poder adquisitivo (tomando como referencia la UE27, tal como se ofrece en la *Labour Market Policy Database* de EUROSTAT).

por participante en las medidas de integración laboral de las personas con discapacidad. Con la excepción de Irlanda, que en promedio está como España (aunque con oscilaciones), el país más cercano a España entre los representados es Francia, que prácticamente dobla los valores de gasto por participante que se dan en España²⁴.

Así pues, en comparación con otros países España tiene un gasto en integración de las personas con discapacidad por debajo del promedio europeo, aunque no se encuentra entre los países con valores más bajos. Ahora bien, cuando se relativiza ese gasto en comparación con los participantes en las medidas de integración, España se convierte en el país con valores más bajos, valores que además están sustancialmente por debajo de la mayoría de países europeos. Queda, pues, todavía una distancia relevante para colocar estas medidas de política de mercado de trabajo en el mismo nivel de importancia presupuestaria relativa que en otros países semejantes al nuestro.

Cuadro 2.5. Gasto por participante destinado a la integración laboral de las personas con discapacidad

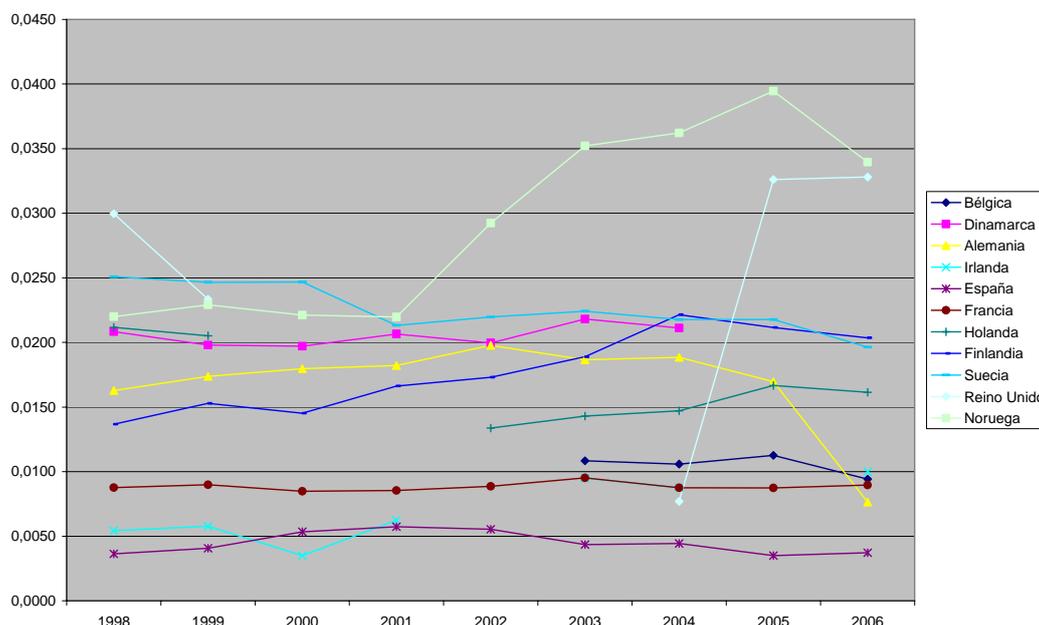
País	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Alemania	0,0163	0,0174	0,0180	0,0182	0,0198	0,0187	0,0189	0,0170	0,0076
Bélgica	-	-	-	-	-	0,0108	0,0106	0,0113	0,0094
Dinamarca	0,0208	0,0198	0,0197	0,0207	0,0200	0,0218	0,0211	-	-
España	0,0036	0,0041	0,0054	0,0057	0,0055	0,0044	0,0044	0,0035	0,0037
Finlandia	0,0137	0,0153	0,0145	0,0166	0,0173	0,0189	0,0221	0,0212	0,0203
Francia	0,0088	0,0090	0,0085	0,0085	0,0089	0,0095	0,0088	0,0087	0,0090
Holanda	0,0212	0,0205	-	-	0,0134	0,0143	0,0147	0,0167	0,0161
Irlanda	0,0054	0,0058	0,0035	0,0062	-	0,0095	0,0088	-	0,0100
Noruega	0,0220	0,0229	0,0221	0,0220	0,0292	0,0352	0,0362	0,0395	0,0340
Reino Unido	0,0300	0,0233	-	-	-	-	0,0077	0,0326	0,0328
Suecia	0,0251	0,0247	0,0247	0,0213	0,0220	0,0224	0,0218	0,0218	0,0196

Gasto total en millones de euros deflactados a precios de 2000 en cada país y corregido de las diferencias de poder adquisitivo tomando como referencia la UE27. La cifra de participantes se refiere al stock de participantes en dichas medidas.

Fuente: *EUROSTAT, Labour market policy database*. Los datos se refieren a la categoría 5 de medidas de política de mercado de trabajo (*Supported Employment and Rehabilitation*).

²⁴ No se han incluido países semejantes en muchas cosas al nuestro como Grecia, Italia y Portugal, porque se carecía de información para buena parte de los años considerados, bien para el gasto bien para el número de participantes.

Gráfico 2.4. Gasto por participante en medidas de integración laboral de las personas con discapacidad



Fuente: *EUROSTAT, Labour market policy database*. Los datos se refieren a la categoría 5 de medidas de política de mercado de trabajo (“Supported Employment and Rehabilitation”).

En cuanto a cómo se estructura ese gasto en sus componentes, el cuadro 2.6 ofrece el gasto en porcentaje del PIB entre 2002 y 2007, aunque los cambios producidos en las bases de datos de la OCDE limitan la información comparable antes y después de 2005. Se aprecia que la magnitud del gasto en empleo protegido y en empleo ordinario corre casi pareja, con una importancia algo mayor del empleo ordinario en 2003 y 2004.

Por lo que respecta a los nuevos participantes cada año en estas políticas en porcentaje sobre la población activa, se puede observar que son muchos más los que se benefician de las medidas de empleo ordinario, algo más del doble (0,39 % frente a 0,18 % en 2004). Dados estos datos de gasto y participantes, se puede presumir que en España el empleo protegido requiere un gasto bastante más intenso por participante que el empleo ordinario.

Cuadro 2.6. Gasto público en políticas de empleo hacia las personas con discapacidad y total políticas de empleo en España (en porcentaje del PIB) y número de nuevos participantes (en porcentaje de la población activa)

GASTO							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Integración de los discapacitados	0,06	0,07	0,07	0,02*	0,02	0,02	
Empleo ordinario	0,03	0,04	0,04	-			
Empleo protegido	0,03	0,03	0,03	0,02*	0,02	0,02	
Total políticas de mercado de trabajo	2,15	2,14	2,24	2,23			
PARTICIPANTES							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Integración de los discapacitados	-	0,58	0,58	-	-	-	
Empleo ordinario	-	0,38	0,39	-	-	-	
Empleo protegido	-	0,19	0,18	0,19*	0,20	0,22	
Total políticas de mercado de trabajo	-	0,09	0,12	-	-	-	

Fuente: OCDE, Perspectivas del empleo 2006 para datos de 2002 a 2004 y Perspectivas del empleo 2007, 2008 y 2009 para el resto.

* A partir de 2005 sólo incluye CEE y autoempleo. La contratación indefinida y temporal con personas con discapacidad se incluye dentro de la categoría general "incentivos al empleo".

3 ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN

3.1 Enfoque evaluativo

La evaluación realizada es de corte microeconómico, centrándose en analizar a los beneficiarios de la política de bonificaciones en comparación con los no beneficiarios. Este tipo de evaluación permite conocer (bajo ciertas circunstancias que se dan en este caso) el efecto causal de una cierta medida sobre aquellas personas que se están beneficiando de la misma.

Por otra parte también se ha buscado conocer los comportamientos de las empresas en relación con los diferentes instrumentos de fomento de empleo en el colectivo, a través de la explotación de diferentes encuestas.

Ambos enfoques pretenden dar respuesta a una cuestión clave: si las distintas medidas analizadas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, ayudan a disminuir la temporalidad y contribuyen a mejorar el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

A partir de esta pregunta inicial se han desarrollado otras a partir de cuya respuesta, se pretende evaluar la intervención desde el punto de vista de su eficacia y sostenibilidad.

En el Anexo II se incluye la matriz de evaluación.

3.2 Herramientas de recopilación y análisis de datos

Para la realización de la evaluación se han aplicado las siguientes técnicas de recopilación y análisis de información:

- Análisis Documental:
 - Normativa básica relacionada con la regulación de las políticas de fomento de empleo destinadas a las personas con discapacidad.
 - Estudios sobre la eficacia de las políticas de subvención al empleo.
- Recopilación y Análisis de datos:
 - Encuesta ad hoc realizada a una muestra de 602 empresas, de las cuales 100 son Centros Especiales de Empleo
 - Microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral. MTIN.
 - Microdatos de la Encuesta de Población Activa. INE
 - Registro de Contratos del SISPE. SPEE
 - Muestra Continua de Vidas Laborales. MTIN

4 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y SÍNTESIS DE LOS DATOS

4.1 Inserción laboral de las personas con discapacidad a través del empleo ordinario

Aunque resulte obvio, conviene recordar siempre que quien contrata a un trabajador es una empresa²⁵. Por tanto, es esencial conocer cómo se comportan las empresas en relación con la contratación de personas discapacitadas.

Se presentan en este apartado los resultados obtenidos a partir de dos bases de datos. Por un lado, la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), que ha incluido durante varios años módulos sobre discapacidad en determinados trimestres. Por otro lado, una encuesta ad hoc realizada expresamente en el marco de esta evaluación, que sirve como complemento para cuestiones no contempladas la ECL.²⁶

4.1.1 La contratación de personas discapacitadas en empresas ordinarias

El porcentaje de empresas que en la ECL señalan haber contratado algún trabajador con discapacidad en los 3 años previos a la realización de la encuesta, ha aumentado 2,45 puntos porcentuales entre los años 2007 y 2008 (Cuadro 4.1). Aunque este incremento indica un resultado positivo en

²⁵ O la Administración Pública, aunque hablaremos de empresa porque es en lo que se centran los datos de este apartado.

²⁶ Además, se incluyeron preguntas sobre las bonificaciones y subvenciones, que se presentan en la sección 4.1.2.

materia de integración laboral de las personas con discapacidad, quizás pueda considerarse algo escaso si se tienen en cuenta las medidas de políticas públicas, campañas de sensibilización y lucha contra cualquier tipo de discriminación (entre ellas las laborales) hacia las personas con discapacidad.

Cuadro 4.1. Porcentaje de empresas que han contratado a algún trabajador con discapacidad en los 3 años previos a la realización de la encuesta según año y tamaño de la empresa.

Trabajadores:	2007	2008	Media periodo
1 ó 2	1,67	2,91	2,28
De 3 a 5	3,01	2,17	2,61
De 6 a 10	4,95	5,75	5,33
De 11 a 25	7,81	9,86	8,78
De 26 a 49	14,45	17,22	15,76
De 50 a 100	31,33	33,59	32,41
De 101 a 250	48,58	50,23	49,38
De 251 a 500	60,44	58,63	59,55
Más de 500	66,86	71,64	69,22
Total empresas	28,42	30,87	29,60

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2007-2008.

Características de las empresas que contratan a personas con discapacidad

Son las empresas de mayor tamaño las que alcanzan los mayores porcentajes de personas con discapacidad contratadas en los últimos años.

El umbral que marca la obligatoriedad de la cuota del reserva del 2% está provocando una clara diferenciación entre las empresas que tienen más o menos de 50 trabajadores. Por ejemplo, en 2008 sólo un 17,51% de las empresas de 26 a 50 trabajadores contrató a algún trabajador con discapacidad en los 3 años previos, mientras que en el caso de las empresas de 51 a 100 trabajadores dicho porcentaje casi se duplica (33,6%). Son las empresas con más de 500 trabajadores las que registran mayores porcentajes de contratación de personas con discapacidad. Además, son estas empresas las que más han visto incrementado su porcentaje de contratación con respecto a 2007 (4,78 puntos porcentuales).

Los resultados de la encuesta realizada a empresas con motivo de la evaluación corroboran estos resultados obtenidos a partir de la ECL. Las empresas de menor tamaño (menos de 25 trabajadores) contratan a trabajadores con discapacidad en menor medida que las de mayor tamaño. Un contraste de asociación Chi-cuadrado indica la existencia de dependencia entre tamaño de la empresa y el hecho de contratar o no a personas con discapacidad. Así, casi el 90% de las empresas encuestadas que no contratan trabajadores con discapacidad tienen menos de 25 trabajadores mientras que el 40% de las que sí las contratan son de las de mayor tamaño (más de 50 trabajadores).

Cabe pensar que las empresas de mayor tamaño cuentan con mayores recursos financieros y humanos así como un mayor nivel de información del mercado laboral donde actúan y de las condiciones existentes, lo cual puede justificar las mayores cifras mostradas en el Cuadro 4.1. También, la mayor sensibilización y concienciación de las posibilidades que permite la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas más grandes pueden estar detrás de estos resultados.

El peso de las personas discapacitadas sobre el conjunto de la plantilla en las empresas ordinarias oscila entre el 0,92% en las de entre 11 y 25 trabajadores y el 5,95% en las de 101 a 250 trabajadores. Nuevamente se observa una asociación positiva entre el tamaño de la empresa y el porcentaje de plantilla que tiene discapacidad. De hecho, cuanto mayor es la empresa ordinaria mayor es este porcentaje lo que viene motivado, en parte, por la existencia de la cuota de reserva.

Entre las empresas ordinarias encuestadas, son las del sector energético y del transporte y las comunicaciones las que cuentan entre sus plantillas con mayor proporción de discapacitados (un 3,87% y un 3,29% de los trabajadores de empresas ordinarias del sector energético y del transporte y las comunicaciones tienen alguna discapacidad). No obstante las empresas que en mayor medida declaran haber contratado personas con discapacidad pertenecen por este orden, a los siguientes sectores de actividad: energía y agua; otros servicios; otras industrias manufactureras; servicios financieros, servicios a empresas y alquileres.

Las empresas encuestadas, independientemente de que contraten a personas con discapacidad o no, recurren mayoritariamente a los *convenios colectivos* de ámbito superior a las mismas. No obstante, resulta más intensivo el recurso a los convenios colectivos de empresa que a los de ámbito superior en el caso de las que sí contratan a personas con discapacidad (39,4% frente a 28,3%).

En el cuestionario de la ECL se incluyen preguntas, que si bien no están incluidas en el epígrafe específico sobre discapacidad, son relevantes para analizar la situación de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral ordinario. Por esta razón, se han tabulado las preguntas relacionadas directamente con la discapacidad con otras variables entre las cuales se encuentran: a) Los medios utilizados por la empresa para cubrir un puesto de trabajo; y b) el año de constitución de la empresa. Este análisis permite profundizar aún más en determinar aspectos y obtener una imagen más precisa de los posibles factores y circunstancias que pueden estar teniendo una incidencia positiva o negativa en la integración laboral de las personas con discapacidad.

En el Cuadro 4.2 se muestra la distribución porcentual de las respuestas dadas por las empresa a la pregunta: *¿Cuáles son las vías que su empresa utiliza habitualmente para cubrir los puestos de trabajo vacantes?*. La empresa puede elegir únicamente tres opciones entre las disponibles. Para realizar este análisis se ha utilizado la primera opción marcada por el empresario, partiendo de la consideración de que se corresponde con la principal vía que utiliza la empresa.

Como puede observarse, en el conjunto de empresas las vías más utilizadas son las solicitudes directas de los trabajadores (19,14%), la promoción interna (17,61%) y los servicios públicos de empleo (15,66%). En el otro extremo se encuentran la utilización de empresas de trabajo temporal (3,43%) y las bolsas de trabajo (3,21%).

Pero si se relaciona el porcentaje de personas con discapacidad que existe en la empresa con cada una de las posibles vías para cubrir los puestos de trabajo (segunda columna), se observa que aquellas empresas que utilizaron como medio las solicitudes directas de los trabajadores (1,88%), los servicios públicos de empleo (1,76%) y las bolsas de trabajo (1,75%) registran los mayores porcentajes de personas con discapacidad en el centro de trabajo. Cuando se utilizan las relaciones personales que tiene el empresario o las empresas de trabajo temporal, los porcentajes de personas con discapacidad registran los menores niveles (0,73% en ambos casos). También destaca, el bajo porcentaje de personas con discapacidad cuando se utiliza Internet para la búsqueda de posibles candidatos para cubrir las vacantes existentes (0,8%).

Cuadro 4.2. Distribución porcentual de empresas según los cauces utilizados para cubrir puestos de trabajo y porcentaje de personas con discapacidad en la empresa según los causes utilizados para cubrir puestos de trabajo.

	% Empresas	% Personas con discapacidad
Servicios públicos de empleo	15,66	1,76
Por anuncios de prensa	14,57	0,74
Por internet	10,02	0,80
Por empresas de selección de personal	6,11	1,49
Por relaciones personales	10,25	0,73
Por promoción interna	17,61	1,23
Por solicitudes directas de los trabajadores	19,14	1,88
Por empresas de trabajo temporal	3,43	0,73
Por medio de bolsa de trabajo	3,21	1,75
Total	100	1,23

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2001-2008.

Por último, el Cuadro 4.3 muestra la posible relación entre la antigüedad de la empresa y el porcentaje de personas con discapacidad que existe en la misma. A partir de la información contenida en el cuestionario de la ECL sobre el año de constitución de la empresa se ha podido construir la variable "*antigüedad de la empresa*" y analizar su efecto sobre dicho porcentaje.

Como muestra el cuadro, se detecta una correlación positiva entre la antigüedad de la empresa y el porcentaje de personas con discapacidad que existe en la misma (última columna). Por ejemplo, se pasa de un porcentaje del 0,62% para las empresas con menos de 1 año de antigüedad al 3,7% para aquellas empresas con más de 50 años. Sin embargo, para las empresas con una antigüedad entre 21 y 50 años la correlación no es tan evidente (los porcentajes rondan alrededor del 1%). Una justificación a esta correlación positiva entre ambas variables puede estar basada en el hecho de que las empresas con mayor antigüedad tienen un mejor y mayor conocimiento del mercado (entre ellos el laboral) lo que les permite conocer en mayor grado las posibilidades que brinda la contratación de personas con discapacidad en términos, por ejemplo, de bonificaciones empresariales o subvenciones. Incluso, un menor prejuicio y miedo por parte de empresa más antigua puede existir gracias a la mayor experiencia que puede tener en la contratación de personas con discapacidad.

También hay que tener en cuenta que las empresas más antiguas son en general las más grandes en número de empleados con lo cual la correlación positiva entre antigüedad de la empresa y porcentaje de personas con discapacidad en el centro de trabajo estaría en parte justificada. Únicamente a través de un análisis multivariante puede separarse el efecto de cada variable explicativa sobre la variable dependiente, algo que está más allá de los objetivos planteados en el informe.

En el cuadro 4.3 también se muestran esta información teniendo en cuenta el tamaño de la empresa. Si observamos las empresas con menos de 50 trabajadores, no se aprecia una tendencia clara entre las variables antigüedad de la empresa y porcentaje de personas con discapacidad. En cambio, las empresas con más de 101 trabajadores y con más de 50 años de antigüedad son las que poseen los mayores porcentajes de personas con discapacidad en el centro de trabajo. Destaca sobre todo el elevado porcentaje de personas con discapacidad alcanzado por las empresas de 251 a 500 trabajadores y las de más de 500 trabajadores y ambas con más de 50 años, un 6,31 y 4,96%, respectivamente.

Cuadro 4.3. Porcentaje de personas con discapacidad en el centro de trabajo según la antigüedad de la empresa por tamaño de la empresa

	1 ó 2 a 5	de 3 a 10	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 49	de 50 a 100	de 101 a 250	de 251 a 500	más de 500	Media Periodo
Menos de 1 año	0,32	0,12	0,83	0,38	0,91	2,20	2,01	0,95	0,66	0,62
1-2 años	0,53	0,63	0,83	0,61	1,99	1,66	1,45	1,10	0,95	0,94
3-5 años	1,18	0,54	0,68	0,68	0,93	2,08	1,14	1,22	1,17	0,96
6-10 años	0,87	1,05	0,73	0,73	0,90	1,76	1,41	0,85	0,86	0,98
11-20 años	1,00	0,63	0,76	0,74	0,72	1,96	1,64	1,88	0,99	1,10
21-30 años	0,41	0,60	0,63	0,78	0,89	1,18	1,25	1,46	1,48	1,08
31-40 años	1,12	0,53	0,48	0,73	0,48	1,07	1,14	1,17	0,92	0,91
41-50 años	0,00	1,32	1,30	0,60	0,58	1,16	1,50	1,34	0,61	0,92
Más de 50 años	0,73	0,00	0,41	0,65	0,75	1,63	2,97	6,31	4,96	3,70
Total empresas	0,84	0,69	0,73	0,71	0,88	1,65	1,57	2,06	1,96	1,23

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2001-2008.

Características sociolaborales de las personas discapacitadas contratadas²⁷

Los trabajadores discapacitados de más edad y las mujeres discapacitadas añaden a su discapacidad las barreras de acceso al mercado de trabajo asociadas al género y a la edad. Los resultados de la encuesta a empresas muestran que en más de 6 de cada 10 de las que tenían personas discapacitadas contratadas el último día del mes de septiembre de 2009, ninguna de ellas tenía más de 50 años. Estos trabajadores suponían un 29,4% del total de trabajadores discapacitados contratados en las empresas ordinarias encuestadas. Entre las empresas que sí tenían contratados trabajadores discapacitados de mayor edad el promedio es de 2,6 aunque el valor modal es uno.

²⁷ Para la caracterización de los trabajadores discapacitados contratados por empresas ordinarias, se ha excluido del análisis el caso de una empresa con 1500 trabajadores contratados de los cuales 765 eran mujeres, por considerar que se trata de un valor extremo.

Una proporción mas elevada de estas empresas, casi el 68%, no contaba con mujeres discapacitadas en su plantilla. El peso de las mujeres sobre el total de trabajadores discapacitados contratados supone un 22,3%. Entre las empresas que sí habían contratado a mujeres discapacitadas lo más frecuente (59% de los casos) es contar con una, aunque el valor medio es de 2,8.

Teniendo en cuenta que según datos de EDAD-2008 las mujeres suponen el 52,5% y los mayores de 45 años el 62,2% (de ellos el 57% son mujeres) de la población de discapacitados potencialmente activa, su grado de inserción laboral en el empleo ordinario puede considerarse insuficiente.

Algunos trabajadores con discapacidad suelen necesitar de jornadas de distribución especial adaptada a sus circunstancias personales. Entre las empresas encuestadas un 4,1% indica tener jornadas adaptadas lo que en promedio afecta a 0,1 trabajadores discapacitados por empresa, un 0,41% del conjunto de personas discapacitadas contratadas.

El número medio de trabajadores con discapacidad que tienen una antigüedad en las empresas encuestadas superior a los tres años es de 2,6, aunque el valor modal es 1, suponiendo el 77% del total de trabajadores discapacitados contratados.

El 69% de los trabajadores discapacitados tiene un contrato indefinido y un 18,3% está contratado a tiempo parcial tanto de forma indefinida como temporal. En un 43,5% de las empresas encuestadas se han utilizado de manera mayoritaria contratos específicos para discapacitados. En el 89,2% de éstas, la totalidad de los contratos realizados fueron específicos, un 2,7% utilizaron otra forma contractual a petición del trabajador y un 5% adicional arguye otro tipo de razones para no haber realizado un contrato específico.

Por lo que respecta a la discapacidad sobrevenida, un 29,4% de las empresas encuestadas indican que tienen empleados trabajadores en esta circunstancia. En la mayoría, 3 de cada cuatro de ellas, no hubo que realizar ningún tipo de adaptación, mientras que en un 20% de los casos se efectuó un traslado a otro puesto de trabajo en la misma empresa.

A partir de los datos de la ECL y de la encuesta ad hoc a empresas, no es posible conocer de qué manera la discapacidad sobrevenida afecta a la relación con la actividad de las personas que la sufren. Sin embargo a partir de los datos de EDAD-2008 es posible obtener una aproximación a este tipo de información. Concretamente EDAD-2008 explora cuánta población discapacitada ha cambiado su relación con la actividad como consecuencia del inicio o agravamiento de una discapacidad, comparando la actividad que desarrollaban antes y después del cambio. Igualmente se explora la relación con la actividad la semana previa²⁸ a la realización de la encuesta, lo que

²⁸ La pregunta pide a los entrevistados que señalen la principal situación en la que se encontraban en ese momento ante la eventualidad de que pudiesen simultanear mas de una

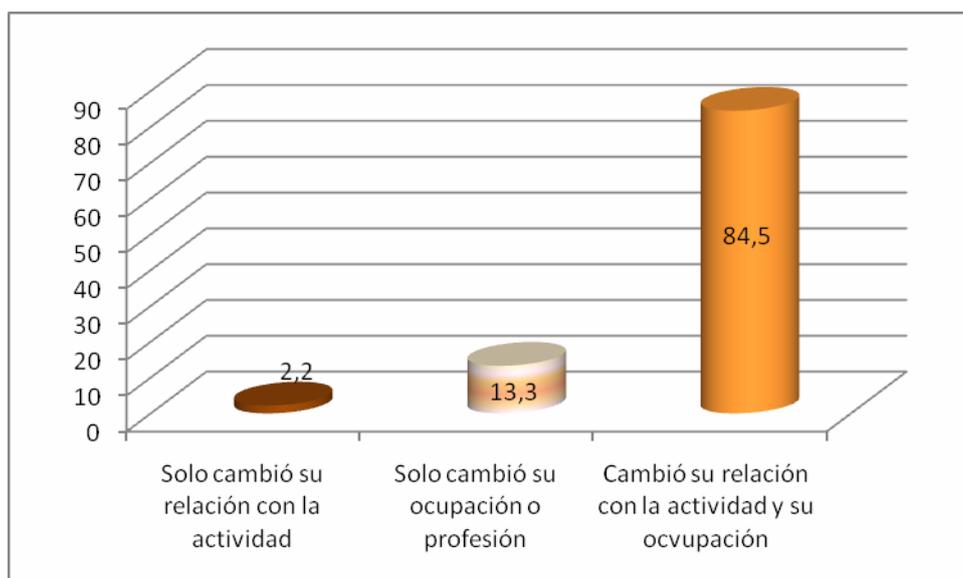
permite conocer si las personas que se convirtieron en inactivos tras el inicio o agravamiento de la discapacidad han dejado de serlo posteriormente.

A partir de los datos disponibles es posible conocer que casi un 36% de las personas que sufrieron la aparición o agravamiento de una discapacidad tuvieron que cambiar su relación con la actividad.

En el grupo de los que no tuvieron que modificar su relación con la actividad (el 62%) casi un 42% de ellos era activo (ocupado o desempleado) en la semana previa a la realización de la encuesta, mientras que un 29% percibía una pensión (tanto contributiva como de otra naturaleza) y el resto se encontraba en diferentes situaciones de inactividad.

Por lo que respecta a los que sí tuvieron que cambiar su relación con la actividad, en la mayoría de los casos este cambio afectó tanto a la actividad como a la ocupación.

Gráfico 4.1: tipo de cambio sufrido por las personas que tuvieron que cambiar su relación con la actividad como consecuencia de la discapacidad



La tabla 4.4 muestra los efectos del primer cambio producido por el inicio o agravamiento de la discapacidad en términos de relación con la actividad. Como puede observarse de los que estaban trabajando, un 15,6% continúa activo pero en situación de desempleo. La situación más frecuente es encontrarse percibiendo una pensión de tipo contributivo o de otra naturaleza. Un 29% adicional quedó incapacitado para trabajar y el resto pasó a otras situaciones de inactividad.

situación, por ejemplo ocupados y estudiando, o percibiendo una pensión contributiva y trabajando.

En cuanto a los que estaban desempleados, casi una quinta parte pasa a estar ocupado pero la situación mayoritaria como en el caso anterior es encontrarse percibiendo algún tipo de pensión.

Tabla 4.4: Población con discapacidad que ha cambiado su relación con la actividad a causa de la discapacidad según la actividad antes y después del cambio (en porcentaje)

		Relación con la actividad DESPUÉS del primer cambio					
		Trabajando	En desempleo	Percibiendo una pensión contributiva	Percibiendo otro tipo de pensión	Incapacitado/a para trabajar	Otras situaciones de inactividad
Relación con la actividad ANTES del primer cambio	Trabajando	,0%	15,6%	42,9%	5,0%	29,3%	7,2%
	En desempleo	19,8%	,0%	33,1%	12,2%	14,7%	20,3%
	Percibiendo una pensión contributiva	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%
	Percibiendo otro tipo de pensión	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%
	Incapacitado/a para trabajar	,0%	,0%	93,5%	6,5%	,0%	,0%
	Otras situaciones de inactividad	18,5%	10,3%	21,0%	7,8%	20,9%	21,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EDAD-2008. INE.

A partir de estos datos puede resultar interesante conocer si esta situación es transitoria o si, por el contrario, se cronifica en el tiempo. Una aproximación a esta cuestión puede realizarse comparando la relación con la actividad de este grupo de personas después del inicio o agravamiento de la discapacidad con su relación con la actividad en la semana previa a la realización de la encuesta.

A la vista de los datos reflejados en la tabla 4.5, puede observarse que los que estaban trabajando (recuérdese que eran desempleados antes de producirse la discapacidad o agravarse) continúan haciéndolo y de los que estaban en desempleo la mitad continúan siendo activos (ocupados o desempleados) pero más del 35% ha pasado a percibir una pensión contributiva o de otra naturaleza. La situación de los que como consecuencia de la discapacidad pasan a percibir una pensión contributiva o de otra naturaleza, aparentemente no cambia, ya que la inmensa mayoría se encuentra en la misma situación la semana previa a la realización de la encuesta.

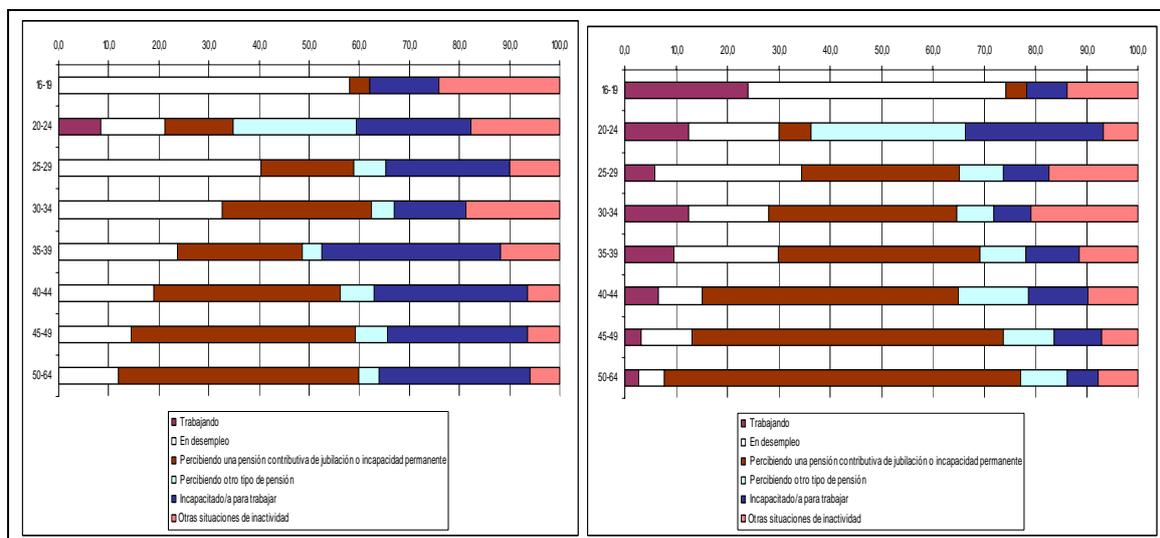
Tabla 4.5: Población con discapacidad que ha cambiado su relación con la actividad a causa de la discapacidad según la actividad después del cambio y en la semana previa a la realización de la encuesta (en porcentaje)

		Relación con la actividad en la semana previa a la realización de la encuesta					
		Trabajando	En desempleo	Percibiendo una pensión contributiva	Percibiendo otro tipo de pensión	Incapacitado/a para trabajar	Otras situaciones de inactividad
Relación con la actividad DESPUÉS del primer cambio	Trabajando	92,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	7,7%
	En desempleo	7,8%	42,2%	30,1%	5,3%	4,2%	10,3%
	Percibiendo una pensión contributiva	,8%	,6%	92,4%	4,0%	1,3%	,9%
	Percibiendo otro tipo de pensión	2,5%	,7%	24,4%	64,2%	5,3%	3,0%
	Incapacitado/a para trabajar	4,6%	3,6%	50,1%	11,3%	21,3%	9,1%
	Otras situaciones de inactividad	15,7%	8,0%	10,3%	9,2%	2,3%	54,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EDAD-2008. INE.

Una cuestión adicional es analizar si este tipo de situaciones afecta a todas las personas por igual o por el contrario varía en función de la edad. Centrándonos en el colectivo de activos tanto ocupados como desempleados, tras el inicio o agravamiento de la discapacidad la situación más frecuente entre los más jóvenes (salvo en el grupo de edad 20-24 años en el que un pequeño porcentaje continúa ocupado) es encontrarse en situación de desempleo, mientras que a medida que aumenta la edad también es más frecuente pasar a percibir una pensión contributiva o de otra naturaleza. En la semana previa a la realización de la encuesta entre los más jóvenes aumenta la proporción de ocupados mientras que a partir de los 25 años la situación más frecuente es percibir una pensión contributiva.

Gráfico 4.2 : Evolución de la relación con la discapacidad de las personas activas (ocupadas y desempleadas) antes de producirse o agravarse la discapacidad: relación con la actividad tras el primer cambio producido y en la semana previa a la realización de la encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EDAD-2008.INE

En resumen, y aún teniendo en cuenta las limitaciones de la información analizada, parece que las situaciones de inicio o agravamiento de la discapacidad provocan en primera instancia una salida de las personas activas hacia situaciones de inactividad, siendo la más frecuente de ellas a partir de los 40 años, pasar a percibir una pensión contributiva. A partir de los 25 años esta situación parece aumentar y cronificarse ya que en la semana previa a la realización de la encuesta, la proporción de personas que perciben una prestación contributiva se incrementa siendo la situación mayoritaria a partir de los 45 años.

4.1.2 El uso de las subvenciones para la contratación de personas discapacitadas en las empresas ordinarias

El cuestionario de la ECL recoge dos preguntas adicionales sobre la situación laboral de las personas con discapacidad que hacen referencia a la obtención de algún tipo de subvención en su contratación (Cuadro 4.).

Son las empresas con menos de 50 trabajadores las que en mayor medida declaran haber recibido algún tipo de subvención para la contratación de personas con discapacidad. Por ejemplo, las empresas de 6 a 10 trabajadores son las que registran el mayor porcentaje (76,21%), seguidas muy de cerca por las empresas de 3 a 5 trabajadores (74,38%). En este sentido, son las empresas más pequeñas las que más dificultades pueden tener en términos monetarios en la contratación de una persona con discapacidad, en comparación con las empresas más grandes.

Esta mayor concentración de subvenciones en las empresas de menor tamaño se ve reflejada en una mayor presencia de personas con discapacidad entre aquellas empresas que han recibido tal subvención a la

contratación, tal como se muestra en la última columna del Cuadro 4. El peso de las personas con discapacidad sobre las plantillas de las empresas que han percibido subvenciones por contratar a trabajadores del colectivo disminuye a medida que aumenta el tamaño del centro de trabajo. Así, este porcentaje se sitúa en promedio, en el 30,02% para las empresas con 1 ó 2 trabajadores, en el 17,9% para las empresas de 3 a 5 trabajadores y en el 14% para las de 6 a 10 trabajadores.

No cabe duda que esta mayor presencia de personas discapacitadas en las plantillas de empresas pequeñas está motivada en gran medida por la subvención recibida. En cambio para las empresas de mayor tamaño, el peso de las personas con discapacidad se reduce de manera considerable hasta el 3,46% sobre el conjunto de la plantilla en el caso de las empresas con más de 500 trabajadores.

Cuadro 4.6. Porcentaje de empresas que han recibido algún tipo de subvención al contratar a algún trabajador con discapacidad en los últimos 3 años y porcentaje de personas con discapacidad en aquellas empresas que han recibido la subvención según tamaño de la empresa.

Trabajadores:	% Empresas con subvención	% Personas con discapacidad en empresas con subvención
1 ó 2	67,06	30,02
De 3 a 5	74,38	17,90
De 6 a 10	76,21	14,00
De 11 a 25	72,01	7,54
De 26 a 49	68,52	6,84
De 50 a 100	68,24	7,76
De 101 a 250	63,87	3,89
De 251 a 500	64,51	5,77
Más de 500	65,43	3,46
Total	66,05	5,30

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2007-2008.

La encuesta realizada a empresas explora el grado de conocimiento y uso de los diferentes tipos de subvenciones a la contratación de discapacitados en las empresas ordinarias.

Por lo que respecta a las bonificaciones de cuotas, los resultados de la encuesta indican que no es el desconocimiento de la existencia de estas ayudas lo que puede incidir en una menor contratación de trabajadores discapacitados. Un 93,3% de las empresas que no cuentan con personas discapacitadas en sus plantillas declaran conocer la existencia de estas bonificaciones. En las 37 empresas de la muestra que utilizaron contratos específicos para discapacitados, casi un 84% de ellas se había acogido a la bonificación de cotizaciones.

En cuanto a las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo, 7 (el 10%) empresas con trabajadores discapacitados declaran haber tenido que realizar dichas adaptaciones. De ellas, la gran mayoría, mas del 71% indican que no han recibido ningún tipo de subvención. Y por lo que respecta al coste de la adaptación la opinión de estas empresas se distribuye a partes iguales, ya que las tres opciones de respuesta (bastante o muy costosa, coste razonable y poco o nada costosa) presentan

frecuencias idénticas. Entre las empresas que disponiendo de trabajadores discapacitados no han efectuado adaptaciones de puestos de trabajo, la mayoría, un 61%, conocía la existencia de las subvenciones.

En cuanto a las subvenciones destinadas a la formación profesional de estos trabajadores, los resultados de la encuesta indican que más del 86% de las empresas con trabajadores discapacitados no han solicitado nunca este tipo de ayudas. Haber solicitado estas subvenciones es más frecuente al aumentar el tamaño de la empresa (aunque las diferencias no son estadísticamente significativas). De las 9 empresas que solicitaron este tipo de ayudas, 1 afirma no haberla recibido. Entre las empresas que nunca las han solicitado, la mayoría, un 50,8%, desconocía su existencia.

Por último y en relación con las medidas de tipo fiscal, un 78% de las empresas que no contrataron trabajadores discapacitados conocen la existencia de la deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades por la contratación de este tipo de trabajadores. Entre las empresas que sí tienen trabajadores discapacitados contratados, casi un tercio no se ha acogido a esta medida.

4.1.3 El cumplimiento de la cuota de reserva

Una cuestión relevante desde el punto de vista de política de integración laboral de las personas discapacitadas es el grado de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% destinada al colectivo por parte de las empresas con 50 ó más trabajadores. Tal como se ve en extenso en el Anexo III, cabe la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva puedan quedar exentos de esta obligación, aplicándose en ese caso una serie de medidas alternativas (también descritas en el Anexo III).

Gracias a las preguntas incluidas en el módulo de discapacidad de la ECL es posible realizar una aproximación al análisis del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para aquellas empresas con más de 50 trabajadores así como acciones relacionadas con las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad²⁹. El Cuadro 4. muestra el porcentaje de personas con discapacidad en el centro de trabajo según el número de trabajadores que tiene la empresa³⁰. La última fila del Cuadro 4., muestra que el porcentaje de personas con discapacidad en las empresas descendió en promedio 0,13 puntos porcentuales entre 2001 y 2004 (desde el 1,16 al 1,03%), mientras que a partir de 2005 dicho porcentaje se incrementó

²⁹ Excepto en relación con los enclaves laborales, no incluidos en el cuestionario de la ECL, pero que se sabe que es una figura escasamente utilizada.

³⁰ Este porcentaje se ha obtenido dividiendo el número de trabajadores con discapacidad que trabajan en el centro entre el total de efectivos laborales en el centro. Todas las cifras mostradas en el Cuadro 4.2 y en el resto de cuadros elaborados con la ECL han sido obtenidas utilizando las ponderaciones disponibles en la propia encuesta para así mostrar siempre valores en términos de la población a la que se refieren y no en términos de la muestra de la encuesta.

sustancialmente hasta alcanzar el 1,55% en 2008. Como puede observarse, en ninguno de esos años se llegó al 2%, que nos aproximaría el cumplimiento legal de la cuota de reserva.

Sin embargo, cuando tenemos en cuenta el tamaño de la empresa se observan diferencias importantes. En general y para el conjunto del periodo 2001-2008, el porcentaje de personas con discapacidad en la empresa aumenta con el tamaño de la misma, alcanzado un valor máximo del 2,06% cuando la empresa tiene entre 251 y 500 trabajadores (última columna). Cuando la empresa tiene menos de 50 trabajadores, los porcentajes son realmente bajos, en torno al 0,7%. Sin embargo, a partir de 50 trabajadores este porcentaje se va acercando cada vez más al 2%. Una cuestión a señalar es que las empresas que en 2008 y en promedio más se alejan del cumplimiento de la cuota son las de 101 a 250 trabajadores y las de más de 500 trabajadores, disminuyendo en ambos casos la proporción de personas discapacitadas respecto de 2007.

Cuadro 4.7. Porcentaje de personas con discapacidad en el centro de trabajo según año y tamaño de la empresa.

Trabajadores:	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Media Período
1 ó 2	1,12	0,93	1,11	0,51	0,80	0,69	0,74	0,83	0,84
De 3 a 5	0,45	0,53	0,62	0,75	0,95	0,79	0,58	0,80	0,69
De 6 a 10	0,58	0,67	0,58	0,52	1,07	0,58	0,85	0,94	0,73
De 11 a 25	0,72	0,68	0,70	0,65	0,68	0,71	0,60	0,98	0,71
De 26 a 49	0,72	0,85	0,83	0,65	0,76	0,79	0,89	1,39	0,86
De 50 a 100	1,39	1,31	1,39	1,09	1,76	1,64	1,78	2,68	1,65
De 101 a 250	1,52	1,28	1,57	1,40	1,41	1,62	1,98	1,66	1,57
De 251 a 500	2,38	1,56	1,35	1,64	1,51	1,99	2,65	3,13	2,06
Más de 500	1,75	1,97	2,10	1,89	2,11	1,66	2,35	1,77	1,95
Total empresas	1,16	1,10	1,17	1,03	1,24	1,16	1,40	1,55	1,23

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2001-2008.

4.1.4 La utilización de medidas alternativas a la cuota de reserva

Entre las medidas alternativas a la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de reserva se encuentra la utilización por parte de la empresa de los servicios de un CEE o trabajador autónomo discapacitado para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa o para el suministro de cualquier bien necesario para la empresa.

Como indica el Cuadro 4., el porcentaje de empresas que hicieron uso de la primera de estas medidas alternativas ha ido creciendo de manera regular y constante entre 2001 y 2006. En concreto, se ha pasado del 5,95% en 2001 al 12,25% en 2006, es decir, más del doble.

Este incremento indica un uso más intensivo de los CEE o los trabajadores autónomos por parte de las empresas, pero también un mayor uso de esta medida alternativa frente al cumplimiento de la cuota de reserva.

Hay que tener en cuenta a la hora de analizar este dato que en muchas CCAA la disponibilidad y presencia de CEE es mucho más reducida que en otras (por ejemplo, en Andalucía el número de CEE es mucho más reducido que en otros ámbitos como el País Vasco). Esto provoca una diferencia

importante entre territorios que influyen en los datos mostrados en el Cuadro 4..

Cuadro 4.8. Porcentaje de empresas que utilizaron los servicios de un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad según año y tamaño de la empresa.

Trabajadores:	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Media Periodo
1 ó 2	0,70	0,73	0,79	1,48	1,14	0,94	0,97
De 3 a 5	0,60	0,65	1,13	2,11	0,87	0,93	1,06
De 6 a 10	0,72	1,37	1,57	1,28	1,78	1,18	1,33
De 11 a 25	1,88	2,16	1,87	2,99	3,22	3,89	2,71
De 26 a 49	2,33	3,12	3,88	4,78	4,58	6,03	4,20
De 50 a 100	6,34	7,31	9,64	9,16	12,16	11,73	9,53
De 101 a 250	9,60	11,98	15,19	16,98	20,03	21,97	16,27
De 251 a 500	12,52	15,16	19,01	24,31	26,91	25,72	20,95
Más de 500	16,37	18,99	22,26	27,22	31,20	31,50	25,02
Total empresas	5,95	7,11	8,64	10,38	11,68	12,25	9,49

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2001-2006.

Al analizar el porcentaje de empresas que han utilizado un CEE o trabajador autónomo con discapacidad por tamaño de empresa en el periodo 2001-2006 (último año del que se dispone esta información), se observa que las empresas de mayor tamaño efectúan un uso mas intensivo de esta medida. Por ejemplo, sólo un 0,97% de las empresas con 1 ó 2 trabajadores han utilizado un CEE o trabajador autónomo con discapacidad, mientras que este porcentaje aumenta hasta el 25,02% para aquellas empresas que tienen más de 500 trabajadores. Al igual que anteriormente, la evolución de este porcentaje a lo largo del periodo por tamaño de empresa es similar a la obtenida para el total de empresas, especialmente para las empresas medianas y grandes.

Por lo que respecta al uso de CEE o trabajadores autónomos con discapacidad para el suministro de bienes necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa, las empresas encuestadas con motivo de la presente evaluación que hacen uso de la misma disminuyen: apenas un 3% de las empresas declara recurrir a esta medida que es significativamente más utilizada por empresas de 51 a 250 trabajadores.

Cuadro 4., se muestra el uso de otra medida alternativa a la cuota de reserva como es la realización de algún tipo de donación para la inserción laboral o creación de empleo para las personas con discapacidad. Este porcentaje ha ido aumentando a lo largo del tiempo, desde el 3,42% alcanzado en 2001 al 6,83% en 2006. Si comparamos estos porcentajes con los alcanzados por las medidas alternativas anteriores "*Utilización de los servicios o suministro de bienes por un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad*" y mostrada en el Cuadro 4., se observan unos menores porcentajes y, por tanto, un uso inferior de las donaciones con respecto al uso de un CEE o trabajador autónomo con discapacidad. Por ejemplo, en 2006 un 6,83% de las empresas encuestadas realizaron algún tipo de donación, mientras que ese mismo año un 12,25%

de las empresas utilizaron los servicios de un CEE o trabajador autónomo con discapacidad.

Este resultado indica que si bien las donaciones se han convertido en una alternativa a la cuota de reserva, su uso dentro de las empresas encuestadas es inferior a la alternativa de recurrir a los servicios de un CEE o trabajador autónomo con discapacidad, lo cual favorece de manera indirecta una mayor participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Cuadro 4.9. Porcentaje de empresas que han realizado algún tipo de donación para la inserción laboral o creación de empleo para las personas con discapacidad según año y tamaño de la empresa.

Trabajadores:	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Media periodo
1 ó 2	0,45	0,75	0,78	0,71	0,64	0,83	0,70
De 3 a 5	0,98	1,68	1,65	1,84	1,12	0,83	1,34
De 6 a 10	1,21	0,63	1,56	1,94	1,21	1,77	1,40
De 11 a 25	1,75	2,20	3,15	2,08	2,17	2,98	2,40
De 26 a 49	1,53	3,06	3,31	3,58	3,44	3,37	3,08
De 50 a 100	2,24	3,97	4,95	4,48	4,57	7,1	4,63
De 101 a 250	4,58	5,35	7,07	8,10	9,91	12,60	8,13
De 251 a 500	7,60	9,10	7,27	9,18	12,28	13,10	9,89
Más de 500	9,08	10,93	12,37	13,57	15,40	15,76	13,03
Total empresas	3,42	4,36	5,03	5,34	5,89	6,83	5,22

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2001-2006.

Por tamaño de empresa y para el conjunto del periodo 2001-2006, se detecta un mayor uso de las donaciones para la inserción laboral o creación de empleo para las personas con discapacidad a medida que aumenta el número de trabajadores en la empresa. Los porcentajes de empresas que realizan donaciones son especialmente significativos cuando las empresas tienen más de 50 trabajadores, pasando del 4,63% para empresas de 51 a 100 trabajadores al 13,03% para aquellas que cuenta en su plantilla con más de 500 trabajadores. Desde un punto de vista temporal, las empresas de 101 a 250 trabajadores son las que más han aumentado, en términos porcentuales, en cuanto al porcentaje de donaciones realizadas (del 4,58% en 2001 al 12,6% en 2006), seguidas de las empresas de más de 500 trabajadores (del 9,08% al 15,76%).

Finalmente y por lo que respecta a la constitución de enclaves laborales, a partir de los datos de la encuesta a empresas es posible concluir que es la medida alternativa al cumplimiento de la cuota menos extendida. Tan solo un 1% de las empresas encuestadas declaran participar en esta medida.

4.1.5 Motivos por los cuales las empresas no contratan a personas con discapacidad.

Al igual que resulta interesante conocer el porcentaje de empresas que recibieron algún tipo de subvención para la contratación de personas con discapacidad en los últimos 3 años, cuántas de ellas cumplen la cuota de reserva o cuántas utilizan las distintas alternativas a ésta, es muy

importante conocer los motivos por los cuales una determinada empresa no ha contratado a una persona con discapacidad en dicho periodo.

Este análisis contribuye a aumentar el conocimiento sobre la existencia de prejuicios, miedos o desconfianzas sobre, por ejemplo, la productividad que puede tener una persona con discapacidad en el caso de ser seleccionada y más tarde contratada por la empresa. En muchas ocasiones se sabe que tales condicionantes a la contratación de personas con discapacidad existen dentro del tejido empresarial, pero la carencia de datos fiables impiden en gran medida analizar hasta qué punto tales condicionantes ejercen su efecto en el mercado laboral de las personas con discapacidad. La pregunta incluida en la ECL sobre los motivos a la no contratación de las personas con discapacidad permite profundizar por primera vez en estas importantes cuestiones.

Según el Cuadro 4., que muestra seis posibles motivos que evitan contratar a las personas con discapacidad por parte de las empresas, los motivos "Ningún solicitante con discapacidad" y "No se lo planteó" ocupan los primeros lugares en el escalafón de motivos con un 37,73 y 36,58%, respectivamente. Como puede observarse, la falta de oferta de mano de obra discapacitada se convierte en un motivo de peso a la hora de justificar la falta de contratación de personas con discapacidad.

Cuadro 4.10. Motivos para la no contratación de personas con discapacidad según tamaño de la empresa (en porcentaje).

Trabajadores	Nunca se lo ha planteado	Se lo planteó pero tenían una productividad inferior	Se lo planteó pero no la encontró	Ningún solicitante con discapacidad	Tenencia de un certificado de excepcionalidad	Otros motivos	
1 ó 2	62,71	1,18	2,50	23,62	0,27	9,73	100
De 3 a 5	50,01	0,88	4,18	36,71	0,04	8,18	100
De 6 a 10	45,09	0,83	6,76	38,66	0,42	8,25	100
De 11 a 25	37,97	0,98	7,66	44,46	1,25	7,68	100
De 26 a 49	31,16	0,73	11,87	46,98	1,63	7,64	100
De 50 a 100	23,72	0,53	23,52	37,23	4,55	10,45	100
De 101 a 250	16,22	0,50	25,11	35,22	10,42	12,53	100
De 251 a 500	14,86	0,59	23,86	31,76	16,62	12,32	100
Más de 500	16,34	0,79	23,53	32,95	14,70	11,69	100
Total empresas	36,58	0,82	11,95	37,73	3,70	9,23	100

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral 2007-2008.

Un resultado llamativo es el bajísimo porcentaje de empresas que justifican la falta de contratación de personas con discapacidad por tener una productividad menor (0,82%). Esto implica que muchas empresas no estarían discriminando por motivos de productividad a las personas con discapacidad a la hora de contratar a un posible candidato. Sin embargo, otros estudios han obtenido que la discriminación hacia las personas con discapacidad se produce incluso ya en el propio proceso de selección que realiza la empresa, no de una manera aparente para evitar posibles conflictos y problemas, pero sí a la hora de decidir a que persona se va a contratar. Por tanto, cabe suponer que el empresario suele responder a este tipo de preguntas desde el punto de vista de la deseabilidad social y de este modo no apuntar motivos que manifiesten una clara discriminación hacia las personas con discapacidad. No obstante, es importante señalar que el valor

obtenido en esta respuesta en la encuesta realizada para esta evaluación multiplica por cinco el correspondiente a la ECL: un 4,09% de las empresas encuestadas señala que no contratan a personas discapacitadas porque tienen una productividad inferior a la del resto de trabajadores.

También, los porcentajes son reducidos para los motivos "*tener un certificado de excepcionalidad*" y "*otros motivos*", con un 3,7 y 9,23%, respectivamente.

Cuando se realiza este mismo análisis por tamaño de empresa se detectan diferencias importantes. El porcentaje de empresas que indican el primer motivo "*No se lo planteó*" disminuye a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Se pasa de un 62,71% para las empresas con 1 ó 2 trabajadores al 16,34% de las empresas con más de 500 trabajadores.

No cabe duda, que la obligatoriedad de la cuota de reserva del 2% para empresas con más de 50 trabajadores juega un papel importante en la mayor información que poseen las empresas sobre la situación laboral de las personas con discapacidad. Por tanto, este resultado nos indica que son las empresas más pequeñas las que poseen un menor nivel de información sobre, por ejemplo, las subvenciones o bonificaciones existentes para la contratación de las personas con discapacidad.

En cuanto al motivo "*Ningún solicitante con discapacidad*", el porcentaje de empresas que indican este motivo aumenta con el tamaño de la empresa hasta las empresas de 26 a 50 trabajadores (desde el 23,62% para las empresas con 1 ó 2 trabajadores hasta el 46,98%), a partir del cual dicho porcentaje disminuye paulatinamente hasta situarse en el 32,95% para las empresas que cuentan con más de 500 trabajadores. A medida que aumenta el tamaño de la empresa mayor parece aumentar la dificultad de encontrar una persona con discapacidad dentro del mercado laboral y de este modo cubrir una posible vacante en la empresa. Así pues, los porcentajes del motivo "*Se lo planteó pero no lo encontré*" van desde un bajísimo 2,5% para las empresas con 1 ó 2 trabajadores hasta el 23,53% de las empresas con más de 500 trabajadores. En relación con las respuestas "*tener un certificado de excepcionalidad*" y "*otros motivos*", se detecta nuevamente una relación positiva entre los porcentajes obtenidos y el número de trabajadores que tiene la empresa.

4.2 La inserción laboral de las personas con discapacidad a través del empleo protegido.

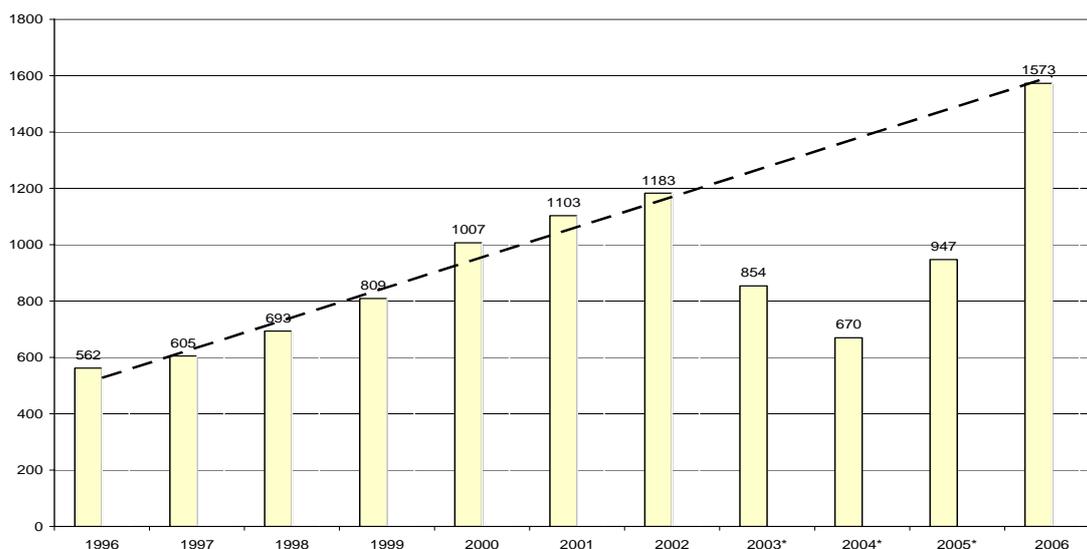
4.2.1 La contratación de personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo

Por lo que respecta al empleo protegido, la figura más importante del mismo es la de los Centros Especiales de Empleo³¹ (CEE). El Gráfico 4.3

³¹ Otras formas de empleo protegido, como el empleo con apoyo, tienen una importancia mucho menor. Para conocer la evolución del empleo con apoyo en España se puede utilizar el trabajo de Jordán de

muestra los datos disponibles sobre la evolución temporal del número de CEE en España entre 1996 y 2006. Se aprecia con claridad la tendencia ascendente (representada por la línea de puntos), que ha llevado a que en 2006 el número de CEE sea aproximadamente el triple que en 1996. Hay tres años que están por debajo de dicha tendencia. En dichos años no se cuenta con el total de CEE para toda España, pues faltan los datos de algunas Comunidades Autónomas³². La línea punteada nos marcaría aproximadamente el número de CEE en dichos años manteniendo la tendencia.

Gráfico 4.3. Número de Centros Especiales de Empleo en España



Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo (datos incompletos para 2003, 2004 y 2005).

Por lo que respecta a la plantilla de trabajadores con discapacidad que trabajan en los CEE, el Gráfico 4. muestra también una tendencia claramente creciente, de manera que en 2006 el tamaño de las plantillas de los CEE prácticamente duplica al de 1999. Esta tendencia se ha construido sin el dato de 2005, puesto que en dicho año la información sobre plantillas está incompleta (faltan datos de algunas comunidades autónomas).

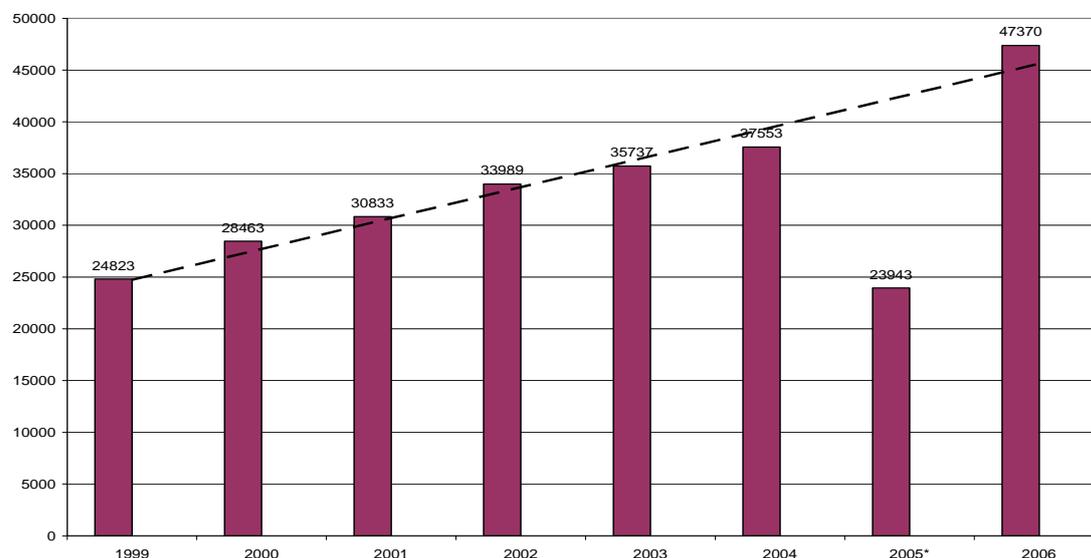
Comparando este dato con el relativo al número de CEE del Gráfico 4., al haberse también prácticamente doblado el número de CEE entre 1999 y 2006, parece que la intensidad en el uso del trabajo de personas

Urrías, B., Verdugo, M.A. y Vicent, C. (2005): "Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España", Real Patronato sobre Discapacidad, documento 59/2005.

³² De hecho, sólo se han publicado datos del número de CEE para el conjunto de España hasta 2001. Los datos que aquí se ofrecen proceden del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE, antiguo INEM) a partir de 1999. Contienen estimaciones para ciertos años (1999, 2002, 2003 y 2004 para Andalucía) y no se cuenta con información para todas las comunidades autónomas en los años 2003, 2004 y 2005. A pesar de estas limitaciones, estos datos se ofrecen aquí por su interés, dada la carencia de otras fuentes.

discapacitadas permanece más o menos estable a lo largo del tiempo (en torno a 30 trabajadores por centro).

Gráfico 4.4. Evolución temporal de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo



Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo (datos incompletos para 2005).

4.2.1.1 Características diferenciales de los CEE frente a las empresas ordinarias en el empleo de personas con discapacidad

Los CEE tienen mayor tamaño -si lo medimos a través de su *plantilla*- que el resto de empresas de la muestra de empresas encuestadas con objeto de la presente evaluación. Mientras que el 46% de los CEE de la muestra tienen menos de 25 trabajadores, esta dimensión la tienen el 80,3% del resto de empresas.

Los CEE concentran su *actividad* en los servicios, transporte y comunicaciones y el comercio y la restauración y tienen la misma *antigüedad* media que el resto de empresas de la muestra (en torno a 17 años). Se rigen en mayor medida que las empresas ordinarias por *convenios colectivos* de empresa (41% para los CEE frente al 29,4% en empresas ordinarias) si bien el modelo de negociación más frecuente es el convenio colectivo de ámbito superior a la misma.

Como es lógico pensar, la *proporción de discapacitados* sobre la plantilla de los CEE es muy superior al de las empresas ordinarias y este porcentaje varía también según el tamaño, sector, forma jurídica, antigüedad, ámbito de actuación y convenio colectivo que se aplica. Al contrario de lo que ocurre en las empresas ordinarias, los CEE que presentan un mayor porcentaje de discapacitados trabajando son los de menor tamaño: el 80,69% de la plantilla de los CEE de menos de 10 trabajadores son discapacitados.

Un análisis de la proporción de personas con discapacidad según el *sector de actividad* revela que, dentro de los CEE, el sector que cuenta con un mayor porcentaje de personas con discapacidad en sus plantillas es el del comercio y la restauración: el 79,64% de las plantillas están compuestas por trabajadores discapacitados.

En los CEE encuestados con motivo de esta evaluación existen diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje medio de personas con discapacidad según la antigüedad de la empresa, lo que no ocurre en función de su ámbito de actuación (local, provincial, autonómico,...) ni tampoco del tipo de convenio colectivo al que se acojan.

El Cuadro 4. refleja cuáles son las tres vías más importantes que suelen utilizar las empresas encuestadas para cubrir los nuevos puestos de trabajo. Se ha realizado un análisis que permite detectar cuáles son las más frecuentes según que la empresa sea un CEE o una empresa ordinaria y según que contraten o no a personas con discapacidad. Un 52% de los CEE encuestados respondió que utilizaba los servicios públicos de empleo como una de las tres vías más frecuentes para la contratación mientras que solo un 20,32% de las empresas ordinarias señala esta vía, siendo preferentemente las relaciones personales la vía más utilizada (un 48,2% de las empresas ordinarias señala las relaciones personales). Solo el 2,2% de los CEE y el 3% de las empresas ordinarias recurren a las ETT para contratar a su personal.

Respecto a las vías más utilizadas para contratar a personas ya discapacitadas, las organizaciones de discapacitados se revelan como el medio más eficaz para su inserción laboral en los CEE que integran la muestra estudiada. Un 53,5% de los CEE utilizan esta vía como una de las dos más frecuentes frente a un 16% de las empresas ordinarias que quizás desconozcan esta opción y recurren con mayor frecuencia a los familiares y amigos (38,1%) -debido quizás a que esta última vía garantiza de alguna manera el conocimiento de la productividad del trabajador ya discapacitado- o a los procesos conjuntos de selección (34,9%).

Cuadro 4.11. Vías y responsables de la realización de nuevas contrataciones más frecuentes

Tres vías más importantes utilizadas para cubrir los puestos de trabajo (Porcentajes por columnas para respuestas múltiples)				
	Carácter de la empresa		Contrata discapacitados	
	Empresa ordinaria	CEE	No	Sí
Servicios públicos de empleo	20,32	52,00	18,81	43,03
Anuncio en prensa	11,55	4,00	11,93	6,06
Internet	9,56	12,00	8,94	12,73
Empresas selección personal	4,98	7,00	4,59	7,27
Promoción interna	10,76	21,00	9,17	21,21
Relaciones personales	48,21	22,00	50,00	27,88
Solicitudes de los trabajadores	40,24	40,00	38,07	45,45
ETT	2,19	3,00	2,06	2,42
Bolsas de trabajo	6,77	18,00	6,19	15,15
Otras	20,32	52,00	18,81	43,03
Dos vías más importantes utilizadas para contratar a personas ya discapacitadas (Porcentajes por columnas para respuestas múltiples)				
	Carácter de la empresa			
	Empresa ordinaria	CEE		
Servicios públicos de empleo		9,52		39,53
Organizaciones discapacitados		15,87		53,49
Familiares/amigos		38,10		12,79
Proceso de selección conjunto		34,92		19,77
Otras		3,17		0,00
¿Cómo se hacen las gestiones administrativas para nuevas contrataciones? (Porcentaje por columnas)				
	Carácter de la empresa		Contrata discapacitados	
	Empresa ordinaria	CEE	No	Sí
Directamente el empresario	41,43	45,00	40,60	45,45
El empresario asesorado por abogado	1,79	5,00	0,92	6,06
Gestoría	53,59	47,00	56,42	42,42
Dpto. de RRHH	3,19	3,00	2,06	6,06

Fuente: Encuesta ad-hoc a empresas.

A partir de los datos del Registro de Contratos del SPEE (antiguo INEM) es posible contar con información sobre contratos especiales para discapacitados realizados tanto en empresas ordinarias como en CEE³³ a lo largo del año.

Se realizan más contratos a discapacitados en empresas ordinarias que en CEE, pero teniendo en cuenta que hay muchas más empresas ordinarias que CEE la escasa distancia entre ambas cifras totales expresa, como ha venido señalándose en el apartado anterior, el bajo nivel de contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Con ambos tipos de empleadores se observa un incremento en el número total de contratos, pero mayor para los CEE: en empresas ordinarias, pasan de 20.250 en 2002 a 26.008 en 2008 y en CEE de 13.948 a 30.706 (más del doble) en los mismos años. Un aspecto a resaltar es que mientras en las empresas ordinarias los contratos realizados disminuyen un 14% en 2008 respecto de

³³ Conviene hacer notar que estos datos sobre contratos realizados en un cierto año por CEE no coinciden con los datos del Gráfico 4.. Lo que sucede es que los datos del gráfico son aproximaciones al stock de la plantilla en CEE en dicho año, mientras que los datos sobre contratos son el flujo total de contratos realizados a lo largo de un año determinado.

2007, como consecuencia de la recesión económica en los Centros Especiales de Empleo la contratación aumenta casi un 8%.

Los datos del Registro de Contratos apuntan a un mayor peso de las categorías de contratación temporal en los CEE. Para apreciarlo mejor, se ha calculado la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos realizados cada año³⁴. Dicho porcentaje es claramente inferior para las empresas ordinarias, entre un mínimo del 38,9 y un máximo del 53%, y con una cierta tendencia a la baja. Sin embargo, para los CEE es creciente, desde un 82,5 % en 2002 hasta el entorno del 90 % en 2008.

Cuadro 4.12. Contratos totales realizados cada año a personas con discapacidad: distribución por duración del contrato, tipo de empresa y año

Año	Total contratos		Total contratos indefinidos		Total contratos temporales		% contratos temporales	
	Empr. Ord.	CEE	Empr. Ord.	CEE	Empr. Ord.	CEE	Empr. Ord.	CEE
2002	20.250	13.948	10.629	2.436	9.621	11.512	47,5	82,5
2003	24.421	14.924	11.470	2.239	12.951	12.685	53,0	85,0
2004	25.622	18.929	13.410	2.243	12.212	16.686	47,7	88,2
2005	25.993	22.595	14.512	2.275	11.481	20.320	44,2	89,9
2006	29.033	26.290	17.744	2.631	11.289	23.659	38,9	90,0
2007	30.178	28.438	17.904	3.186	12.274	25.252	40,7	88,8
2008	26.008	30.706	15.201	3.343	10.807	26.363	41,6	85,9

Fuente: Registro de Contratos del SPEE.

Este mayor peso de la temporalidad en el flujo de contratos realizados puede explicar que la proporción media de trabajadores discapacitados con contrato temporal sobre el total de trabajadores discapacitados en plantilla, alcance el 16% en los CEE encuestados mientras que en las empresas ordinarias es del 12%. La temporalidad afecta menos a los trabajadores de los CEE de menor tamaño ya que el 13% de su plantilla tiene contratos temporales frente, por ejemplo al 23,1% de los de los CEE de 101 a 250 trabajadores. En el Cuadro 4.13 pueden observarse las diferencias existentes en los fenómenos de la temporalidad y de los contratos a tiempo parcial entre los CEE y las empresas ordinarias según las diferentes características de las empresas (antigüedad, sector de actividad, etc.).

³⁴ Esto significa que este dato no se puede interpretar como una tasa de temporalidad, pues no recoge el porcentaje de todos los trabajadores que tienen contrato temporal en un momento dado, sino la proporción de contratos firmados en el año que son temporales respecto del total de contratos firmados en ese año.

Cuadro 4.13. Características diferenciales de la contratación de personas discapacitadas en empresas ordinarias y CEE

	¿Contrata la empresa personas con discapacidad? (Porcentaje por columnas)		¿Es la empresa un CEE? (Porcentaje por columnas)		Porcentaje de discapacitados en la plantilla		Porcentaje de discapacitados con contrato temporal		Porcentaje de discapacitados a tiempo parcial	
	No	Sí	No	Sí	CEE	Otra	CEE	Otra	CEE	Otra
Plantilla en el año 2008										
Menos de 10	57,6	26,8	51,8	35,0	80,69	1,33	13,04	0,00	12,90	0,00
De 11 a 25	29,4	15,9	28,5	11,0	65,47	0,92	17,21	25,00	18,99	37,50
De 26 a 50	8,9	17,1	11,5	10,0	71,60	1,90	17,62	11,40	9,42	11,40
De 51 a 100	2,8	20,1	4,5	23,0	65,12	1,50	16,17	4,00	15,37	3,00
De 101 a 250	1,2	15,2	3,0	15,0	54,72	5,95	23,14	16,50	20,14	16,50
De 251 a 500	0,0	3,0	,2	4,0	52,86	2,67	13,83	0,00	14,06	0,00
Más de 500	0,2	1,8	,4	2,0	64,26	5,00	13,33	34,47	0,00	0,00
Sector de actividad										
Energía/Minería	0,7	1,2	1,0	0,0		3,87		50,00		50,00
Industria	18,1	24,8	17,3	33,0	70,12	0,27	19,39	0,00	15,72	11,11
Construcción	18,8	4,2	17,7	0,0		1,60		5,71		5,71
Comercio/Restauración	31,7	19,4	31,7	11,0	79,64	1,54	14,80	7,14	14,80	11,90
Transporte/Comunicaciones	5,5	4,8	5,4	5,0	72,17	3,29	11,54	41,67	15,54	41,67
Servicios financieros y a empresas	3,9	9,7	4,2	13,0	67,55	1,12	27,55	8,62	16,63	0,00
Otros servicios	21,3	35,8	22,7	38,0	65,41	1,51	11,20	17,68	13,68	17,25
Forma jurídica										
Autónomos	9,2	1,8				0,64		33,33		33,33
Sdad. Anónima	14,9	9,1				3,09		7,3		5,36
Sdad. Limitada	67,7	21,2				0,84		6,86		9,71
Otras formas	7,6	9,7				3,38		25,42		31,04
CEE	0,7	58,2								
Antigüedad en años										
Menos de 5	7,6	14,9	7,8	18,8	82,32	1,88	24,90	0,00	25,35	0,00
De 6 a 10	18,3	17,4	18,3	16,7	89,01	0,90	18,82	8,33	14,35	16,67
De 11 a 15	25,0	19,9	24,1	20,8	80,21	1,00	10,65	11,21	12,65	9,09
De 16 a 20	17,8	14,9	17,9	12,5	58,13	1,33	21,75	6,43	14,92	6,43
21 o más años	31,3	32,9	31,9	31,3	49,51	2,01	13,25	21,27	11,64	24,87
Ámbito de actuación										
Local(misma ciudad)	30,5	25,5	30,5	22,0	68,01	1,76	12,23	17,08	10,81	17,08
Provincial	27,3	26,7	25,9	33,0	62,63	0,98	20,73	12,50	15,67	12,50
Autonómico	13,1	20,6	12,4	29,0	73,71	0,40	16,15	23,33	18,13	21,67
Nacional	21,6	15,2	21,5	12,0	72,44	2,21	6,73	2,67	8,51	9,33
Internacional	7,6	12,1	9,8	4,0	87,43	1,12	27,01	11,53	23,89	16,67
Convenio colectivo que se aplica										
Convenio colectivo de empresa	28,3	39,4	29,4	41,0	72,07	2,01	16,62	16,03	14,74	16,03
Convenio colectivo de ámbito superior a la empresa	71,7	60,6	70,6	59,0	67,11	1,22	16,08	10,22	15,11	14,17

Fuente: Encuesta ad-hoc a empresas.

La interpretación de esta evolución de la contratación en los CEE en comparación con la empresa ordinaria muestra que aquéllos tienen unos patrones de contratación mucho más relacionados con los contratos temporales y que este comportamiento se ha intensificado en los últimos años. En este sentido, cabe realizar una doble interpretación. Por un lado podría afirmarse que los CEE están incrementando la rotación laboral de sus plantillas de forma importante, dando pie a los problemas normalmente asociados al exceso de temporalidad³⁵ (como escasa formación, baja motivación por parte de los trabajadores, empeoramiento de las condiciones de trabajo, etc.). Por otro lado, si los CEE son realmente plataformas de paso de trabajadores para la empresa ordinaria sería esperable un elevado volumen de temporalidad y una elevada rotación de la plantilla, precisamente transvasando trabajadores hacia el mercado ordinario. Aunque no hay muchos datos sobre esta cuestión, parece existir la opinión generalizada de que esto no sucede así.

Los contratos específicos para discapacitados (ver Cuadro 4.14) se utilizan de manera más profusa en los CEE (casi un 91% de ellos los usa mayoritariamente) frente al 44,2% del resto de empresas y, mientras que en los primeros el 84,7% de los trabajadores discapacitados tiene un contrato de este tipo, solo el 69,5% los tiene en las empresas ordinarias.

Cuadro 4.14. Uso de los contratos específicos para discapacitados

	Porcentaje de empresas que usan contratos específicos		Porcentaje medio de trabajadores discapacitados con contratos específicos	
	Carácter de la empresa		Carácter de la empresa	
	Empresa ordinaria	CEE	Empresa ordinaria	CEE
Sí	44,19	90,72	69,49	84,67
No	55,81	9,28	30,51	15,33
Principal razón por la que no se usó para algún discapacitado el contrato específico para discapacitados				
	Carácter de la empresa			
	Empresa ordinaria	CEE		
Exigían demasiada burocracia o eran demasiado restrictivos	0,00		1,14	
El trabajador pidió que no se usara contrato específico	2,63		1,14	
Todos los contratos a discapacitados son específicos	89,47		95,45	
Otra	7,89		2,27	

Fuente: Encuesta a empresas.

En el apartado 4.1.2 se analizaba el grado de conocimiento y uso en las empresas ordinarias encuestadas de los diferentes instrumentos de subvención a la contratación de personas con discapacidad. En el Cuadro 4.15 recoge esta misma información distinguiendo según se trate de un CEE o de una empresa ordinaria.

³⁵ Esta es una interpretación que se realiza, por ejemplo, en Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva (2006), *Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Estudios e Informes, Madrid.

Cuadro 4.15. Porcentaje de empresas que han solicitado, recibido o tienen información de la existencia de las siguientes subvenciones o bonificaciones

HAN RECIBIDO SUBVENCIÓN A LA FORMACIÓN PROFESIONAL			TIENEN INFORMACIÓN SUBVENCIÓN A LA FORMACIÓN PROFESIONAL	
	Carácter de la empresa		Carácter de la empresa	
	Empresa ordinaria	CEE	Empresa ordinaria	CEE
Sí	90,00	90,70	49,15	74,00
No	10,00	9,30	50,85	26,00
HAN RECIBIDO SUBVENCIÓN PARA ADAPTACIÓN PUESTO DE TRABAJO			TIENEN INFORMACIÓN SUBVENCIÓN PARA ADAPTACIÓN PUESTO DE TRABAJO	
	Carácter de la empresa		Carácter de la empresa	
	Empresa ordinaria	CEE	Empresa ordinaria	CEE
Sí	16,67	58,54	62,90	92,45
No	83,33	41,46	37,10	7,55
HAN RECIBIDO BONIFICACIÓN EN CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL			TIENEN INFORMACIÓN DE BONIFICACIÓN EN CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL	
	Carácter de la empresa		Carácter de la empresa	
	Empresa ordinaria	CEE	Empresa ordinaria	CEE
Sí	84,21	95,45	93,27	100,00
No	15,79	4,55	6,73	0,00
HAN RECIBIDO DEDUCCIÓN EN CUOTA ÍNTEGRA DEL IMPTO. SDADES.			TIENEN INFORMACIÓN DEDUCCIÓN EN CUOTA ÍNTEGRA DEL IMPTO. SDADES.	
	Carácter de la empresa		Carácter de la empresa	
	Empresa ordinaria	CEE	Empresa ordinaria	CEE
Sí	68,42	69,32	77,88	66,67
No	31,58	30,68	22,12	33,33

Fuente: Encuesta a empresas.

No parecen existir diferencias significativas entre los CEE y las empresas ordinarias encuestadas en cuanto a la información de que disponen relativa a las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social y a las deducciones en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades. El 93,27% y el 100% respectivamente de las empresas ordinarias y los CEE conocen de la existencia de bonificaciones a la Seguridad Social mientras que de las deducciones en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades tienen constancia el 68,42% y el 77,88% de las empresas ordinarias y de los CEE respectivamente.

Sin embargo, sí hay diferencias significativas entre los CEE y el resto de empresas en cuanto a la información disponible sobre las subvenciones a la Formación Profesional y para la adaptación de puestos de trabajo. Se detecta que un porcentaje mucho más elevado de CEE que de empresas ordinarias tiene información al respecto. El 92,45% de los CEE sabe de las subvenciones para adaptaciones de puestos de trabajo frente al 63% de las empresas ordinarias y, en relación con las subvenciones para la Formación Profesional estos porcentajes difieren también significativamente situándose en el 74% para los CEE y en el 49,1% para las empresas ordinarias.

En cuanto al hecho de haber recibido subvenciones o bonificaciones por alguno de los conceptos anteriormente mencionados cabe decir que sí hay diferencias significativas en la obtención de subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y en la bonificación de cuotas de la Seguridad Social entre los dos tipos de organizaciones consideradas, siempre a favor de los

CEE que, como se ha indicado, en general parecen tener más información. Como se ha señalado anteriormente las empresas ordinarias, solicitan de manera muy minoritaria las subvenciones a la Formación Profesional y para adaptación de puestos si se las compara con los CEE.

Características sociolaborales de las personas discapacitadas contratadas

En promedio, los CEE encuestados contratan a más mujeres y a menos trabajadores discapacitados de mayor edad que las empresas ordinarias. Así, en el conjunto de CEE el peso de las personas discapacitadas mayores de 50 años supone el 14,4% del total frente al 29,4% en las empresas ordinarias mientras que en el caso de las mujeres su peso alcanza casi un 40% en promedio en los CEE frente a un 22,3% en las empresas ordinarias. Sin embargo si en lugar de utilizar valores medios se utilizan valores medianos la situación cambia, de manera que mientras en las empresas ordinarias el porcentaje mediano de trabajadores mayores es del 0% en los CEE alcanza el 9%.

Las discapacidades física y mental son las más referenciadas por los CEE de la muestra como las más frecuentes entre los trabajadores que tienen contratados (Cuadro 4.16). Como se indicaba anteriormente, algunos trabajadores con discapacidad necesitan jornadas adaptadas a sus circunstancias personales. En los CEE, que suelen contratar a trabajadores discapacitados que, en ocasiones presentan una severidad en sus discapacidades más elevada que en las empresas ordinarias, un 6% utilizan este tipo de jornadas frente a un 4% en las empresas ordinarias.

El peso de los trabajadores con discapacidad que tienen una antigüedad en la empresa superior a los tres años es del 66,2 en los CEE y del 77,1% en las empresas ordinarias encuestadas, lo que podría explicarse por el mayor peso en los CEE de la contratación temporal.

Cuadro 4.16. Características de los trabajadores con discapacidad

Tipo de discapacidad más frecuente (sólo para trabajadores en CEE) (Porcentajes por columnas para respuestas múltiples)	
Física	38,8
Mental	38,8
Sensorial	9,2
No predomina ningún tipo	31,6
Proporción de trabajadores con discapacidad que tienen alguna jornada de distribución especial (diaria, semanal, etc.) adaptada a sus circunstancias sobre el conjunto de trabajadores discapacitados en plantilla	
Carácter de la empresa	
Empresa ordinaria	CEE
4,1	6,2
Proporción de trabajadores con discapacidad que tiene una antigüedad total en la empresa superior a 3 años sobre el conjunto de trabajadores discapacitados en plantilla*	
Carácter de la empresa	
Empresa ordinaria	CEE
77,1	66,2
Proporción de trabajadores con discapacidad de 50 o más años sobre el conjunto de trabajadores discapacitados en plantilla*	
Carácter de la empresa	
Empresa ordinaria	CEE
29,4	14,4
Proporción de mujeres sobre el conjunto de trabajadores discapacitados en plantilla*	
Carácter de la empresa	
Empresa ordinaria	CEE
22,3	39,5

Fuente: Encuesta ad-hoc a empresas.

4.3 Posibles vías para la disminución del déficit de empleo

Finalmente, a la vista de los resultados mostrados en los dos apartados anteriores, cabe plantear, sin excluir ninguna opción, qué vías podrían tener un mayor potencial para disminuir de forma sensible el gran déficit de empleo de las personas con discapacidad. Como se señaló con anterioridad, este déficit de empleo puede estimarse en 557.000 puestos de trabajo y supondría la entrada en el empleo de un buen número de inactivos con discapacidad.

Existen como se ha visto, tres grandes grupos de intervenciones en el mercado de trabajo: el empleo protegido, la cuota de reserva y la promoción de empleo de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias. A ellas podría añadirse asimismo, la vía del autoempleo como una alternativa a considerar dentro del empleo ordinario.

La vía del empleo protegido a través de CEE (la opción prioritaria) hoy en día absorbe aproximadamente a unas 50.000 personas (véase el Gráfico 4.4). Por tanto, sin minusvalorar su papel no parece plausible pensar en una gran reducción por esta vía de un déficit de ocupación que supera ligeramente el medio millón de puestos de trabajo.

Por otro lado, puede pensarse en el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% como una vía de incremento del empleo. Considerando exclusivamente la economía privada, la ECL puede dar una aproximación a cuánto queda por explotar a través de esta vía. Para ello se ha realizado el siguiente cálculo:

- Primero, se ha considerado exclusivamente las empresas obligadas a cumplir la cuota, aquellas con 50 ó más trabajadores.
- Segundo, se ha excluido de este grupo a aquellas que decían tener un certificado de excepcionalidad del cumplimiento de la cuota.
- Tercero, se ha comprobado si el porcentaje de personas con discapacidad superaba o no el 2% en las empresas que quedaban. Esto llevó a comprobar que aunque en promedio el porcentaje de personas con discapacidad contratadas estaba cerca del 2% esto escondía una gran dispersión. Así, se observaban toda una serie de grandes empresas con porcentajes muy por encima del 2% (llegando incluso al 7% en algún caso) y "muchas" empresas de 50 a 100 trabajadores con porcentajes muy bajos (claramente por debajo del 1%).
- Cuarto, se han calculado los efectivos laborales totales de las empresas que no llegaban al 2%, obteniendo una cifra de aproximadamente, 5,5 millones de personas.
- Quinto, se ha calculado cuántas personas estarían trabajando en esas empresas si se cumpliera la cuota del 2%, lo que supone una cantidad "teórica" de 110.000 personas.

- Sexto, se ha comprobado que estas empresas tan sólo tenían contratadas aproximadamente a 35.000 personas con discapacidad.
- Séptimo, esto supone una brecha de 75.000 personas en el cumplimiento de la cuota obligatoria de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

Por tanto, aunque esta magnitud no es nada despreciable (supone el 13,5% de todo el déficit de empleo de 557.000 puestos de trabajo) deja mucho margen todavía para una plena integración laboral de las personas con discapacidad. De hecho, imaginemos que este cálculo llevara a la contratación por parte de esas empresas de 75.000 personas más. ¿Qué tasa de empleo tendrían las personas con discapacidad entonces? Pasarían de la actual tasa de empleo del 28,29% a una del 33,35%, aumento que, no es despreciable³⁶, pero queda muy lejos de la tasa de empleo de la población española en edad de trabajar, que alcanzó el 65,9% en 2008 (véase Cuadro 2.2).

Por lo que respecta al autoempleo, la proporción de trabajadores autónomos entre los discapacitados se aproxima mucho a la correspondiente a población no discapacitada: un 9,7 (según datos de EDAD 2008) frente a un 10,6 (EPA IV trimestre de 2008). La carencia de datos impide analizar hasta qué punto las medidas de fomento del autoempleo en el colectivo desarrolladas en los últimos años, explican estos datos. En cualquier caso, alcanzar en el colectivo de discapacitados la misma proporción de autoempleo que en el de no discapacitados, supondría unos 4.000 empleos más, por lo que esta vía tampoco parece determinante para incrementar la tasa de actividad de la población discapacitada.

Así pues, es la tercera forma de intervención (sin que excluya las demás) la que forzosamente tiene que ser el gran "caladero" para la creación de empleo de personas con discapacidad. La promoción de empleo de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria debería tener, pues, un gran protagonismo en las acciones destinadas a incrementar el volumen de personas con discapacidad con empleo. De ahí la gran importancia del análisis y evaluación de las medidas dirigidas a este ámbito, como sucede con las bonificaciones y subvenciones ligadas a contratos específicos para personas con discapacidad, lo que se efectúa en el siguiente apartado.

³⁶ En este cálculo del potencial de la cuota de reserva para cubrir el déficit de empleo no se ha tenido en cuenta la Administración Pública por falta de información. Si suponemos, por ejemplo, una brecha equivalente a la del sector privado, estaríamos ante un total hipotético de 150000 personas más trabajando (con lo que la tasa de empleo de las personas con discapacidad llegaría al 38,41%). Sin embargo, esta "brecha" en el cumplimiento de la cuota en la Administración no es más que una hipótesis sin datos que la respalden.

4.4 Eficacia de las fórmulas específicas de contratación para personas con discapacidad

La inserción laboral de personas con discapacidad se realiza, entre otras formas, mediante el fomento de la contratación indefinida y de la contratación temporal. Para valorar la eficacia de las bonificaciones, en los dos apartados que siguen se lleva a cabo el análisis para cada una de esas modalidades de contratación, y comparando las formas contractuales que lleven asociada una bonificación con las restantes. En ambos casos se aplica la metodología del “propensity score matching” descrita en el Anexo II.

La medición de la eficacia de las bonificaciones se ha realizado en relación con la estabilidad en el empleo, única alternativa de análisis posible a partir de las bases de datos existentes, quedando fuera del alcance de la evaluación (por carencia de bases de datos) el impacto sobre el acceso al empleo de este tipo de medidas.

4.4.1 Eficacia de la contratación indefinida específica sobre la estabilidad en el empleo

En el caso de la contratación indefinida, el objetivo de la evaluación es estimar si el contrato indefinido para discapacitados tiene algún tipo de efecto sobre la permanencia en el contrato (considerando el mantenimiento del mismo contrato) y sobre la ocupación o permanencia en el empleo (considerando otros contratos sucesivos).

Para ello, se utilizarán tanto los datos de la MCVL como los del registro de contratos. En ambos casos, se presentan en primer lugar los datos brutos (resultados descriptivos) y luego las estimaciones del efecto neto.

En todo momento lo que se calculará será el llamado efecto medio del tratamiento sobre los tratados (ATT), es decir, el efecto, en términos de permanencia en el contrato y en el empleo, que tiene el “tratamiento” (el tipo de contrato específico para discapacitados) sobre los individuos que efectivamente han seguido el “tratamiento” (los que han tenido el tipo de contrato específico para personas con discapacidad).

Para ello, y dado que existen diferencias en las características de las personas incluidas en cada modalidad de contratación (véase, Anexo III), es preciso utilizar alguna técnica econométrica que permita reducir el sesgo de selección (las diferencias en las características de los individuos contratados con un contrato específico para personas con discapacidad y los que no) y estimar el efecto del “tratamiento” (en nuestro caso, la modalidad específica de contratación). Como ya se adelantó, para ello empleamos la técnica del *propensity score matching*.

4.4.1.1 Análisis a partir de los microdatos de la MCVL

El análisis estadístico se ha llevado a cabo sobre un total de 1.127 personas discapacitadas que han tenido al menos un contrato indefinido durante el año 2005. Como se ha indicado, las dos variables objetivo en estudio son (1) la permanencia en el contrato indefinido iniciado en 2005 y (2) el hecho

de estar trabajando en cada uno de los momentos temporales considerados (ya sea en ese contrato o en otro).

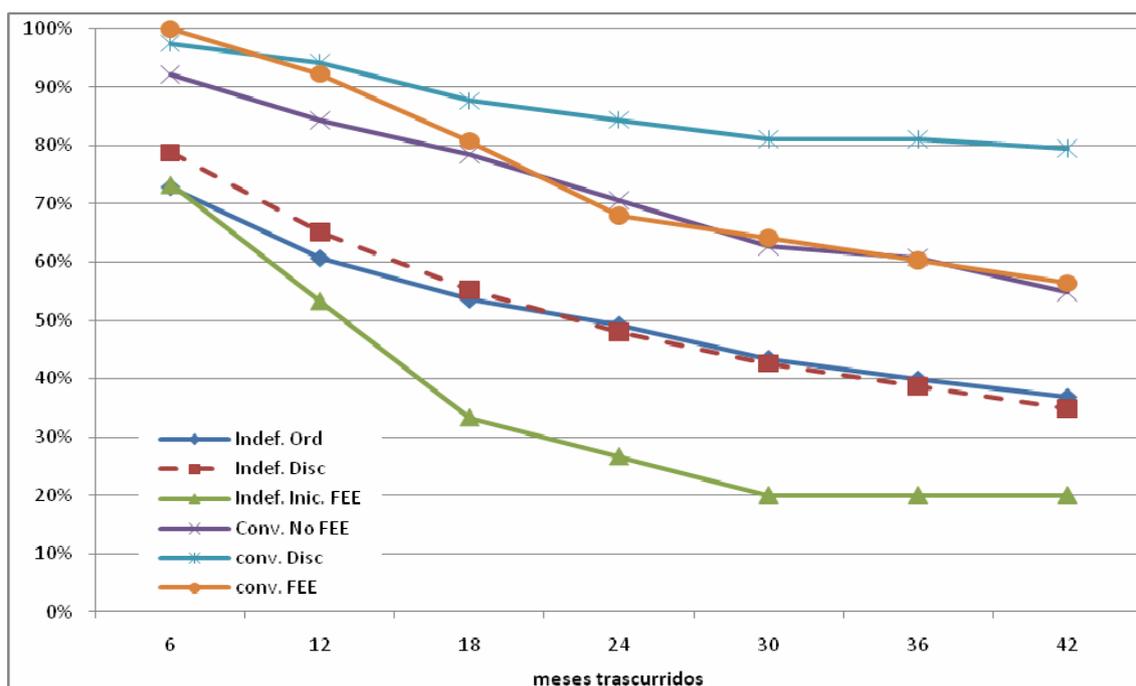
Con estas dos variables objetivo se pretende resumir las posibles trayectorias laborales seguidas por los individuos, mostradas en la figura que sigue. El panel utilizado permite seguir la trayectoria laboral de los individuos desde diciembre de 2005 hasta diciembre de 2008. En este periodo es posible que el contrato al que se accedió en 2005 continúe vigente al final del periodo de análisis (trayectoria 1), en cuyo caso se hablará de permanencia (se observa esta situación cada seis meses). Si el contrato finaliza (trayectorias 2 y 3), el individuo puede haber accedido a un nuevo empleo (trayectoria 2) o no (trayectoria 3), de forma que para las trayectorias 1 y 2 se observará que ambos están ocupados, pero solo en la primera permanece en el mismo contrato.

Figura 4.1. Posibles trayectorias en la MCVL



En el **Gráfico 4.** se representa la evolución temporal observada de la tasa de permanencia en el contrato para cada una de las modalidades contractuales consideradas. Las tasas de permanencia de los contratos indefinidos ordinarios e indefinidos para discapacitados evolucionan de forma muy parecida a lo largo del tiempo, registrando valores superiores al 90% en los 6 primeros meses y bajando a algo menos del 60% a los tres años (42 meses) transcurridos desde la firma del contrato. Son las conversiones en indefinidos las que registran las tasas de permanencia en el contrato más altas, lo que indica la mayor estabilidad de este tipo de contrataciones. Además, las conversiones específicas para discapacitados son las que presenta la mayor estabilidad contractual, con cifras en torno al 80% transcurridos tres años.

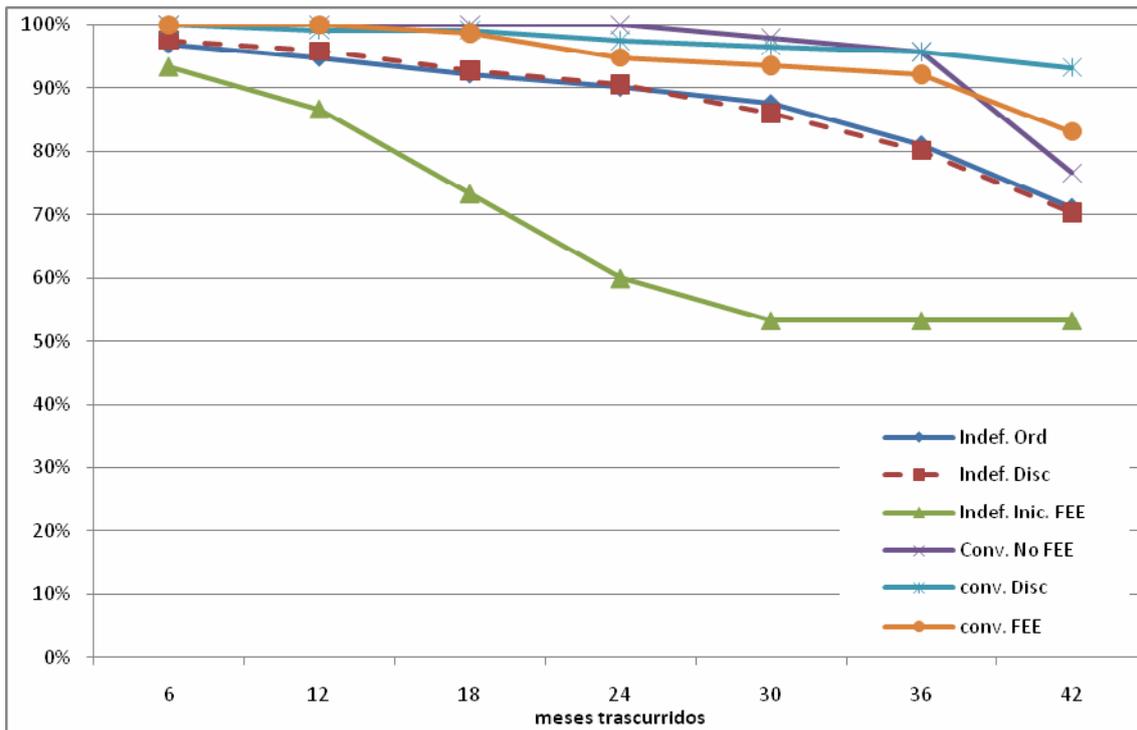
Gráfico 4.6. Permanencia en el contrato según modalidad de contrato



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

En cuanto al porcentaje de los que continúan ocupados sea cual sea el tipo de contrato con que el que continúan en el mercado de trabajo (Gráfico 4.), se agrupan por una parte las conversiones, con cifras superiores al 90 % y sin apenas diferencias entre ellas; y, por otra parte, los contratos iniciales, que se sitúan aproximadamente, 10 puntos por debajo de las conversiones. En el último lugar se encuentran los contratos iniciales del programa de fomento de la contratación estable, cuya permanencia se sitúa ligeramente por encima del 50 % transcurridos tres años.

Gráfico 4.7. Permanencia en el empleo según modalidad de contrato



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

A continuación se presentan los efectos netos (“limpios” del efecto de otras variables) que, en términos de permanencia en el contrato y de continuar en un empleo, tiene una modalidad específica de contratación respecto al resto. La comparación más importante para el objetivo de esta evaluación se produce entre las personas con discapacidad contratadas con un contrato indefinido ordinario y las que lo han sido a través de un contrato indefinido específico para personas con discapacidad. También interesa, en relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, la comparación entre las personas con discapacidad que tienen un contrato indefinido de conversión del programa de fomento del empleo y las personas con discapacidad que tienen un contrato indefinido de conversión específico para personas con discapacidad. Es para estos pares para los que realmente puede considerarse que se está evaluando el efecto causal del contrato específico para la discapacidad. El resto se incluyen a efectos informativos y para obtener un contexto para los efectos estimados.

El primer paso en la aplicación del *propensity score matching* consiste precisamente en calcular el *propensity score*, para lo cual se estima un modelo *probit* en el que la variable dependiente es tener un contrato de la modalidad *A* frente a la modalidad *B*. Las variables independientes incluidas en este modelo se refieren todas ellas a la situación previa a 2005 y son: sexo, edad, edad del primer episodio de empleo, grupo de cotización en el primer episodio de empleo, tiempo total trabajado hasta 2005, número de episodios de empleo, actividad de la última empresa en que el trabajador

trabajaba antes de 2005 y si previamente había trabajado en un Centro Especial de Empleo³⁷.

La evaluación se centra fundamentalmente en las modalidades de contratación específicas para personas con discapacidad. Por lo tanto, en primer lugar se calcula el efecto de tener un contrato indefinido para discapacitados (inicial) respecto a cualquier otra modalidad de indefinido en términos de permanencia en el mismo contrato y de empleo (Gráfico 4.8). En todos los gráficos que se muestran a continuación se representa el efecto de estar contratado con la modalidad inicial específica para discapacitados respecto a las otras cinco consideradas, en términos de permanencia o de ocupación. Es decir, un efecto mayor que cero implica que la estabilidad del contrato inicial para personas con discapacidad es más alta que en las otras modalidades consideradas. El mismo significado tienen los resultados en el caso de la ocupación.

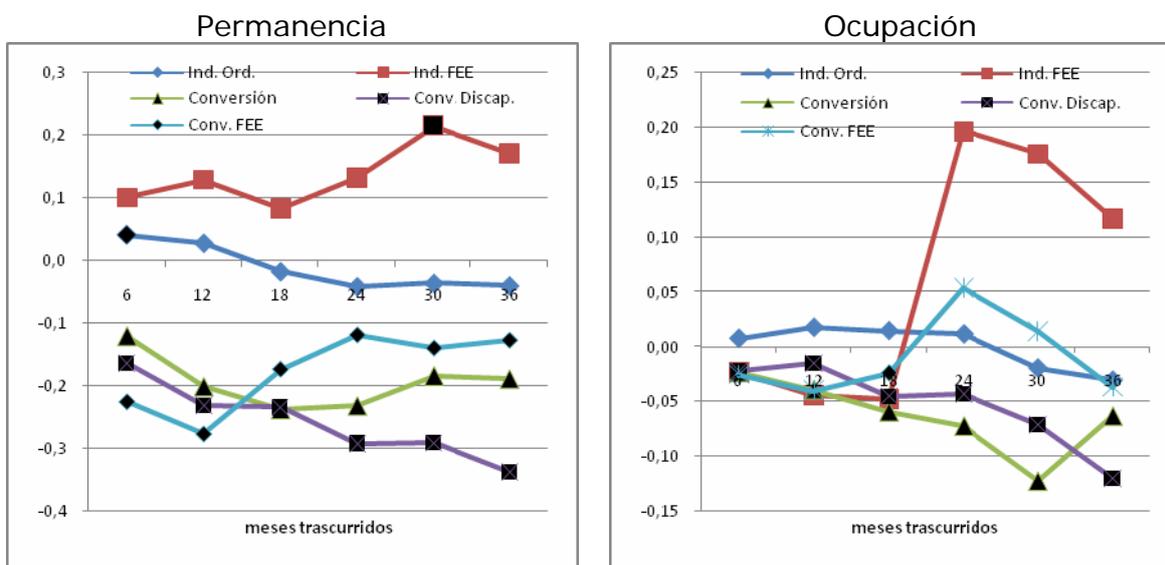
Se observa que este efecto es casi nulo respecto a los contratos indefinidos ordinarios que, como se ha indicado, es la comparación más relevante. Tan sólo a los 6 meses del inicio del contrato se observa un pequeño efecto positivo (0,05 puntos porcentuales) y a los 42 meses transcurridos un pequeño efecto negativo (-0,05 puntos porcentuales).

Por tanto, el contrato indefinido específico para personas con discapacidad no genera diferencias en la permanencia en el contrato (considerando sólo la duración del contrato inicialmente firmado) respecto de los contratos indefinidos ordinarios igualmente celebrados con personas discapacitadas. Teniendo en cuenta que la única diferencia entre ambos contratos son las bonificaciones relacionadas con la discapacidad, puede afirmarse que las bonificaciones para personas con discapacidad no generan, en este caso, una mayor permanencia en el empleo.

Sin embargo, tal como cabía esperar, la probabilidad de permanecer en el mismo contrato, es menor para los contratos iniciales específicos respecto de los contratos indefinidos por conversión (como ya apuntaba en análisis descriptivo en términos brutos). Esta probabilidad disminuye hasta aproximadamente 34 puntos porcentuales respecto a la de los trabajadores con un contrato de conversión para discapacitados; aumentando además, esta diferencia con el tiempo.

³⁷ Todos los modelos estimados se muestran en el Anexo VI.

Gráfico 4.8. ATT³⁸, en el momento considerado, de las personas con contrato indefinido para discapacitados en 2005 respecto del resto de contratos



* Cuando el efecto es estadísticamente significativo se han señalado en negro los marcadores de las líneas.

Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

En cuanto a la probabilidad de estar trabajando (independientemente de que sea en el mismo contrato o no), nuevamente no se aprecian diferencias importantes entre los trabajadores con contratos indefinidos específicos para discapacitados y trabajadores con contratos indefinidos ordinarios. También se observa que la probabilidad de estar trabajando es hasta 15 puntos porcentuales menor que en el caso de los contratos de conversión en indefinidos, aumentando ligeramente con el paso del tiempo.

Al analizar la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo de los individuos con un contrato de conversión en indefinido específico para personas con discapacidad (Gráfico 4.9), se observa que esta probabilidad es superior que para el resto de contratos y sigue una tendencia ascendente a lo largo del tiempo excepto en comparación con los contratos de conversión ordinarios. Respecto de estos últimos aunque los valores estimados están entre 10 y 20 puntos porcentuales, no son estadísticamente significativos.³⁹

³⁸ ATT (average treatment effect on the treated): Efecto medio del tratamiento sobre los tratados

³⁹ Dicho con otras palabras, aunque los gráficos que siguen muestran unos determinados valores para esos efectos, el intervalo en el que se situaría el verdadero valor del efecto incluye el cero. Por tanto, no se puede descartar que el verdadero tamaño del efecto sea nulo a pesar de que se estime un cierto valor positivo o negativo.

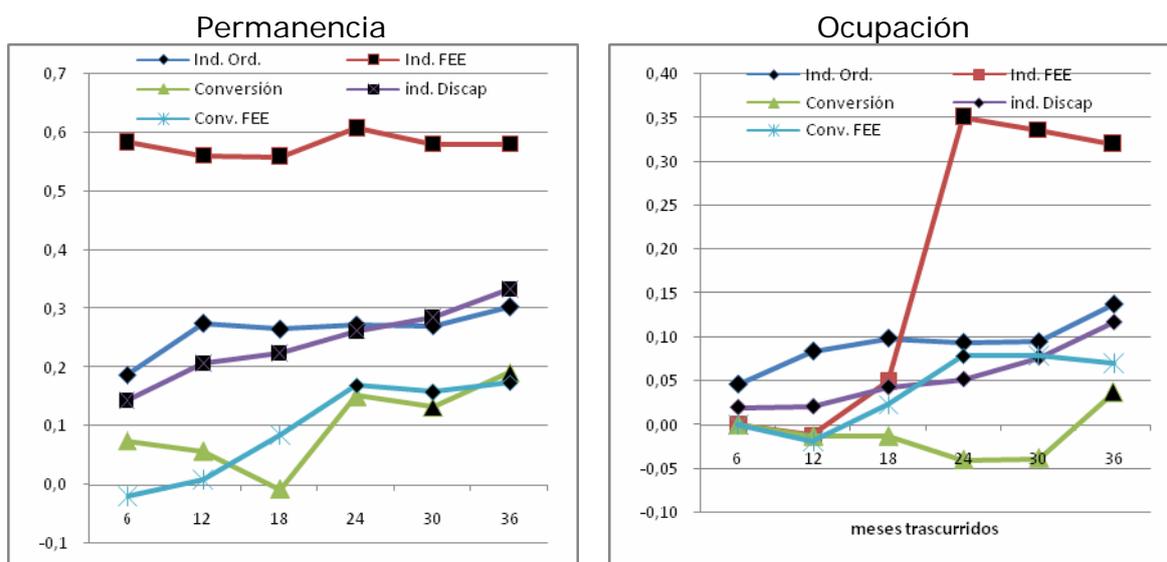
Es decir, el contrato de conversión específico para discapacitados no tiene efectos sobre la permanencia del contrato en comparación con el contrato de conversión ordinario. Como entre estos dos contratos la única diferencia radica en las bonificaciones asociadas con la discapacidad, la interpretación de este resultado es que tampoco en este caso las bonificaciones afectan a la permanencia en el contrato.

Sí que se encuentra un efecto claramente positivo respecto a cualquier otra modalidad de contratación, sin embargo al haber más diferencias que la relativa a bonificación de discapacidad no se puede achacar a ésta el mencionado efecto positivo, sino más bien al resto de diferencias.

Las mayores diferencias se dan con los contratos indefinidos ordinarios y para discapacitados con una probabilidad de entre 20 y 30 puntos porcentuales mayor de permanecer en el episodio de empleo. Además, de todos los contratos indefinidos por conversión esta modalidad es la que presenta una mayor probabilidad de permanecer en el empleo.

Por último, respecto a la probabilidad de estar trabajando en momentos posteriores, los resultados están en la misma línea que los obtenidos para la permanencia en el contrato. La comparación más relevante, respecto de los indefinidos ordinarios de conversión en general no aporta resultados significativos; tan sólo a los 36 meses se obtienen coeficientes que podrían distinguirse de cero, pero en todo caso son muy pequeños (diferencias de 3 puntos porcentuales). Para el resto de modalidades contractuales, se observa que los trabajadores con un contrato indefinido por conversión específico para discapacitados tienen una probabilidad entre 5 y 15 puntos porcentuales mayor de estar trabajando.

Gráfico 4.9. ATT, en el momento considerado, en el contrato de los contratos de conversión en indefinidos para discapacitados en 2005 respecto del resto de contratos



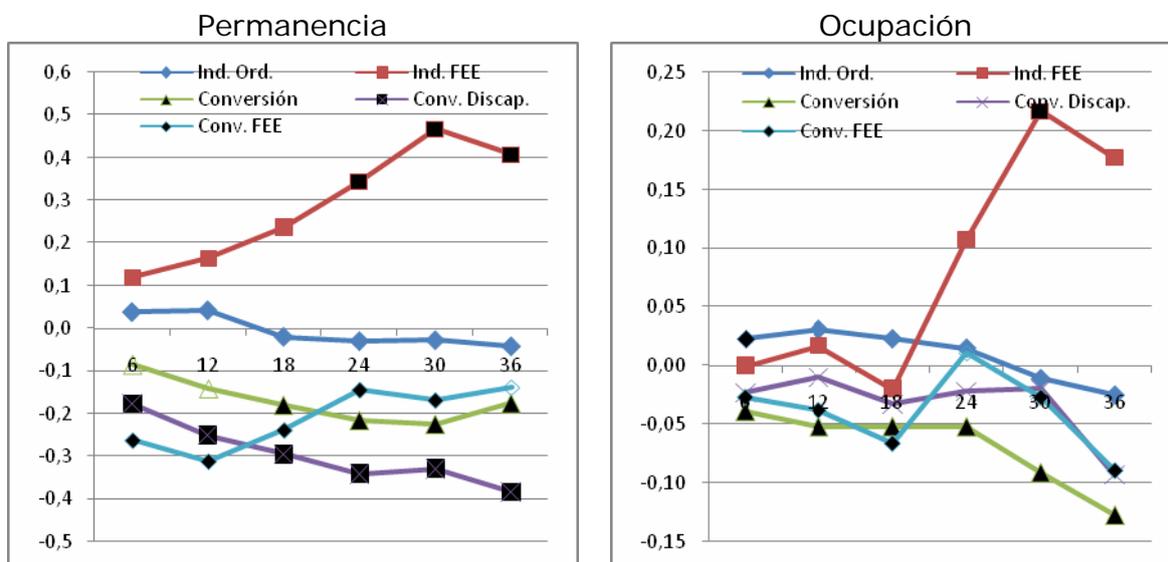
* Cuando el efecto es estadísticamente significativo se han señalado en negro los marcadores de las líneas.

Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

En definitiva, las modalidades específicas de contratación para discapacitados (indefinido inicial o conversión), a partir del análisis de la MCVL no presentan un efecto significativo respecto a las equivalentes ordinarias, ya sea en términos de supervivencia del contrato o de permanencia en el empleo. Por otra parte, se obtiene un resultado ya conocido como es la mayor estabilidad en el empleo de las conversiones respecto a los contratos iniciales⁴⁰.

En los gráficos que siguen se han estimado los mismos efectos de forma separada para hombres y para mujeres. Hay que tener en cuenta el menor tamaño muestral de ambos grupos, lo que da lugar a que algunos resultados sean menos significativos y a que otros no se puedan mostrar. En todo caso, las diferencias son escasas y, por tanto, las conclusiones antes expuestas son válidas tanto para hombres como para mujeres.

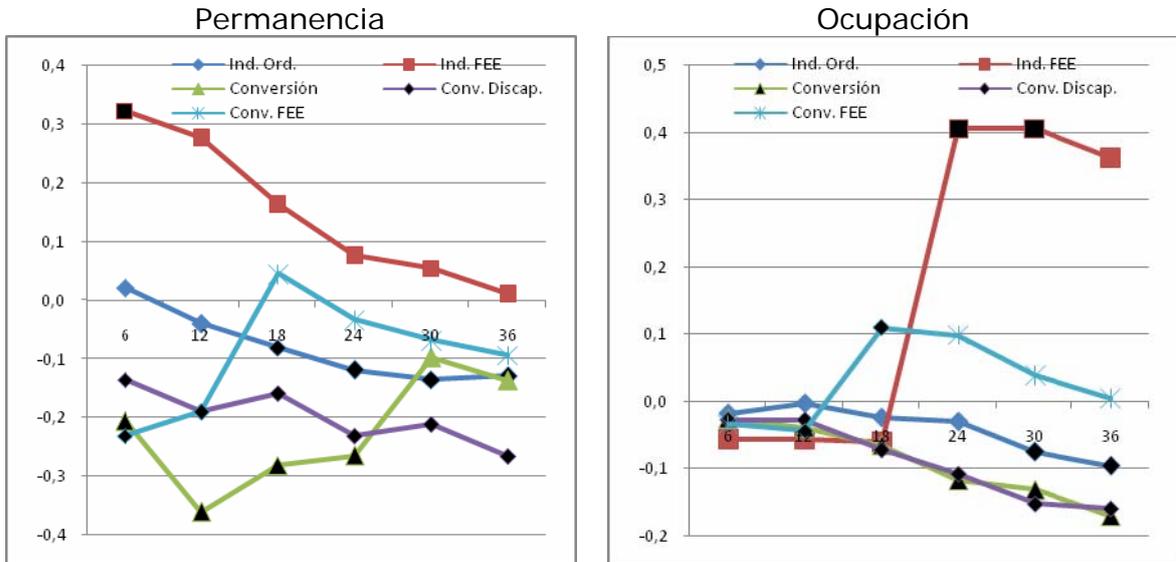
Gráfico 4.10. ATT, en el momento considerado, de las personas con contrato indefinido para discapacitados en 2005 respecto del resto de contratos. Hombres



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

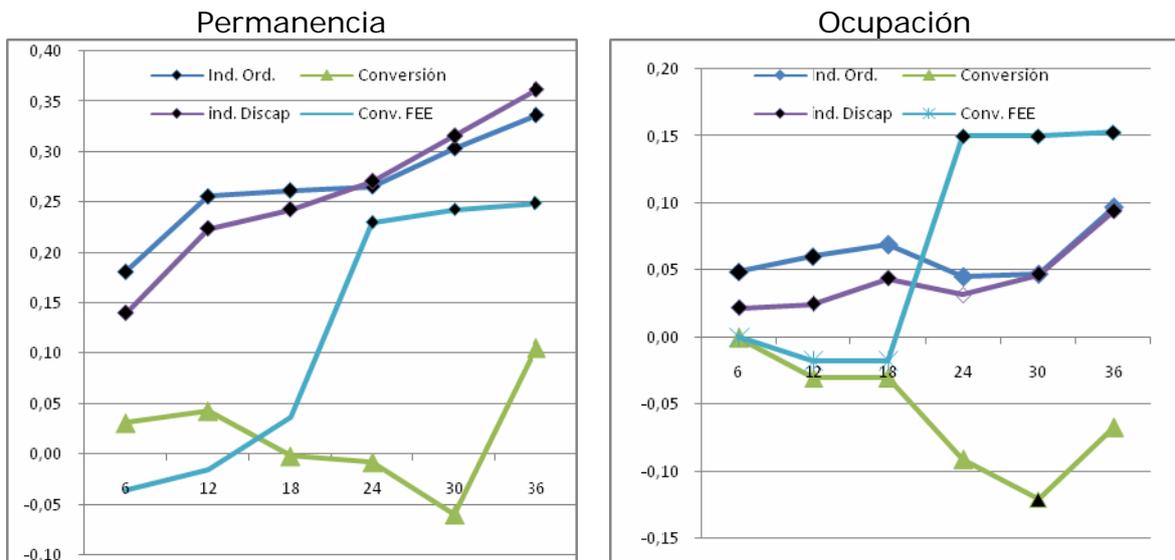
⁴⁰ Véase Toharia (dir.) (2008): "El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional". Puede consultarse en: <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/115801.pdf>. Como decíamos, nuestro trabajo apunta en la misma dirección que la mencionada investigación, a pesar de utilizar técnicas estadísticas diferentes, lo cual sería una primera muestra de la robustez de los resultados. La misma conclusión se obtiene a partir de los resultados de un estudio de casos realizado con ocasión de la evaluación de la política de bonificación de cuotas realizada en 2008 por AEVAL <http://www.aeval.es>

Gráfico 4.11. ATT, en el momento considerado, de las personas con contrato indefinido para discapacitados en 2005 respecto del resto de contratos. Mujeres



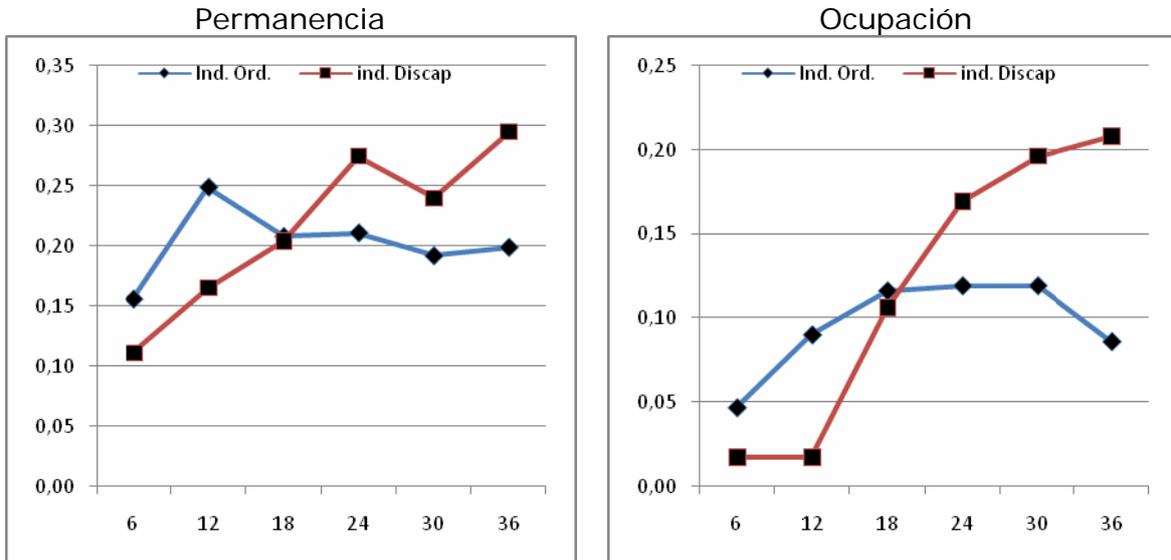
Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Gráfico 4.12. ATT, en el momento considerado, en los contratos de conversión en indefinidos para discapacitados en 2005 respecto del resto de contratos. Hombres



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Gráfico 4.13. ATT, en el momento considerado, en los contratos de conversión en indefinidos para discapacitados en 2005 respecto del resto de contratos. Mujeres



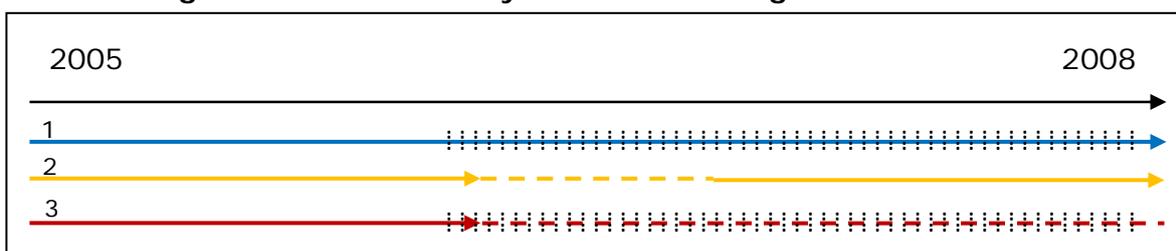
Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

4.4.1.2 Análisis a partir del Registro de Contratos

Los datos del registro de contratos, que recoge la totalidad de las contrataciones realizadas cada año, no permiten llevar a cabo un análisis de la duración de las contrataciones realizadas puesto que no se dispone de esta información. Sin embargo, en la medida en que sí se puede saber si las personas que constituyen la población de referencia han accedido a otros contratos en el futuro, y con las limitaciones ya señaladas, sí se puede inferir la permanencia en el contrato. Para ello, una vez seleccionadas la población de referencia en 2005, se han buscado todos los contratos posteriores asociados a estas personas.

Como ya se ha indicado, a diferencia de los datos de la MCVL, no se dispone de información sobre el término del contrato objeto de análisis, sino del acceso a otro contrato posteriormente. Volviendo a la figura utilizada previamente para explicar las trayectorias en la MCVL, a partir del Registro de Contratos no podemos distinguir entre las trayectorias 1 y 3, puesto que el acceso sí es observable pero no es posible conocer si el contrato termina o no, es decir, no se sabe si el trabajador permanece en el mismo contrato o si ha finalizado dicho contrato y no ha accedido a otro.

Figura 4.2. Posibles trayectorias en el Registro de contratos



En primer lugar se lleva a cabo un análisis descriptivo de la tasa de acceso a otros contratos, mientras que en el segundo apartado se realiza un análisis econométrico utilizando nuevamente el *propensity score matching*, con el objetivo de estimar el efecto de un tipo de contrato sobre otro en términos de estabilidad laboral. De manera que es posible contrastar los resultados obtenidos a partir de esta fuente de información con los mostrados en el apartado anterior.

El indicador que se muestra a continuación representa el porcentaje de personas que, en los meses posteriores a la primera contratación indefinida, han accedido a algún otro contrato. Se puede suponer, por tanto, que el contrato inicial, finaliza y el trabajador no permanece en la empresa⁴¹.

Los trabajadores con contrato indefinido ordinario presentan la menor permanencia y estabilidad. Trascurridos tres años desde el inicio del contrato, casi el 60 % ha accedido a otro contrato. La forma de la curva indica un mayor acceso durante el primer año y una menor pendiente a partir del año y medio; es decir, si el contrato termina lo hace fundamentalmente durante los primeros doce meses. Las conversiones no bonificadas tienen un perfil similar, aunque al final de los tres años considerados el acceso a otros contratos es inferior al 55%.

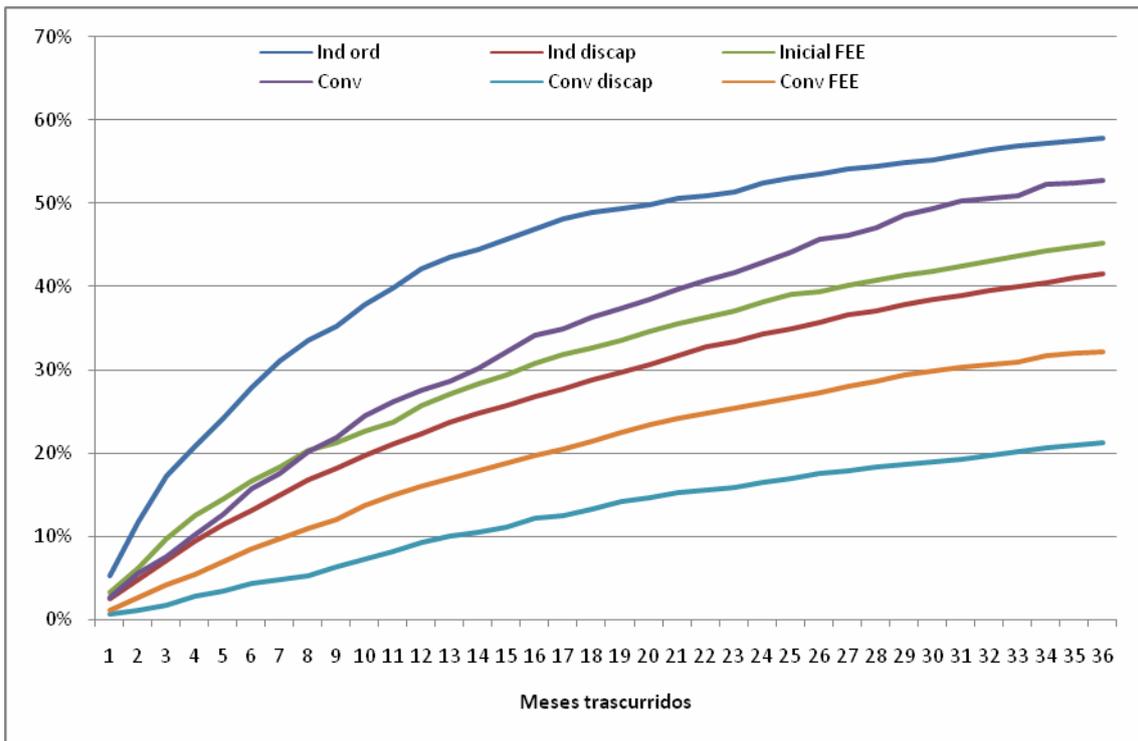
La senda de los contratos indefinidos para discapacitados y los iniciales de fomento del empleo estable es parecida, con apenas tres puntos porcentuales de diferencia, que los sitúa en una permanencia en torno al 55% (la tasa de acceso al empleo ronda el 45%).

La mayor permanencia corresponde a las conversiones del programa de fomento del empleo estable y especialmente a las conversiones específicas para discapacitados que, al final del periodo presentan una tasa de acceso a otros empleo en torno al 20%.

Hay que tener en cuenta que un porcentaje relevante de contratos son a tiempo parcial, lo que supone que el acceso a otro contrato no implica necesariamente que el anterior haya finalizado. Por esta razón, en el Gráfico 4.14 se muestra la tasa de acceso a otros contratos de las personas que tenían contratos a tiempo completo en 2005. Puede observarse que la ordenación de las modalidades de contratación es la misma, si bien desplazada ligeramente hacia abajo.

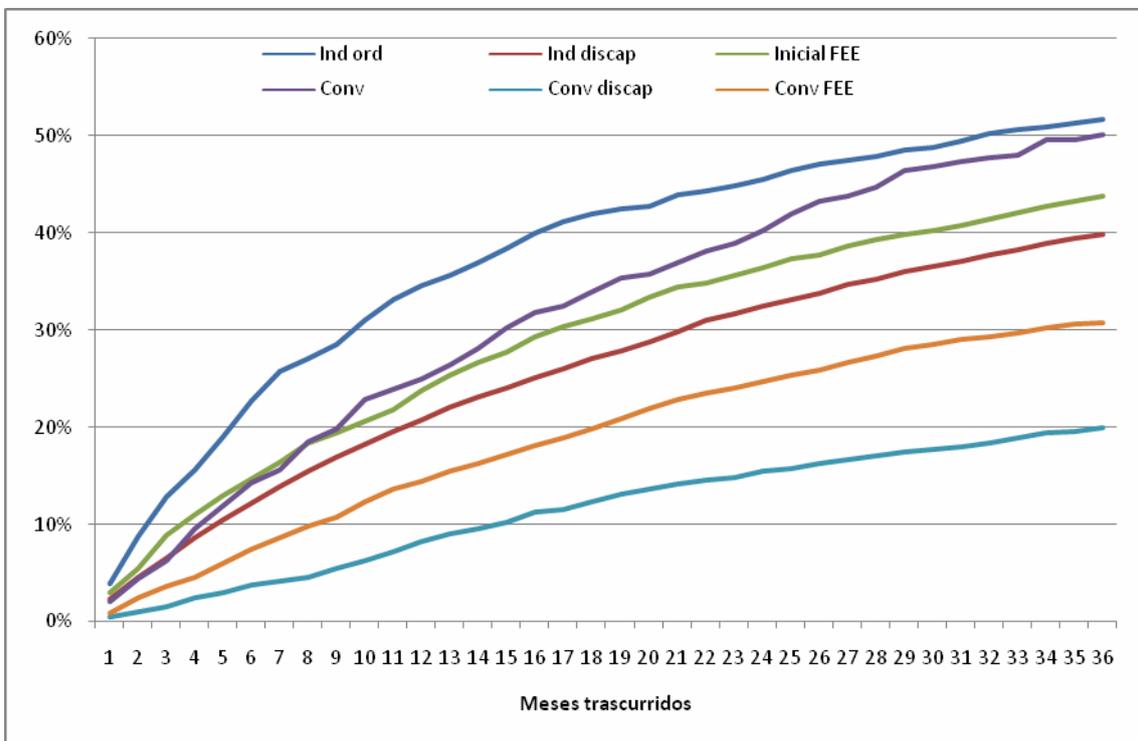
⁴¹ La no permanencia puede ser mayor en la medida en que las personas contratadas no accedan a otro contrato y hayan perdido el registrado. Con los datos disponibles no es posible obtener esta información.

Gráfico 4.14. Acceso a otro contrato según tipo de contrato inicial



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

Gráfico 4.15. Acceso a otro contrato según tipo de contrato inicial. Contratos a jornada completa

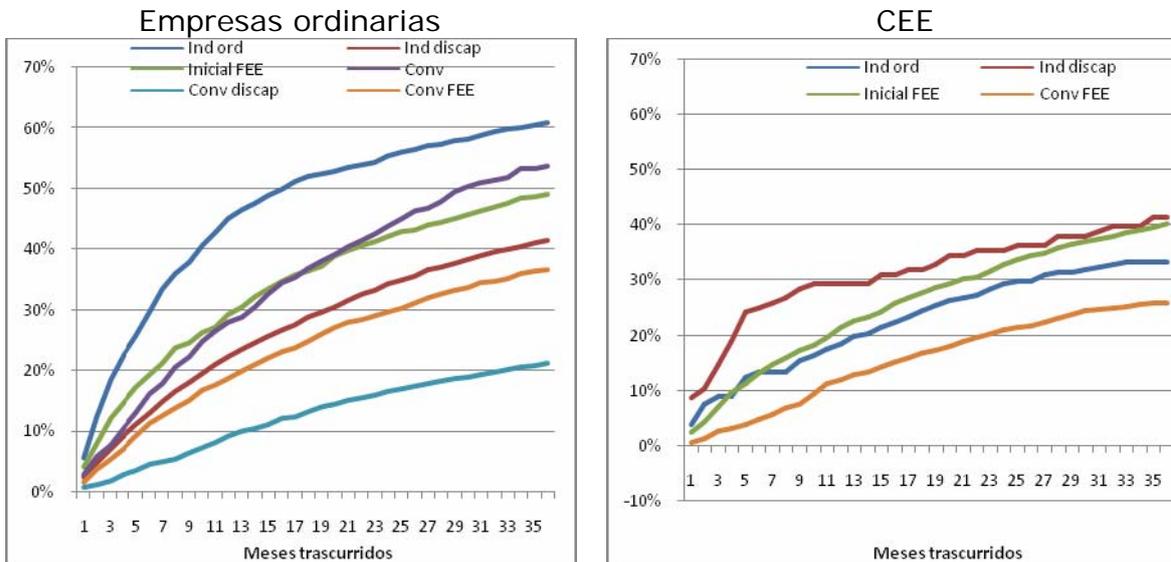


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

Si se tiene en cuenta el hecho de que la empresa sea un CEE o no, se observan diferencias amplias (Gráfico 4.16). Así, en todas las modalidades,

el acceso a otros contratos es superior en las empresas ordinarias que en los CEE.

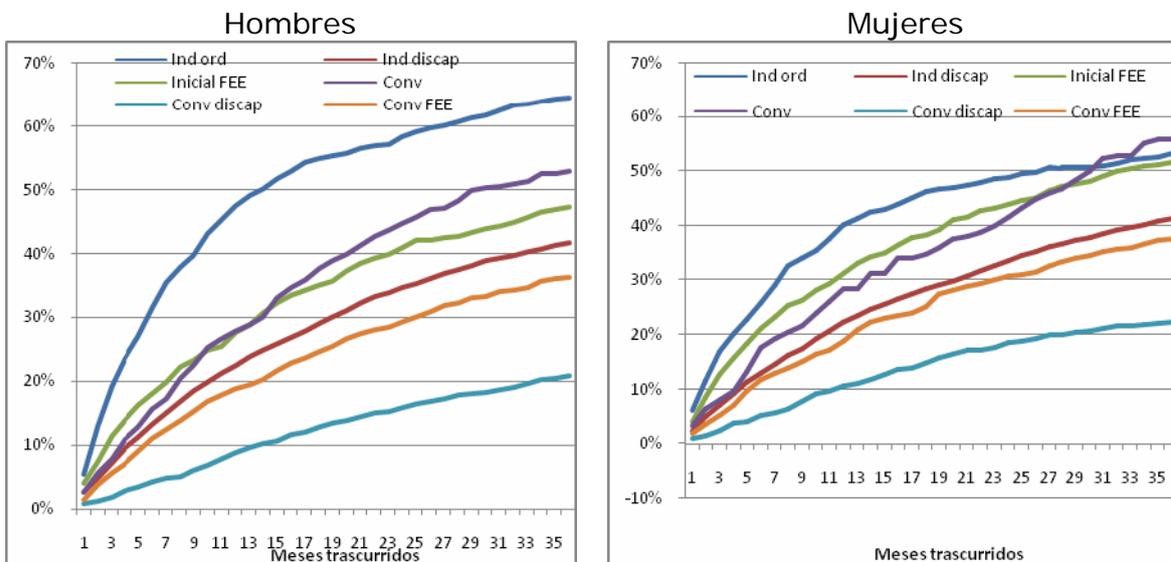
Gráfico 4.16. Acceso a otro contrato según tipo de contrato inicial



*No existe un número suficiente de casos en las categorías que no se muestran.
Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres (Gráfico 4.17), hay tres modalidades en las que el acceso a otros contratos es ligeramente superior entre los hombres: indefinidos ordinarios y de FEE así como en conversiones. En las restantes categorías las diferencias son escasas.

Gráfico 4.17 Acceso a otro contrato según tipo de contrato inicial. Sólo empresas ordinarias.



Fuente: elaboración propia a partir del Registro de Contratos.

Al igual que en el análisis realizado con los datos de la MCVL, los gráficos presentados previamente contenían resultados brutos, descriptivos, por lo que a continuación se estima el efecto neto ("limpio" del efecto de otras

variables) que, en términos de acceso a otro contrato, tiene una modalidad específica de contratación respecto del resto.

Las estimaciones se han realizado de forma separada para empresas ordinarias y para CEE con objeto de estimar el efecto de la modalidad contractual únicamente, excluida cualquier otra característica que pueda afectar al resultado, como por ejemplo, que la empresa que realice el contrato sea un CEE.

Como se ha indicado, el primer paso en la aplicación del *propensity score matching* es la estimación del *propensity score* mediante un *probit*, donde la variable dependiente toma valor 1 si el contrato pertenece al grupo de tratamiento y 0 si pertenece al grupo de control. Las variables independientes deben referirse a la situación previa al tratamiento, por lo que se han incluido sexo, edad y nivel de estudios⁴².

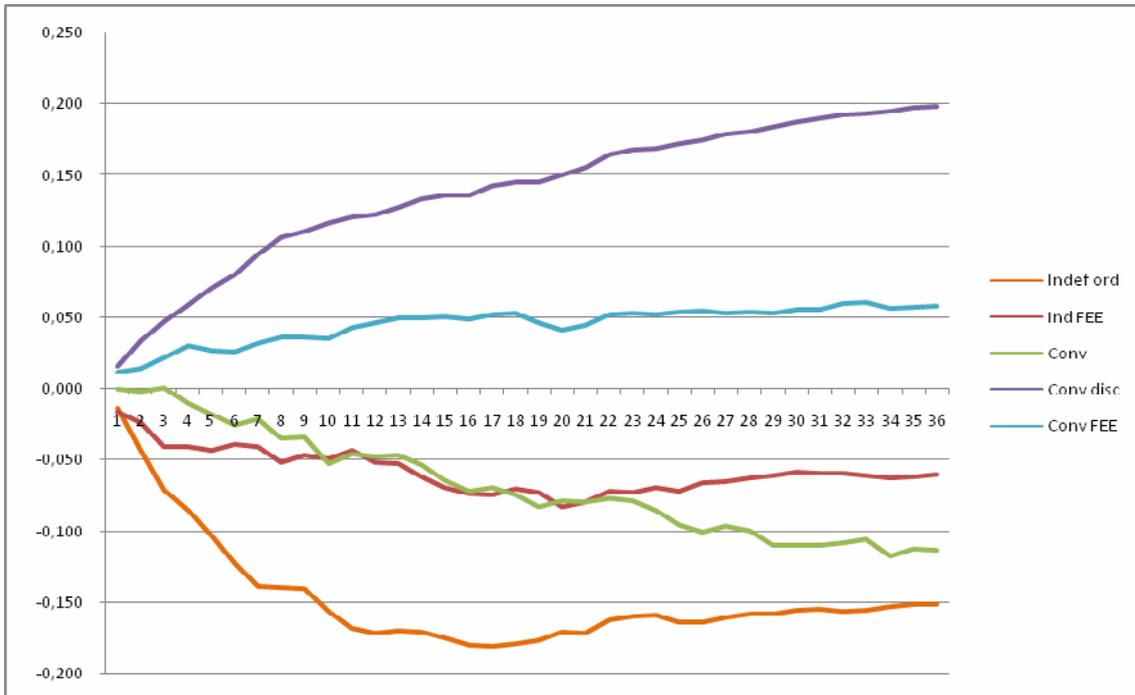
En el Gráfico 4.18 se muestra el efecto de estar empleado con un contrato indefinido específico para discapacitados (grupo de tratamiento) frente a otra modalidad (grupo de control) en términos de acceso a otro contrato (y, por tanto, no permanencia en el citado contrato). Un efecto negativo indica un mayor acceso de la modalidad contractual analizada frente a la categoría de referencia (indefinidos para discapacitados) y, en este sentido, una menor estabilidad laboral del grupo de control frente al de tratamiento. Por ejemplo, el ATT⁴³ del contrato indefinido para discapacitados frente al indefinido ordinario es negativo y se sitúa en torno a los 15 puntos porcentuales a partir de los dos años; es decir, el acceso a otro contrato es aproximadamente 15 puntos superior para los contratos indefinidos ordinarios que para los específicos para discapacidad, indicándonos la mayor estabilidad de esta última modalidad. De acuerdo con las estimaciones, este tipo de contrato es más estable que cualquier otro contrato indefinido inicial y que las conversiones no bonificadas.

Por tanto, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos con la MCVL, el efecto de las bonificaciones de los contratos indefinidos para personas con discapacidad sería positivo en el caso de la estabilidad en el contrato (la única que se puede medir con el Registro de Contratos). Sin embargo, el resultado conjunto parece poco claro, dado que en la MCVL el impacto no era significativo y en todo caso era próximo a cero. Por otro lado, el efecto hallado en el Registro de Contratos alcanza su máximo en torno al año. Interpretamos estos resultados de forma conjunta como un impacto poco claro de las bonificaciones sobre la estabilidad laboral (y en todo caso, en el contrato y no en el empleo en general).

⁴² Otras, como actividad de la empresa u ocupación, están vinculadas al propio contrato (tratamiento), por lo que no es posible incluirlas.

⁴³ ATT (average treatment effect on the treated): Efecto medio del tratamiento sobre los tratados

Gráfico 4.18. Estimación del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)

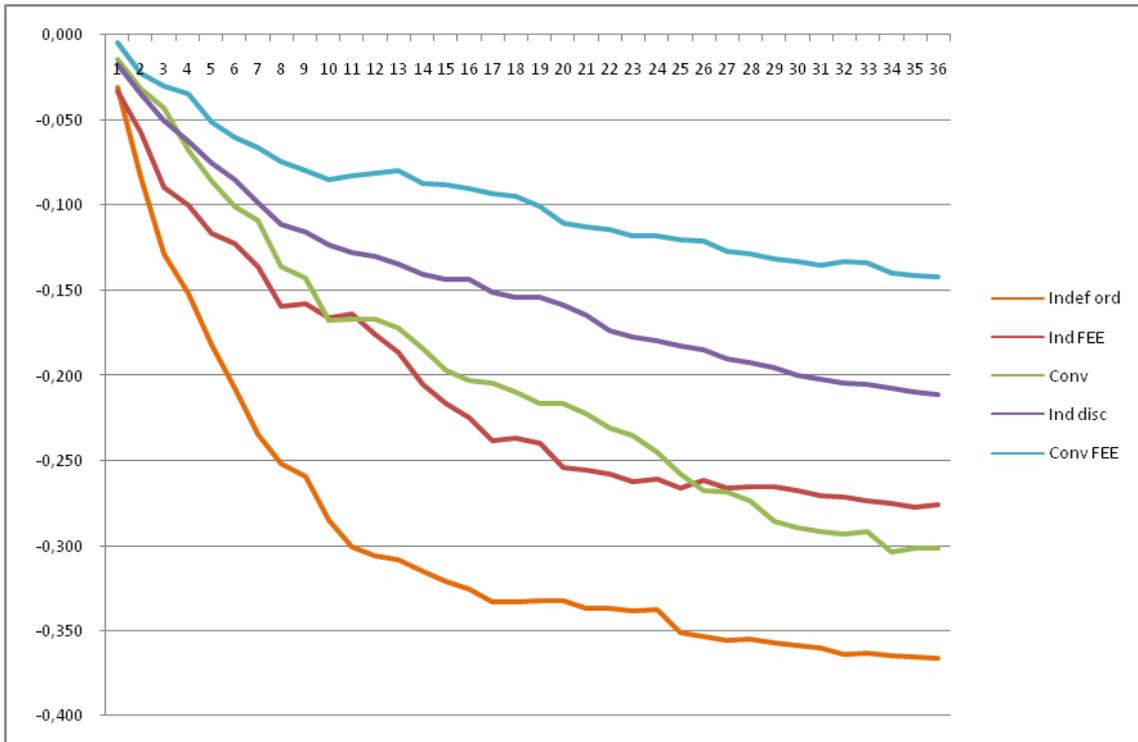


Fuente: elaboración propia a partir del Registro de Contratos.

En el Gráfico 4.19 se muestra la estimación considerando como grupo de tratamiento las conversiones específicas para discapacitados y como grupo de control otra modalidad. Se observa que, en todos los casos, el efecto es negativo lo que indica que este tipo de contratación es la más estable. Dicho efecto es especialmente elevado en el caso de las contrataciones indefinidas ordinarias y de FEE así como en las conversiones no bonificadas.

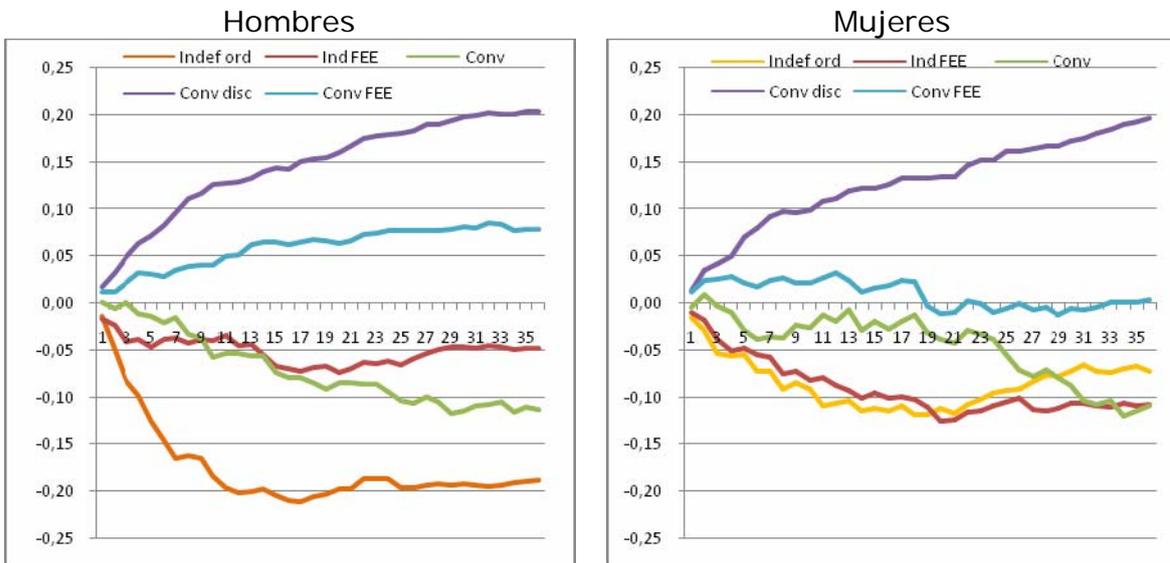
Poniendo en relación este resultado con los de la MCVL, se observa que van en la misma dirección, confirmándose que el contrato indefinido de conversión específico para discapacitados está relacionado con una mayor estabilidad laboral. Ahora bien, como ya se adelantó no se puede afirmar que el efecto se deba exclusivamente a las bonificaciones, ya que el efecto podría estar relacionado también con el hecho de que la empresa ya ha probado al trabajador y ha decidido que le resulta valioso. En este caso, también puede asumirse que la empresa habría comprobado el verdadero impacto de la discapacidad de esa persona sobre la productividad y lo habría hecho de la mejor manera posible: en el propio puesto de trabajo. Por tanto, la eliminación de esa incertidumbre sobre los efectos de la discapacidad en la productividad del trabajador también puede ser relevante para favorecer la estabilidad laboral (lo que se vería favorecido por este tipo de contrato de conversión y no por otros).

Gráfico 4.19. Estimación del ATT. Conversiones para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)



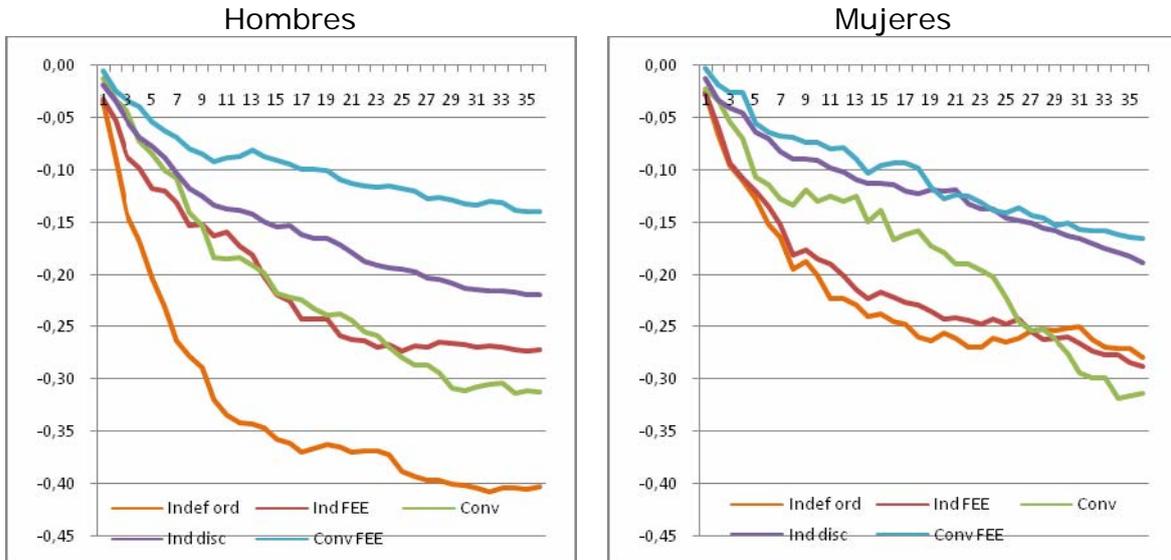
Fuente: elaboración propia a partir del Registro de Contratos.

Gráfico 4.20. Estimación del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)



Fuente: elaboración propia a partir del Registro de Contratos.

Gráfico 4.21. Estimación del ATT. Conversiones para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Hombres



Fuente: elaboración propia a partir del Registro de Contratos.

4.4.2 Eficacia de la contratación temporal específica sobre el acceso a la contratación indefinida

En el caso de los contratos temporales, el indicador utilizado será el acceso a un contrato indefinido, con el que se tratará de valorar qué modalidad contractual contribuye en mayor medida a la transición a un contrato estable. Como en el caso de la contratación indefinida, se realizará un doble análisis a partir de la MCVL y del Registro de Contratos, ofreciéndose en primer lugar los efectos brutos de las bonificaciones y a continuación los efectos netos, aplicando la misma técnica de análisis econométrico.

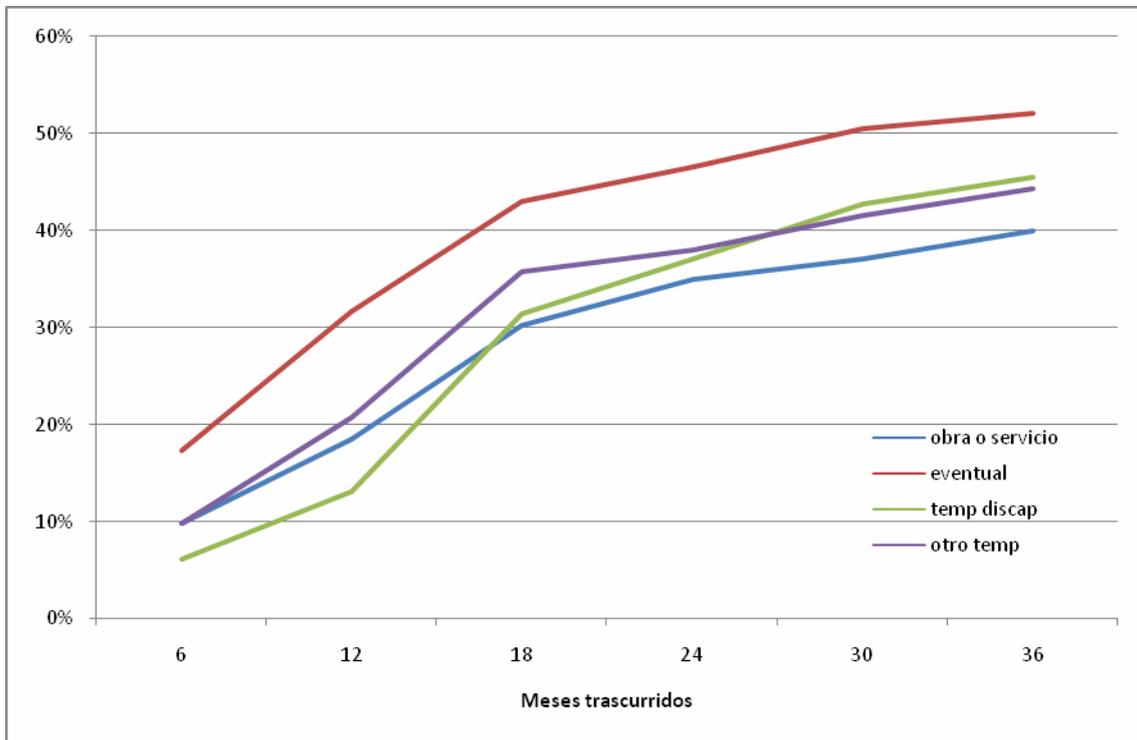
4.4.2.1 Análisis a partir de los microdatos de la MCVL

En el Gráfico 4.22 se muestra el porcentaje de personas que acceden a un contrato indefinido en los 36 meses siguientes a la firma de un contrato temporal en 2005. Se puede observar que es la modalidad eventual la que da lugar a un mayor porcentaje de transiciones a la contratación indefinida en torno a 8 puntos por encima de las otras tres modalidades⁴⁴ y situándose ligeramente por encima del 50 % a los tres años. Entre las otras tres categorías las diferencias son escasas. No obstante, la evolución en todos los casos es similar, produciéndose el acceso fundamentalmente durante los primeros 18 meses, en los que se llega al 30-40 %; en los siguientes 18 meses, la tasa aumenta en otros diez puntos porcentuales. Los contratos temporales específicos para personas con discapacidad, parten de unos

⁴⁴ La categoría "otros temporales" es una categoría residual en la que se incluyen formativos, de interinidad y cualquier otro no incluido en las otras modalidades.

niveles de acceso más bajos durante el primer año, para ascender rápidamente a partir del segundo y situarse al final del periodo solo por detrás de la modalidad eventual.

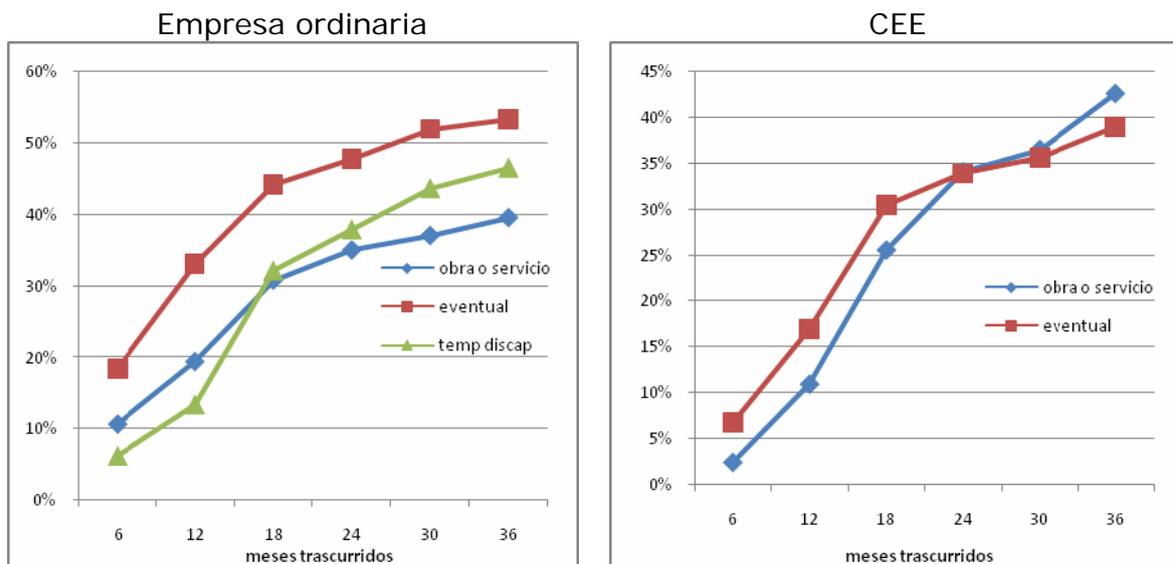
Gráfico 4.22. Acceso a un contrato indefinido según tipo de contrato temporal inicial



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Si se distingue entre empresas ordinarias y CEE, se observa que aunque la evolución en el tiempo es similar, hay diferencias sustanciales. Por una parte, las tasas de acceso se sitúan en torno a 12 puntos menores en los CEE que en las empresas ordinarias. Y, por otra parte, las cifras de acceso a la contratación indefinida son independientes de la modalidad de contrato temporal inicial, no destacando el tipo eventual como sucede en el caso de las empresas ordinarias (Gráfico 4.23).

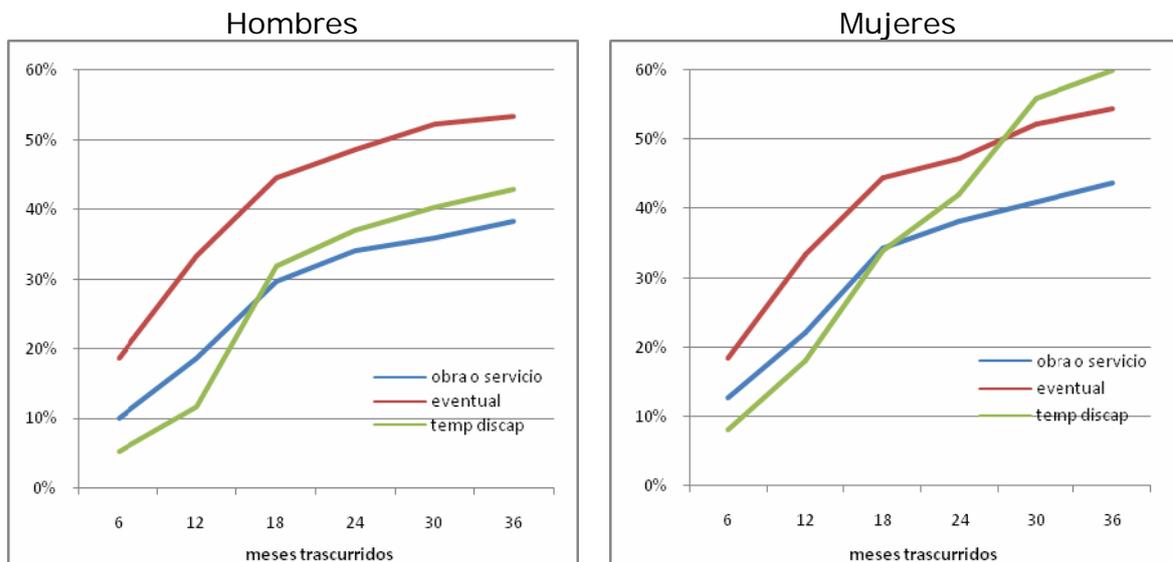
Gráfico 4.23. Acceso a un contrato indefinido según tipo de contrato temporal inicial y tipo de empresa



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

En cuanto a las tasas de acceso para hombres y para mujeres, los primeros reproducen el patrón general ya comentado. En cambio, para las segundas el contrato temporal para discapacitados es el que da lugar a un mayor acceso a la contratación indefinida, superando la modalidad eventual al final del periodo. Es decir, la evolución antes comentada en términos de una mayor transición a partir del segundo año es aún más intensa para las mujeres.

Gráfico 4.24. Acceso a un contrato indefinido según tipo de contrato temporal inicial y tipo de empresa



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Una vez descritas las tasas de acceso, en los cuadros que siguen se muestra la estimación del efecto del tratamiento, en este caso, el efecto de

tener un contrato temporal para discapacitados frente a otra modalidad en términos de acceso a un contrato indefinido.

Los resultados señalan que, respecto a los contratos de obra o servicio, los específicos para discapacitados dan lugar a un menor acceso al empleo indefinido durante el primer año (Cuadro 4.17). Sin embargo, con el paso del tiempo este efecto se torna positivo, de forma que a partir de los dos años, se sitúa ligeramente por debajo de los diez puntos porcentuales. La pauta es similar para hombres y para mujeres, si bien el efecto es menor para ellos (en torno a seis puntos a los 36 meses) que para ellas (por encima de los diez puntos) y menos significativo en los dos casos.

Si la comparación se realiza frente al contrato eventual, el efecto es negativo. Es decir, estar empleado con un contrato temporal específico para discapacitados reduce las probabilidades de acceso a contrato indefinido. Sin embargo, este efecto se va reduciendo rápidamente con el paso del tiempo (pasando de trece puntos a menos de cinco) a la vez que también disminuye su significatividad. De hecho, en el caso de las mujeres deja de ser significativo trascurrido un año.

En resumen, estos datos parecen mostrar que el contrato temporal para discapacitados se utiliza durante todo el tiempo que la legislación permite (tres años) y es al final de ese periodo cuando se produce el acceso a la contratación indefinida, resultando, en ese momento, más beneficioso en términos de transición a un empleo indefinido que el contrato de obra o servicio.

Cuadro 4.17. Estimación del ATT en términos de acceso a un contrato indefinido (sólo empresas ordinarias)

Temporal para discap. vs. Meses transcurridos	Obra o servicio			Eventual		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,057	0,024	***	-0,133	0,026	***
12	-0,072	0,034	***	-0,194	0,035	***
18	0,018	0,044		-0,120	0,043	***
24	0,050	0,045	*	-0,088	0,044	**
30	0,082	0,046	**	-0,066	0,045	**
36	0,092	0,046	**	-0,049	0,045	*

Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 4.18. Estimación del ATT en términos de acceso a un contrato indefinido (sólo empresas ordinarias). Hombres

Temporal para discapacitados vs. Meses transcurridos	Obra o servicio			Eventual		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,056	0,026	**	-0,131	0,031	***
12	-0,070	0,037	*	-0,204	0,041	***
18	0,030	0,050		-0,105	0,052	**
24	0,055	0,052	*	-0,095	0,053	**
30	0,063	0,052	*	-0,090	0,053	**
36	0,064	0,053	*	-0,075	0,054	**

Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 4.19. Estimación del ATT en términos de acceso a un contrato indefinido (sólo empresas ordinarias). Mujeres

Temporal para discap. vs. Meses transcurridos	Obra o servicio		Eventual		
	ATT	S.E.	ATT	S.E.	
6	-0,049	0,064	-0,125	0,063	**
12	-0,084	0,085	-0,132	0,081	*
18	-0,078	0,099	-0,093	0,092	
24	-0,005	0,102	-0,039	0,094	
30	0,122	0,100	*	0,044	0,093
36	0,151	0,099	*	0,075	0,092

Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

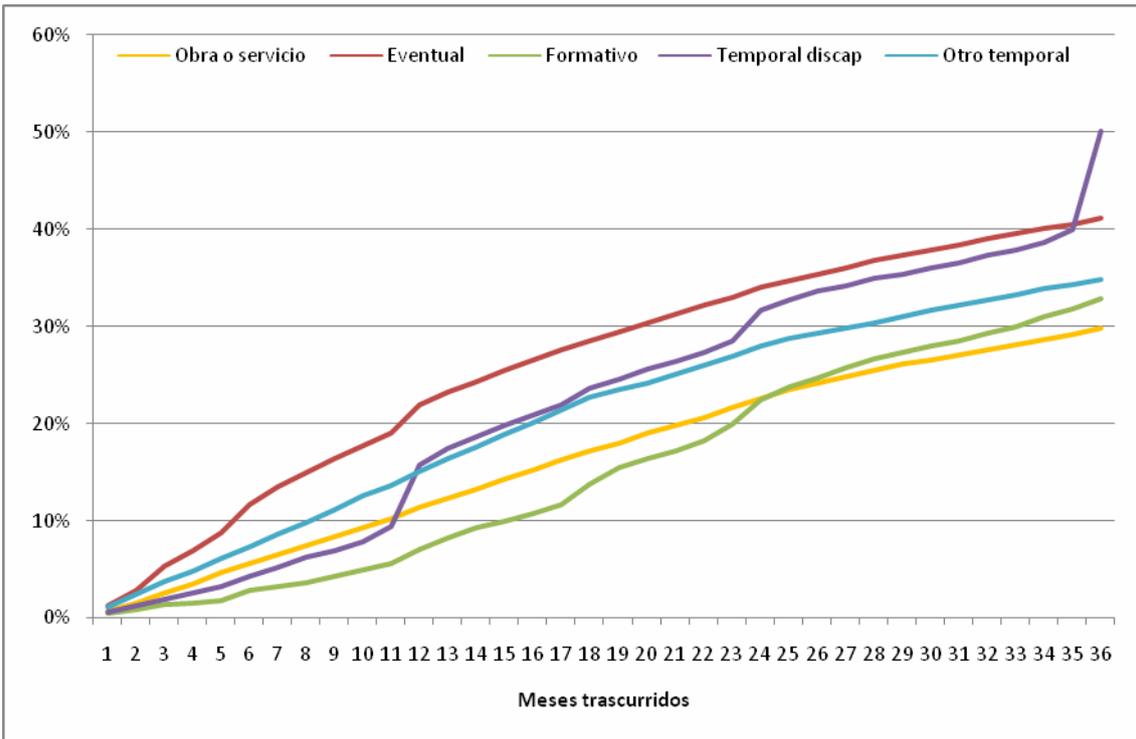
4.4.2.2 Análisis a partir de los datos del Registro de Contratos

En el Gráfico 4.25 se muestra el porcentaje de personas que han accedido a un contrato indefinido habiendo sido contratados con un contrato temporal en 2005. Puede señalarse, en primer lugar, que las cifras se sitúan en un máximo del 50 % en el caso de los contratos temporales específicos para discapacitados transcurridos tres años desde la contratación. Sin embargo, hay diferencias entre modalidades: el contrato eventual presenta a lo largo del periodo de estudio la mayor tasa de acceso a un indefinido, sólo superado en la última observación por el temporal específico para discapacitados. Las menores cifras corresponden a los contratos formativos, aunque a partir de los 24 meses superan a los contratos de obra o servicio, quedando éstos en último lugar.

En segundo lugar, aparecen momentos clave a los 12, 24 y 36 meses, en los que el acceso a un contrato indefinido experimenta un fuerte incremento en el caso de los contratos temporales específicos para discapacitados. Hay que tener en cuenta que la duración de esta modalidad está determinada en el momento de firma del contrato⁴⁵, de forma que lo que se observa es que en los momentos de término, se accede a un contrato indefinido. Este "salto" también se aprecia aunque en menor medida en el caso de los contratos eventuales (a los 6 y a los 12 meses) y de los formativos (a los 18 y a los 24 meses).

⁴⁵ El 86,4 % de los contratos temporales para discapacitados tiene una duración prevista de un año, lo que no impide que puedan terminarse antes o ser prorrogados. De la misma forma, el 76,7 % de los contratos formativos tiene una duración prevista de 6 meses.

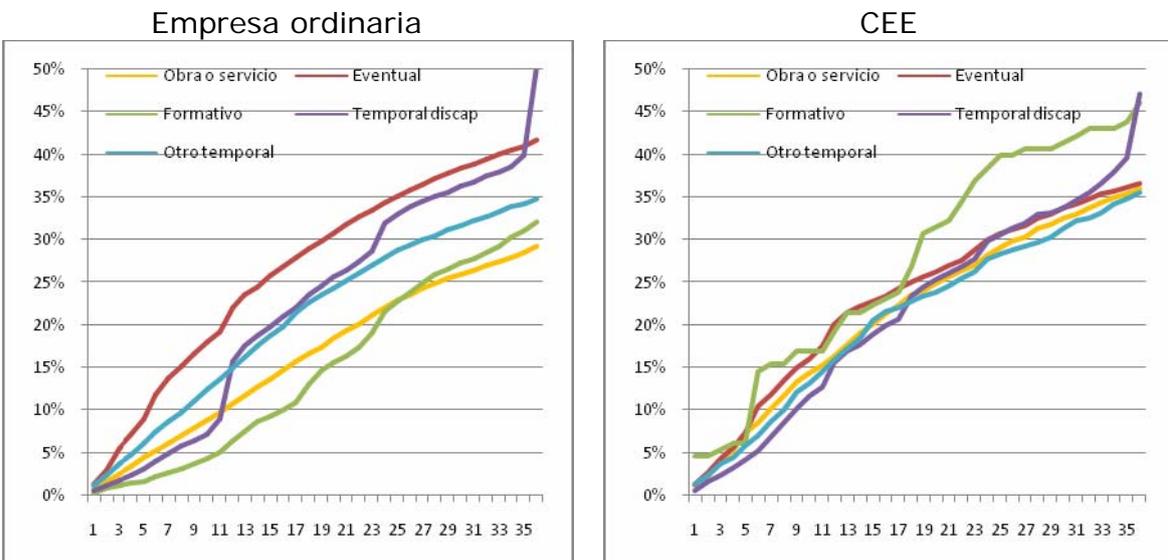
Gráfico 4.25. Acceso a un contrato indefinido según tipo de contrato inicial



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

Si se distingue entre contratos realizados en empresas ordinarias y en CEE, se aprecian diferencias relevantes (Gráfico 4.26). Así, las distancias antes expuestas entre modalidades contractuales continúan en las empresas ordinarias pero no en los CEE, en los que la evolución de la tasa de acceso a un contrato indefinido es similar para todos los tipos de contratos. La excepción es el contrato formativo que ostenta la tasa más elevada, si bien el pequeño tamaño de este grupo hace necesario interpretar los datos con cautela.

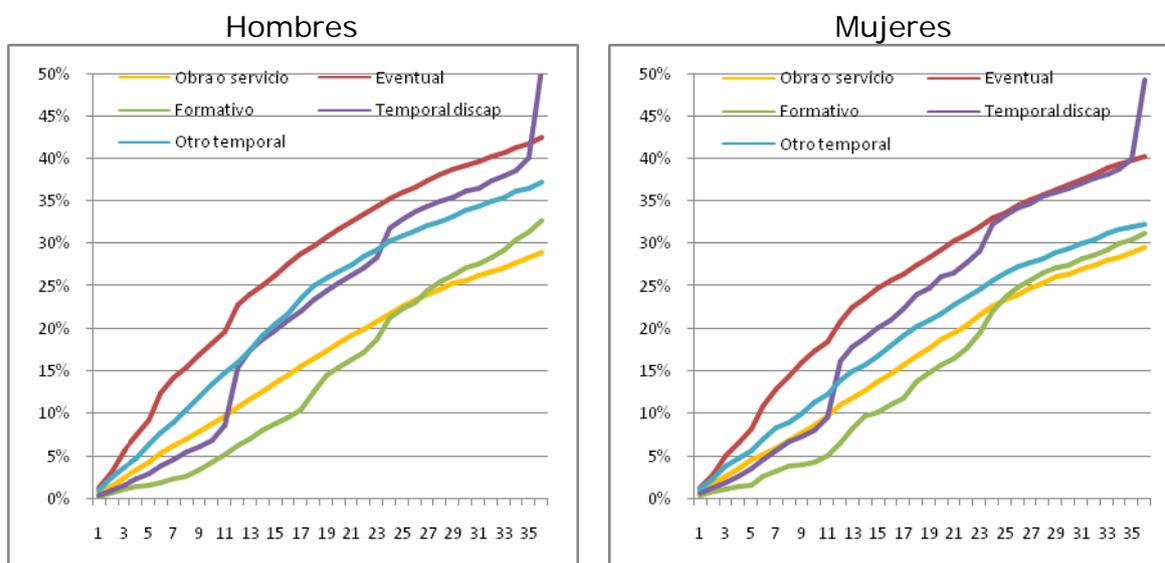
Gráfico 4.26. Acceso a un contrato indefinido según tipo de contrato inicial y tipo de empresa



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, son escasas y únicamente se puede señalar un ligero menor acceso a contratos indefinidos en la modalidad de obra y servicio para las mujeres.

Gráfico 4.27. Acceso a un contrato indefinido según tipo de contrato inicial y sexo (sólo empresas ordinarias)



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

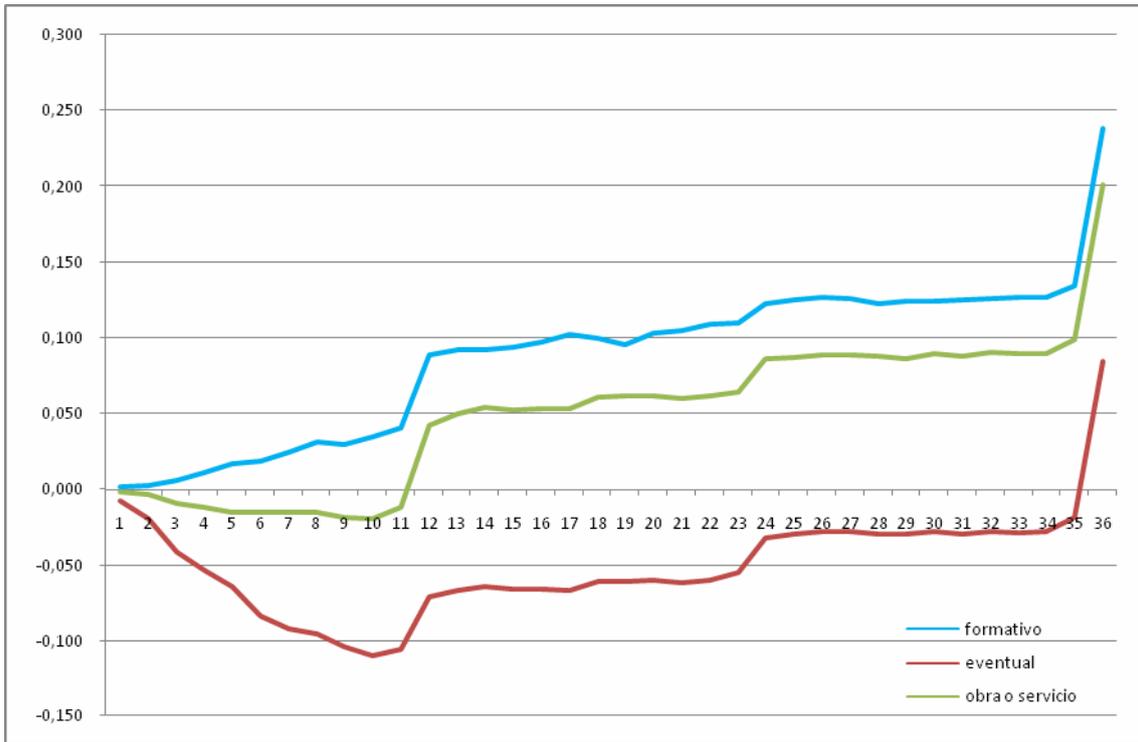
Al igual que en el apartado dedicado a las modalidades de contratación indefinidas, en este apartado se estima el efecto neto que en términos de acceso a un contrato indefinido presenta una modalidad frente a otra. La forma de estimación será análoga, de forma que las estimaciones se realizarán de forma separada para empresas ordinarias y por sexo.

De la misma forma, el primer paso en la aplicación del *propensity score matching* es la estimación del *propensity score* mediante un *probit*. En este caso el grupo de tratamiento se refiere a los contratados con la modalidad temporal específica para discapacitados constituyendo el grupo de control los contratos formativos y los otros contratos temporales (eventuales o de obra y servicio).

La estimación del efecto de la modalidad específica para discapacitados en términos de acceso a un contrato indefinido respecto al resto de modalidades se muestra en el Gráfico 4.28. El efecto es positivo en el caso de los contratos formativos y de obra o servicio, mostrando que las personas con contratos temporales específicos tienen una probabilidad de acceso a la estabilidad laboral superior en más de diez puntos porcentuales una vez transcurrido un año (5 puntos en el caso de los contratos de obra o servicio). Para los contratos eventuales, el efecto no resulta significativamente distinto de cero.

Estos resultados permiten apoyar las conclusiones extraídas a partir del análisis con la MCVL. Además, la información mensual permite ver como se utiliza la duración máxima de tres años de los contratos temporales específicos para discapacitados, de forma que al final de dicho periodo se produce un salto hacia la contratación indefinida.

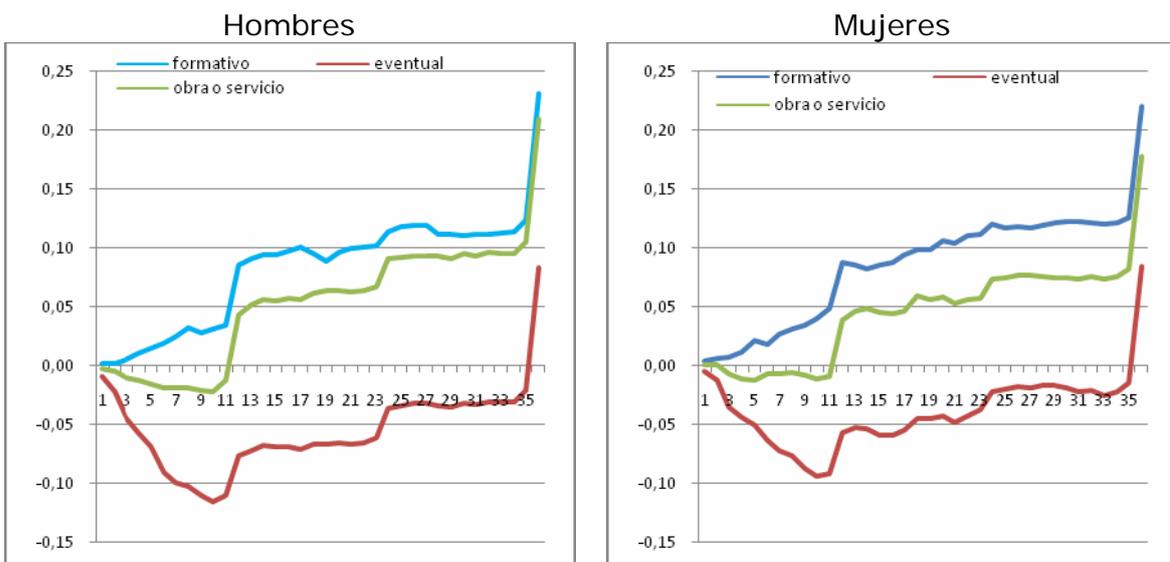
Gráfico 4.28. Estimación del ATT. Contratos temporales para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

Las estimaciones realizadas de forma separada para hombres y para mujeres se muestran a continuación, sin que se obtengan resultados distintos para unos y otras.

Gráfico 4.29. Estimación del ATT. Contratos temporales para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

4.4.3 Eficacia del empleo protegido sobre la estabilidad en el empleo

Finalmente, este apartado se dedica a estimar el efecto de las bonificaciones, ya sea a la contratación indefinida o de la temporal, en los CEE. Como ya se ha visto, este tipo de empresas presentan una mayor concentración en determinados tipos de contratos, lo que hace que (junto con el menor tamaño de la población) en algunos casos no se puedan presentar todos los resultados. Por ejemplo, el análisis de los efectos de la contratación temporal no será posible realizarla con la MCVL, por lo que únicamente se llevará a cabo con los datos del registro de contratos.

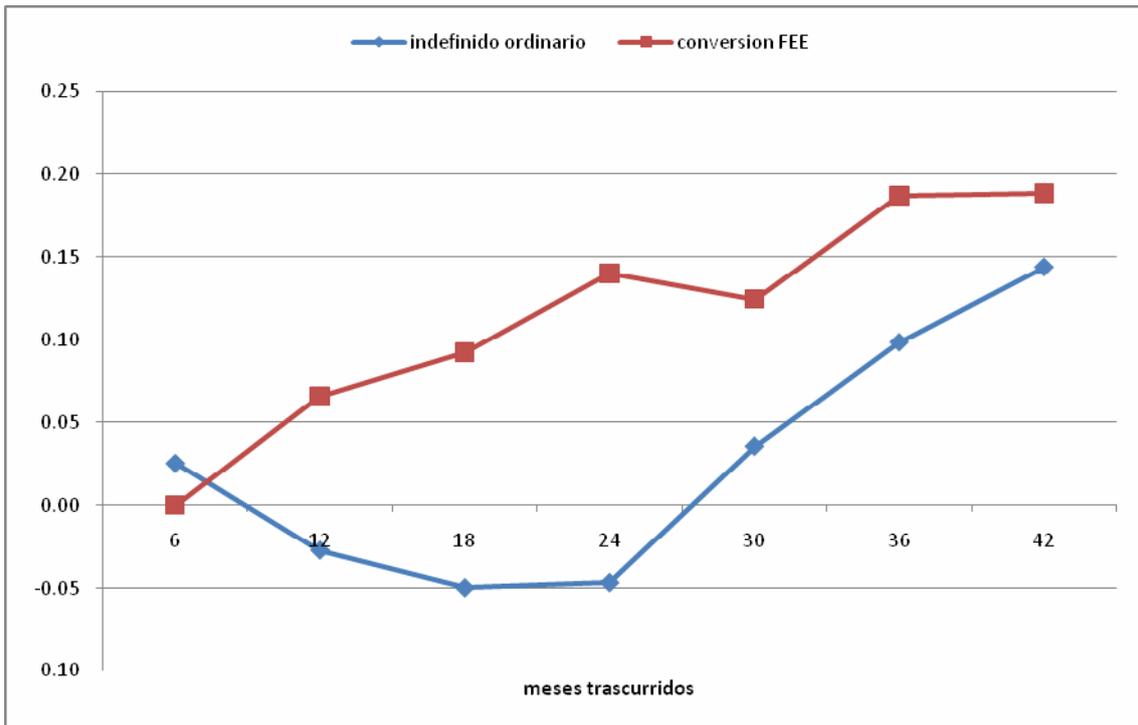
4.4.3.1 Análisis a partir de los microdatos de la MCVL

Como ya se ha indicado, los CEE constituyen una de las principales políticas de empleo dirigida a personas con discapacidad. En este apartado, se evalúa si el contrato celebrado en un CEE contribuye a una mayor estabilidad laboral. Se trata de comparar en términos de permanencia en el mismo contrato y de permanencia en el empleo (con independencia del contrato que inicialmente se tenía), para contratos ordinarios y conversiones, si el hecho de que la empresa sea un CEE tiene algún efecto en términos de estabilidad. Se comparan por lo tanto, los contratos ordinarios en CEE con los contratos ordinarios en empresas ordinarias y los contratos de conversión en CEE con las conversiones en empresas ordinarias.

Los resultados de las estimaciones se muestran en los gráficos que siguen, en términos de permanencia en el mismo contrato y en el empleo. En ningún caso, se obtiene un resultado estadísticamente significativo⁴⁶, es decir, trabajar en un CEE no tiene efecto sobre la estabilidad laboral de las personas con discapacidad con un contrato indefinido. Conviene recordar, no obstante, que esto no significa que los CEE no tengan un posible impacto positivo en la contratación de personas con discapacidad que, en otro caso, estarían fuera del mercado de trabajo. El resultado obtenido sólo se aplica a la estabilidad laboral una vez que se ha firmado un contrato.

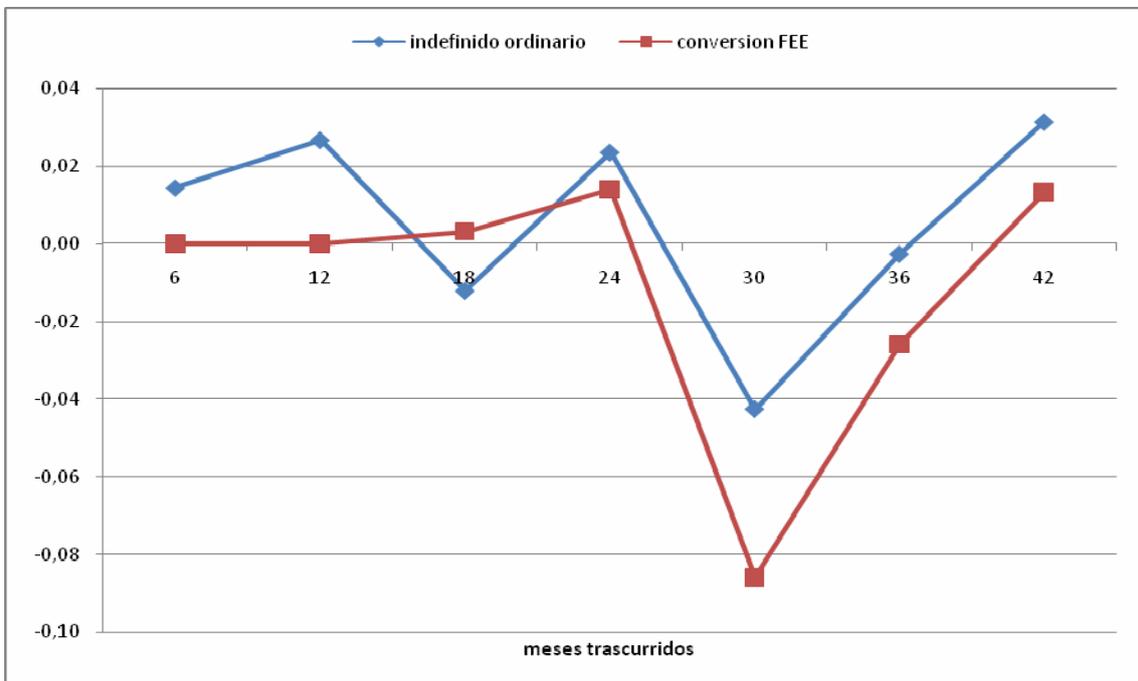
⁴⁶ De nuevo, aunque los gráficos que siguen (y el Cuadro A.6 en el apéndice) muestran unos determinados valores para esos efectos, el intervalo en el que estaría el verdadero valor del efecto incluye el cero. Por tanto, no se puede descartar que el verdadero tamaño del efecto sea nulo a pesar de que se estime un cierto valor positivo o negativo.

Gráfico 4.30. Efecto del CEE sobre la permanencia en el contrato según modalidad contractual



Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

Gráfico 4.31. Efecto del CEE sobre la ocupación según modalidad contractual

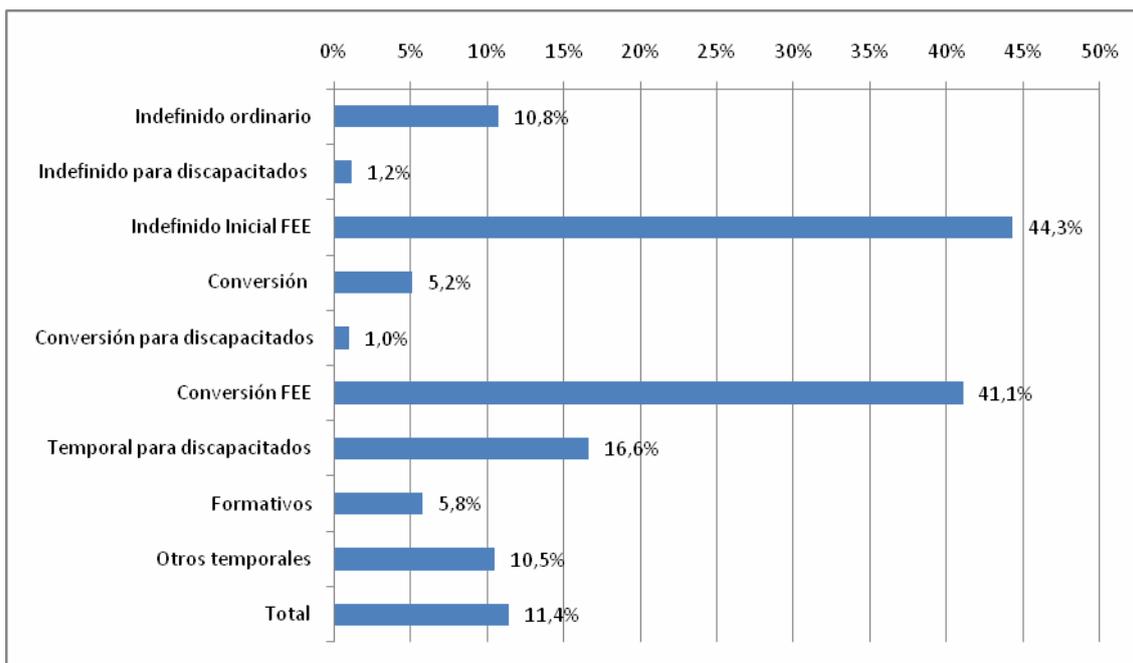


Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

4.4.3.2 Análisis a partir de los datos del Registro de Contratos

Del total de contratos realizados en 2005, un 11,4 % (16.497) fueron realizados en CEE. En este tipo de empresas predomina el contrato del programa de fomento del empleo estable, ya sea inicial o conversión. Como se observa en el Gráfico 4.32, estas dos modalidades suponen el 44,3 y el 41,1 del total de cada categoría, respectivamente. En cambio, las modalidades específicas para personas con discapacidad son una minoría.

Gráfico 4.32. Proporción de contratos realizados en CEE según tipo de contrato



Fuente: Registro de contratos.

El pequeño número de contratos en CEE en las modalidades de conversión y conversión específica para discapacitados (28 y 23 respectivamente) impide mostrar resultados en ambos casos.

Las estimaciones para toda la muestra se exponen en el Gráfico 4.33. Se observa que el efecto es más elevado durante el primer año y luego se va reduciendo. Respecto de las conversiones de FEE el efecto es positivo y se mantiene por encima de los diez puntos porcentuales durante los 36 meses, mostrando una menor estabilidad los contratos indefinidos para discapacitados. Ocurre lo mismo con las otras dos modalidades durante los primeros meses, pero el efecto se reduce y no es significativamente distinto de cero.

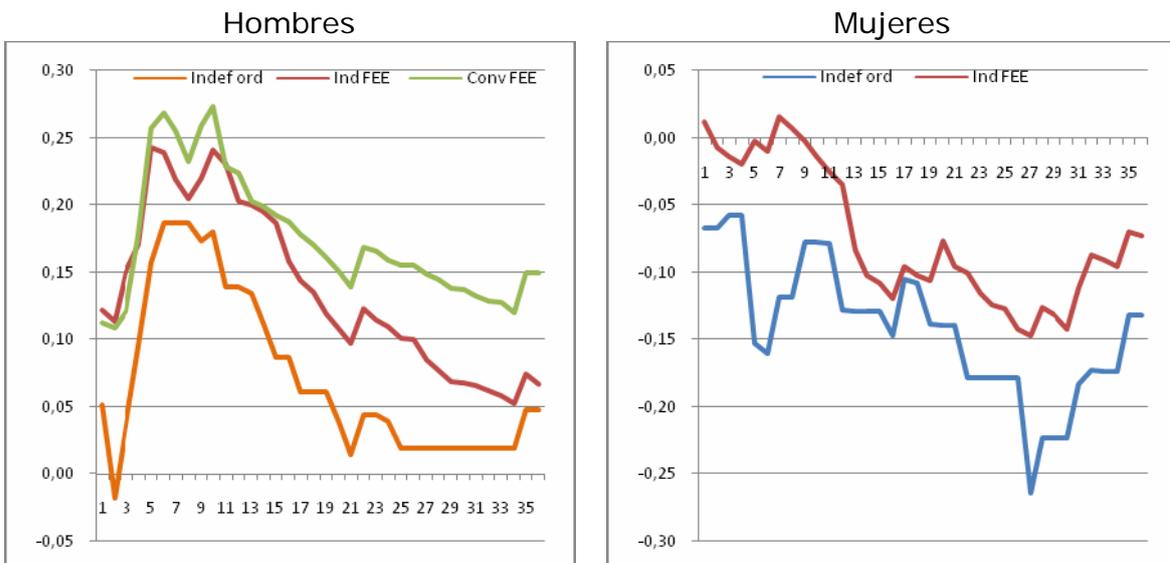
Gráfico 4.33. Estimación del ATT. Contratos indefinidos para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad. CEE



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

En cuanto a las estimaciones por sexo (Gráfico 4.34), el efecto positivo, es decir, la menor estabilidad de los contratos indefinidos para discapacitados respecto a las otras modalidades se mantiene para los hombres, mientras que resulta negativo para las mujeres. No obstante, las estimaciones sólo son significativas en alguno de los meses, lo que no permite concluir la existencia de un efecto diferenciado según la modalidad contractual.

Gráfico 4.34. Estimación del ATT. Contratos indefinidos para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad. CEE.

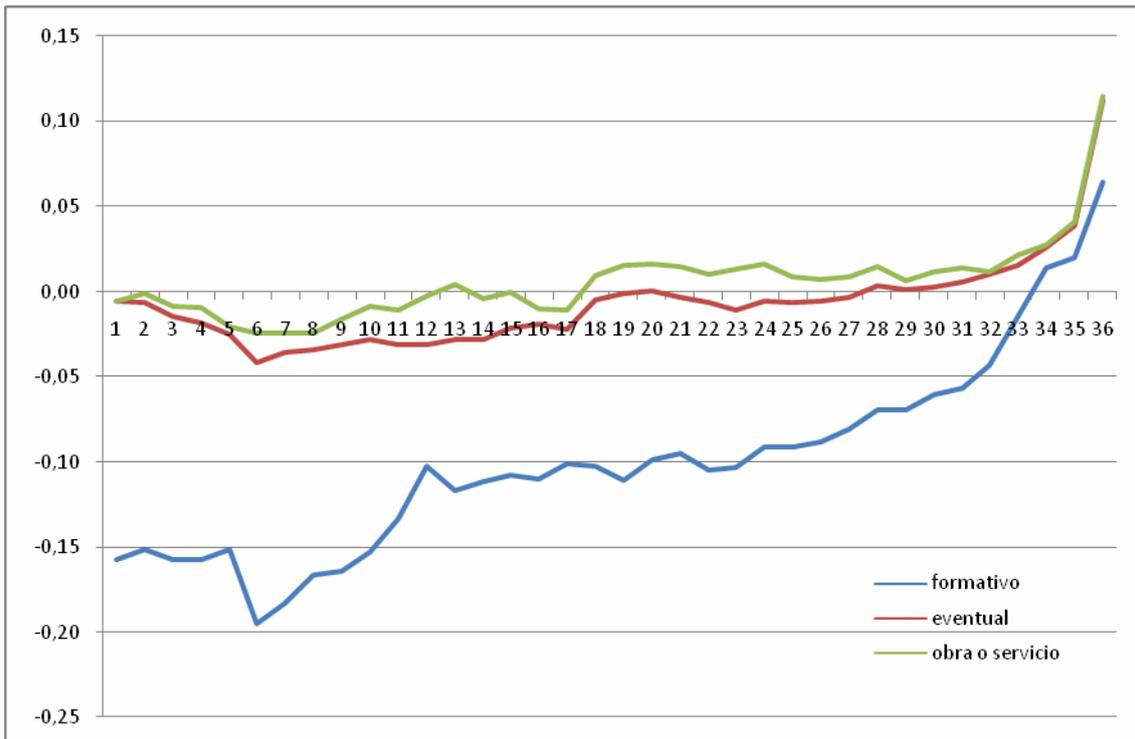


Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

En cuanto al efecto de la contratación temporal específica para discapacitados, en el Gráfico 4.35 podemos observar que sólo al final del periodo de análisis aparece un efecto positivo respecto de los contratos eventuales y de obra y servicio. Es decir, los contratos temporales específicos para discapacitados dan lugar a un mayor acceso a contratación indefinida. Si la comparación se realiza frente a los contratos formativos, estos tienen una mayor transición a la estabilidad durante el primer año, pero posteriormente el efecto cambia, volviéndose positivo. Por otra parte, no se aprecian diferencias entre hombres y mujeres (Gráfico 4.36); en ningún caso los efectos resultan significativos.

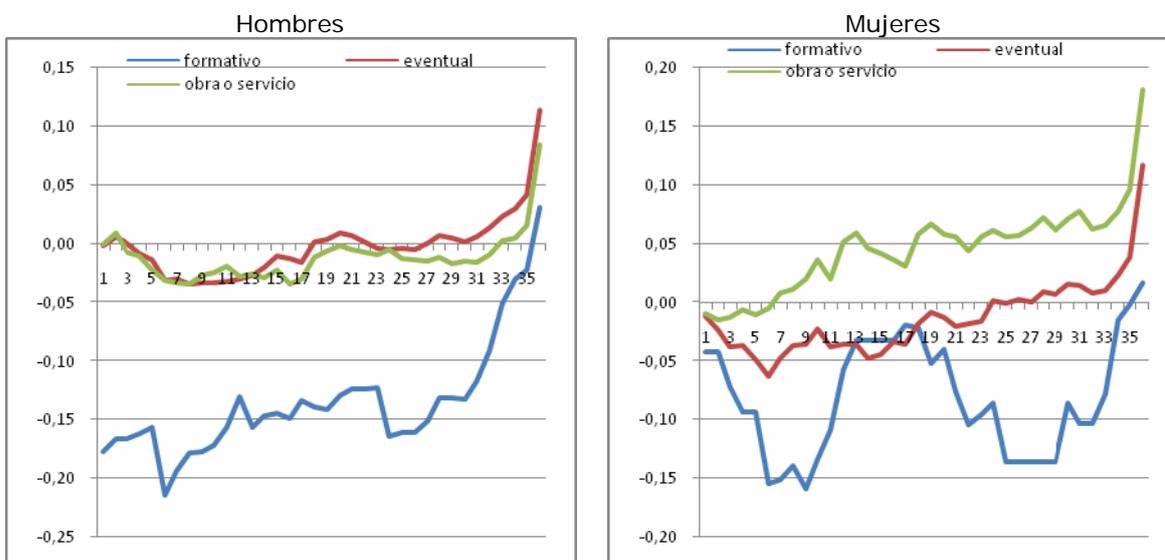
En definitiva, de nuevo en los CEE no se percibe ninguna diferencia entre contratos eventuales y de obra o servicio como se había observado en las empresas ordinarias, con lo que ambas bases de datos ofrecen resultados en la misma dirección. No obstante, sí hay un punto en común que es el mayor acceso a la contratación indefinida una vez transcurrido el periodo máximo de contratación en los temporales específicos para discapacitados (tres años).

Gráfico 4.35. Estimación del ATT. Contratos temporales para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad en CEE



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

Gráfico 4.36. Estimación del ATT. Contratos temporales para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad en CEE, según sexo



Los resultados no son significativos.

Fuente: Elaboración propia a partir del registro de contratos.

4.5 Las políticas de fomento de empleo para las personas con discapacidad en Europa.

Las Políticas Activas del mercado de trabajo (PAMT) constituyen un instrumento básico de la Estrategia Europea de Empleo. El objetivo perseguido ha sido reducir el recurso a medidas pasivas fomentando el uso de medidas activas para la integración de las personas en el mercado de trabajo. La existencia de PAMT eficaces es extremadamente importante para alcanzar el objetivo de igualdad social para las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad se encuentran todavía en una desventaja significativa en el mercado laboral en todos los países europeos. Tienen, en general, tasas de participación más bajas, niveles más altos de desempleo y un nivel educativo más bajo que el resto de la población.

Las PAMT dirigidas a personas con discapacidad incluyen una amplia variedad de instrumentos: subvenciones al empleo (salariales, ayudas para adaptación de puestos de trabajo, etc.) orientación y asesoramiento laboral, apoyo legislativo (cuotas de reserva, prohibición de discriminación,) etc. Las medidas de apoyo para el empleo de discapacitados disponibles son similares en todos los países, pero varían considerablemente en términos de énfasis y aplicación.

Para la revisión de las política activas orientadas a personas discapacitadas en Europa se han utilizado básicamente dos informes

relativamente recientes. Un informe⁴⁷ de ANED (Academic Network of European Disability expert) que aporta diversas buenas prácticas a partir de los informes elaborados por expertos de los distintos Estados miembros de la UE, a pesar, como señala el propio informe, de las dificultades derivadas de la carencia de información para evaluar los resultados e impactos en términos de empleo de los diferentes instrumentos de intervención. Y un informe de OCDE⁴⁸ que analiza las tendencias clave de la discapacidad en los países de la OCDE y los desafíos que plantea la recesión económica en este terreno. El informe realiza una revisión para entender mejor el papel de instituciones y políticas públicas orientadas a impedir la exclusión del mercado laboral o la salida hacia la inactividad de personas con problemas de salud. Se centra por lo tanto, en los problemas derivados de la salida de la actividad de personas con discapacidad receptoras de prestaciones por incapacidad permanente.

4.5.1 El informe ANED: revisión de buenas prácticas en Europa

El informe de ANED diferencia distintas prácticas en función de los elementos que a su juicio, mejorarían la eficacia de las PAMT en general y para personas discapacitadas en particular:

- Fijar objetivos a un nivel alcanzable pero ambicioso. Cada país debería fijar un objetivo para la tasa de empleo para mujeres y hombres con discapacidad, con la ambición de alcanzar, al menos, la actual tasa media de empleo en la UE en los próximos cinco años. Este planteamiento, definición de objetivos claros, se amplía a los instrumentos concretos de intervención que además deberían incluir evaluaciones sistemáticas que permitan saber qué funciona y qué no funciona, y la posibilidad de transferirlos tanto dentro de cada país como entre países.
- Aumentar la concienciación entre los empleadores reconociendo el papel que puede jugar la responsabilidad social de las empresas e introducir criterios sociales en la contratación pública. Las campañas de sensibilización pueden ser un instrumento importante.
- Cerrar la brecha existente entre la edad escolar y el momento de acceso al mercado de trabajo para personas con discapacidad, contemplando especialmente las necesidades de empleo de los jóvenes discapacitados y la importancia de la educación y de la formación permanente.

⁴⁷ "The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies" ANED. abril de 2009

⁴⁸ "Sickness, Disability and Work. Keeping on track in the economic downturn". OCDE mayo de 2009.

- Establecer medidas que garanticen la accesibilidad en el entorno de trabajo, capaces de responder con flexibilidad y rapidez a las cambiantes circunstancias de los trabajadores con discapacidad sobrevinida o previa.
- Garantizar que la información sobre la aplicación de las PAMT existentes es clara y accesible, de modo que todos los actores, incluidos los interlocutores sociales, conozcan las posibilidades que brindan.

Definición de objetivos de implementación de las medidas

El Servicio Irlandés de Empleo ha desarrollado una guía que contiene objetivos SMART (SMART corresponde con el inicio de las palabras: específicos, mensurables, alcanzables, realistas, puntuales). La definición de objetivos concretos a partir de estos cinco elementos, ayuda a lograr una mayor tasa de éxito en los proyectos. Este enfoque se ha utilizado para garantizar buenos programas de fomento de empleo y para reducir la probabilidad de que surjan dificultades durante los primeros días de incorporación a empleos nuevos para las personas con discapacidad.

Orientación laboral y ubicación de servicios de empleo

Una orientación eficaz no tiene por qué tener lugar sólo en las oficinas de los servicios de empleo. Un elemento importante es que los servicios para el empleo no sólo sean operados en la ubicación de sus proveedores. Esta conclusión está basada en los resultados de dos proyectos, *Employable* y *Capacitar a capacitadores*. Además de ésta los dos proyectos llegaron a otras conclusiones en relación con los servicios de orientación laboral:

- La importancia de la orientación en las fases tempranas de desempleo junto a medidas de apoyo activas en el puesto de trabajo.
- La orientación debe exceder el ámbito concreto del empleo, contemplando por ejemplo, el contexto social y las características personales.
- La importancia del seguimiento una vez obtenido un empleo.

Otro hallazgo importante es la necesidad de reconocer la eficacia de la orientación prestada tanto de manera formal como informal. Una posibilidad es que la orientación laboral se realice por pares (otras personas discapacitadas o compañeros de trabajo). Un programa austriaco para jóvenes con discapacidad tiene como enfoque central la creación de círculos de apoyo y el consiguiente uso de tutores en las empresas, de manera que la orientación se presta en el propio lugar de trabajo.

Emparejamiento de oferta y demanda

Un ejemplo de un proyecto internacional de buenas prácticas es el esquema de *SDV-NetJob*, proyecto de formación profesional, realizado en colaboración por Dinamarca, Irlanda y Grecia. En Grecia, el proyecto fue

utilizado para investigar e identificar las habilidades necesarias para obtener empleo en el sector de Tecnologías de la Información (TI). Al centrarse en la demanda y luego mejorar mediante formación, las habilidades de las personas discapacitadas, fue posible integrarlas en el mercado laboral. El proyecto hace hincapié en la necesidad de analizar la demanda de empleo para los distintos tipos de trabajadores cualificados. Este enfoque es importante para que los programas específicos para personas discapacitadas estén adaptados a la demanda y oportunidades de empleo en el mercado de trabajo ordinario.

Una iniciativa similar en Islandia tiene como objetivo ayudar a encontrar empleo pero garantizando un adecuado emparejamiento entre las necesidades de las empresas y las capacidades de los candidatos, incluyendo un sistema adicional de apoyo a largo plazo.

Aunque no se dispone de suficientes evidencias parece que conocer las necesidades de empleadores y empleados puede ser la mejor manera de mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo. Para los empleadores esto puede significar incentivos financieros. Un proyecto húngaro combina tanto subvenciones salariales como deducciones del impuesto de sociedades, para que los empleadores comprueben los conocimientos de personas con discapacidad intelectual.

Flex-Trabajo

Los puestos de trabajo flexibles en Dinamarca son un ejemplo de iniciativas legislativas para posibilitar el ingreso o la permanencia de personas discapacitadas en el mercado de trabajo. La protección por discapacidad fue reformada en Dinamarca en 2003 incorporando un cambio conceptual fundamental. La evaluación de la discapacidad se centra ahora más en la capacidad residual de trabajo, de manera que lo que se valora es en qué medida una persona puede asumir un trabajo subvencionado (denominado "flex"). Las personas con discapacidad son empleadas en las condiciones ordinarias establecidas por la negociación colectiva, pero parte de los costes son financiados con recursos públicos. La prestación de invalidez sólo se concede cuando se valora que la pérdida de capacidad impide la realización de un flex-trabajo y que tampoco es posible restaurar la capacidad para el empleo mediante rehabilitación.

Responsabilidad social corporativa

Francia obliga a incluir en la negociación colectiva planes para emplear e integrar personas con discapacidad. Es importante que los ya empleados estén sensibilizados de antemano con el empleo de las personas con discapacidad. La cooperación entre los agentes sociales ha sido también el objetivo de proyectos de buenas prácticas sobre nuevas formas de empleo de calidad y seguro.

En Alemania, las empresas están obligadas a valorar si un puesto vacante puede ser cubierto por una persona con discapacidad grave. También existen gestores de discapacidad que apoyan la reintegración laboral.

Coco-Mat en Grecia es un ejemplo de una empresa con un gestor de personas con discapacidad, que también muestra el compromiso con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades.

Otros países, como Holanda, premian anualmente a las empresas que mejor política desarrollan en relación con las personas con discapacidad o enfermedades crónicas. En Portugal existe una iniciativa similar, a la que en 2008 concurrieron cerca de 600 empresas.

Capacitación

Las personas sin educación formal tienen un mayor riesgo de desempleo y subempleo. Por tanto, el impacto de la educación en la igualdad y el acceso al empleo es importante, no solo la educación formal, sino también formación ad hoc y continua. Una alternativa a considerar es la combinación de formación y empleo. Un pequeño proyecto noruego en el sector audiovisual, que combinaba la capacitación en TI con prácticas, consiguió que un 75% de los participantes tuvieran posteriormente un empleo indefinido.

Autoempleo

Favorecer el acceso a microcréditos puede ayudar a las personas discapacitadas a convertirse en trabajadores por cuenta propia.

4.5.2 El Informe OCDE: mayor impulso a las PAMT frente a las políticas pasivas.

El informe de OCDE destaca que el incremento del esfuerzo realizado para desarrollar y ampliar las medidas de integración laboral no ha mejorado los niveles de empleo de las personas con discapacidad, de manera que en la mayoría de países de OCDE las personas con problemas de salud no se han beneficiado en la misma medida del mayor crecimiento y oportunidades de empleo en la última década. Esta situación puede empeorar en la actual situación de recesión.

El informe señala diferentes tipos de problemas que pueden estar en la base de esta aparentemente escasa eficacia de las medidas orientadas a la inserción laboral:

- El pequeño número de personas que se benefician de la rehabilitación profesional y ayudas al empleo. En promedio, el gasto en PAMT para las personas con discapacidad es escaso en comparación con lo que se gasta en prestaciones económicas por incapacidad. Normalmente, suponen entre un 4 y un 7% del gasto total en discapacidad.
- En la mayoría de los países, tanto los servicios públicos de empleo como los empleadores no están preparados para ayudar a mantener en el empleo a personas con capacidad parcial para el trabajo.
- Los sistemas de prestaciones por discapacidad existentes parecen desincentivar la inclusión en el mercado laboral. La naturaleza permanente de las prestaciones de invalidez en la mayoría de los

países, puede provocar que una vez que se ha accedido a la pensión por incapacidad la probabilidad de volver al trabajo sea casi nula. En la mayoría de los países para los que se disponen datos, entre un 1 y 2% de todos los beneficiarios de pensiones de invalidez anualmente dejan de serlo por razones distintas a la muerte o jubilación.

- La naturaleza cada vez más global de muchas empresas ha provocado un desplazamiento de la producción a lugares donde los insumos, incluido el trabajo, son más baratos. Como consecuencia, ha disminuido la tolerancia hacia trabajadores que no son altamente productivos en un trabajo en particular o que no se ajustan a una norma de rendimiento ideal. Lo que evidentemente dificulta el mantenimiento o reintegración en el empleo de personas con una capacidad parcial para el trabajo.

Sin embargo el informe de OCDE, indica que aunque lentamente, se está produciendo un cambio fundamental de enfoque: de la discapacidad a la capacidad, lo que implica reorientar las acciones hacia el conocimiento de la capacidad laboral de las personas con problemas de salud y apoyar su desarrollo y los derechos que les permitan volver al empleo.

A modo de ejemplo, Suecia aborda la evaluación de la capacidad residual para el empleo a través de una Comisión de Capacidad de Trabajo. Una reforma similar a la danesa descrita en el epígrafe anterior, se ha realizado por los Países Bajos en 2006. El grado de discapacidad del trabajador determina que o bien reciban un complemento salarial en función de la cantidad de capacidad de trabajo residual efectivamente utilizada o bien que no puedan recibir una prestación de invalidez. En caso de pérdida del empleo, tras el agotamiento de las prestaciones por enfermedad, están asimilados a desempleados. La reforma introducida en Australia en 2006, es similar: las personas que pueden trabajar 15-29 horas por semana ya no tienen derecho a una prestación de invalidez, sino que se asimilan a desempleados y en consecuencia reciben apoyo y asumen la obligación de buscar empleo a tiempo parcial.

Una cuestión adicional es que los perceptores de prestaciones por incapacidad consideren la posibilidad de volver al mercado de trabajo. Suecia ha aplicado recientemente un conjunto de reformas que podrían ser traspasables a otros países cuyo reto sea incrementar la tasa de empleo de los discapacitados. Los beneficiarios de prestaciones por incapacidad permanente pueden ganar por la realización de una actividad laboral hasta 4.000 euros anuales aproximadamente antes de que su pensión se reduzca de forma progresiva. Más importante aún, pueden dejar de trabajar y volver a percibir su pensión de invalidez en cualquier momento sin una nueva evaluación. Esta política también puede apoyar a aquellos cuya capacidad mejora con el tiempo, y es muy adaptable a personas con problemas de salud episódicos. Se trata por lo tanto de ofrecer a los beneficiarios un medio seguro para tratar de volver a entrar en el mercado de trabajo, sin temor a fracasar en el intento y sin tener que soportar otro largo y prolongado proceso de evaluación para recuperar el derecho a la prestación.

Sin embargo, señala el informe que abordar las debilidades de los sistemas

de prestaciones existentes, es importante pero no suficiente. Las responsabilidades y los incentivos financieros para los principales actores implicados en la gestión de los trabajadores con problemas de salud requiere una atención mucho mayor.

Los empleadores desempeñan un papel fundamental. Existen tres razones principales para su participación de forma tangible. En primer lugar, están especialmente bien situados para observar las ausencias, consultar con un profesional de la salud y desarrollar, junto con el trabajador, la rehabilitación y la estrategia de mantenimiento en el trabajo. En segundo lugar, porque son muy sensibles a los incentivos financieros que estimulen el cumplimiento de sus responsabilidades, por ejemplo, que tengan que asumir una parte importante de los gastos derivados de una mala gestión de las bajas. Y en tercer lugar, necesitan obtener rápida y fácilmente apoyo financiero y no financiero para ayudar a los trabajadores enfermos para reintegrarse al trabajo tan pronto como sea posible.

Algunos países han optado por incrementar la responsabilidad de las empresas en la gestión de la enfermedad. En el pasado se ha evidenciado que algunos empleadores han reducido personal a través de bajas laborales prolongadas seguidas de prestaciones por incapacidad, a menudo como una forma de jubilación anticipada. Como el acceso a prestaciones por incapacidad va precedido en la mayoría de los casos por un período de licencia por enfermedad de larga duración, un medio eficaz para disminuir el incentivo para reducir la plantilla de esta manera es transferir una mayor responsabilidad financiera respecto de las prestaciones por enfermedad a los empleadores. Este tipo de iniciativas se han implementado en los Países Bajos, Reino Unido y Luxemburgo.

Otros países van más allá de una mayor responsabilidad de los empleadores, no sólo económicamente, sino también en la gestión de la enfermedad en una fase temprana o durante toda la duración de las prestaciones por enfermedad. Partiendo de un esquema similar a la protección por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en muchos países de la OCDE, hay una tendencia creciente a trasladar los costes de la discapacidad a los empleadores en mayor medida. Los Países Bajos, desde 2003, o Finlandia son países que han arbitrado medidas en este sentido.

No obstante el informe de OCDE plantea que este tipo de reformas pueden tener efectos no deseados. Existe el riesgo de que sin un marco reglamentario adecuado, se reduzcan las oportunidades de contratación de personas enfermas y discapacitadas. Sin embargo puede minimizarse el riesgo, por ejemplo mediante exenciones para los empleadores que contraten enfermos crónicos o discapacitados. La idea de fondo es responsabilizar a los empresarios que generen más trabajadores enfermos y discapacitados que otros empleadores en circunstancias similares, por ejemplo, en el mismo sector, por los costes adicionales asociados.

Este incremento de la responsabilidad empresarial, debe acompañarse en paralelo de un mayor soporte por parte de las administraciones públicas. Los servicios públicos de empleo pueden potenciar redes de empresarios que ayuden en la colocación de demandantes de empleo de difícil

empleabilidad, por ejemplo, como consecuencia de una reducción de su capacidad de trabajo. Pero sobre todo es importante el apoyo en el primer período crítico de las bajas laborales para ayudar a retener al empleado en el trabajo.

Finalmente otros factores que influyen en las prácticas de las empresas son la legislación contra la discriminación y otros instrumentos legales. La mayoría de los países han introducido legislación contra la discriminación para garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad en la promoción del empleo, la contratación y los procedimientos de despido. Esta legislación es más fuerte en los países anglosajones, pero desde 2006 todos los Estados miembros de la UE están obligados a adoptar una legislación similar. Las diferencias entre estas reglamentaciones pueden ser múltiples e incluyen aspectos tales como la cobertura y el grado de ejecución.

Sin embargo, el informe señala que no está claro que el uso de la legislación para proteger los derechos de las personas con discapacidad sea tan eficaz como se esperaba. Si bien los trabajadores empleados disfrutaban de una mayor protección, este tipo de medidas puede dificultar la contratación de trabajadores con capacidad reducida porque los empresarios temen las dificultades derivadas de un despido si los trabajadores no consiguen adaptarse a sus necesidades.

Algunos países están utilizando cuotas para la contratación de personas con discapacidad. No hay una evaluación sólida disponible sobre el empleo de cuotas. Las evaluaciones sobre el impacto de un esquema similar en Austria, uno de los países con cuotas relativamente altas, son muy desalentadoras y similares a la conclusión sobre el efecto de la legislación contra la discriminación, la cuota parece generar algo de mantenimiento en el empleo de los trabajadores con una discapacidad sobrevenida a expensas de los solicitantes de empleo con discapacidad más alejados del mercado de trabajo, con lo que el efecto neto sobre el empleo es negativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis realizado en el apartado anterior sobre la situación de las personas discapacitadas en relación con el empleo y de la eficacia de los contratos específicos que incorporan bonificaciones de cuotas destinadas a fomentar su inserción laboral, permite extraer un conjunto de conclusiones que se han ido poniendo de manifiesto a lo largo del informe. A partir de dichas conclusiones es posible realizar una serie de recomendaciones.

Las conclusiones y recomendaciones se han ordenado en función de los objetivos que perseguía la evaluación. No obstante, conviene recordar que debido a las limitaciones de los datos disponibles, no ha sido posible evaluar el impacto de las distintas medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad (aproximado, por ejemplo, por la tasa de empleo del colectivo).

Sobre la inserción de las personas discapacitadas a través del empleo ordinario

La proporción de empresas ordinarias que contratan a personas con discapacidad ha experimentado una evolución positiva en los últimos años. Concretamente entre los años 2007 y 2008 y respecto de las contrataciones realizadas en los tres años previos, este crecimiento se cifra en 2,45 puntos porcentuales.

El análisis de los comportamientos de las empresas frente a la contratación de discapacitados muestra fuertes diferencias en función del tamaño de la empresa. Así las empresas de mayor tamaño son las que presentan una intensidad de uso de la contratación a este colectivo mas elevada.

Es el umbral que marca la obligatoriedad de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% lo que provoca una clara diferenciación entre las empresas, de manera que mientras las empresas por debajo de 50 trabajadores cuentan en promedio con aproximadamente un 0,7% de personas con

discapacidad en sus plantillas, por encima de dicho tamaño, esta proporción oscila entre el 1,6 y el 2 %.

La contratación de personas discapacitadas por las empresas ordinarias parece asociarse positivamente con distintos factores como el recurso a convenios colectivos de empresa; las solicitudes directas de los trabajadores, los servicios públicos de empleo y las bolsas de trabajo como medios más frecuentes para cubrir puestos de trabajo y una mayor antigüedad de la empresa.

Recomendación Primera

Uno de los elementos que puede jugar un papel importante en la inserción de las personas discapacitadas es la intermediación. Los datos muestran que entre otros factores, cuando la vía utilizada para la realización de nuevas contrataciones son los servicios públicos de empleo aumenta la presencia de trabajadores discapacitados en las empresas. Igualmente el análisis ha evidenciado el importante papel que juegan las organizaciones de discapacitados en la contratación dentro del colectivo.

La mejora de los cauces de intermediación especialmente a través de los servicios públicos de empleo, es una necesidad que viene reclamándose en los últimos años y que contemplaba tanto en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo de 2006 como en la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad. El hecho de que muchas empresas aleguen la inexistencia de candidatos discapacitados a la hora de cubrir una vacante, evidencia esta necesidad. Igualmente podrían establecerse mecanismos de coordinación entre servicios públicos de empleo y organizaciones de discapacitados de manera que se refuerce la eficacia de ambas vías de intermediación.

Otro aspecto a considerar es el papel de la negociación colectiva en la inserción de discapacitados en el empleo ordinario. Aunque la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, incorpora a los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) a la negociación de las medidas de intervención para el fomento del empleo entre el colectivo, un elemento clave puede ser que los convenios colectivos incorporen medidas concretas (por ejemplo, cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas de más de 50 trabajadores o ampliar el número de puestos reservados mas allá de la obligación legal, contemplar la contratación de discapacitados en empresas de menos de 50 trabajadores, etc.) lo que mejoraría la efectividad de las medidas acordadas a nivel "macro".

Por lo que respecta al cumplimiento de la cuota de reserva, desde 2005 se ha ido incrementando sustancialmente la proporción media de personas discapacitadas en las empresas hasta alcanzar en 2008, en las empresas de más de 50 trabajadores entre el 1,6 y el 2%. Sin embargo, esto no significa que estas empresas estén cumpliendo, o cerca de cumplir, la cuota de reserva, ya que se ha constatado que esta media esconde dos situaciones muy distintas: un grupo de empresas que presentan porcentajes relativamente altos y otras muy por debajo del 2% y en realidad similares a los de las empresas con menos de 50 trabajadores.

Entre las medidas alternativas a la cuota de reserva, la utilización de los servicios de un CEE o trabajador autónomo discapacitado, ha aumentado más del doble en el periodo 2001-2006. Este incremento indica un uso más intensivo de los CEE o los trabajadores autónomos por parte de las empresas, pero también un mayor recurso a esta medida alternativa frente al cumplimiento de la cuota de reserva.

Lo mismo ocurre con la realización del algún tipo de donación para la inserción laboral o creación de empleo para las personas con discapacidad. Se ha duplicado la proporción de empresas que recurren a esta medida alternativa, aunque también es importante señalar que su uso es muy inferior (un 56% inferior) a la alternativa de recurrir a los servicios de un CEE o trabajador autónomo con discapacidad, lo cual favorece de manera indirecta una mayor participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Finalmente y por lo que respecta a la constitución de enclaves laborales, a partir de los datos de la encuesta realizada a empresas es posible concluir que es la medida alternativa al cumplimiento de la cuota menos extendida. Tan solo un 1% de las empresas y una cuarta parte de los CEE encuestados participan en un enclave laboral.

En cuanto al uso de las bonificaciones y subvenciones al empleo, las empresas con menos de 50 trabajadores son las que en mayor medida reciben algún tipo de subvención para la contratación de personas con discapacidad. Las mayores limitaciones y dificultades monetarias de las empresas pequeñas en comparación con las de mayor tamaño ayudan a explicar en gran parte la mayor presencia de este tipo de subvenciones en las empresas de menor tamaño. Esta mayor concentración de subvenciones en las empresas de menor tamaño se ve reflejada, lógicamente, en una mayor presencia de personas con discapacidad entre aquellas empresas que las han recibido, especialmente en las microempresas.

Recomendación Segunda

A la vista de los resultados obtenidos en las pequeñas empresas que utilizan las subvenciones a la contratación de discapacitados una posible alternativa para fomentar la contratación dentro del colectivo en empresas no sujetas a la cuota de reserva, podría ser rediseñar las bonificaciones de manera que se establezca una gradación de su cuantía que resulte de la combinación de las características personales de los discapacitados que implican más dificultades de empleabilidad (por ejemplo sexo, edad, y severidad ya contempladas por otra parte en la Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad) y junto a ellas el tamaño de la empresa que efectúa la contratación .

Una cuestión adicional es el elevado grado de conocimiento que tienen las empresas sobre la existencia de estas subvenciones. El hecho de que más del 93% de las empresas que no cuentan con personas discapacitadas en sus plantillas las conozcan, apunta a que no es la falta de información un factor que explique la menor contratación de discapacitados.

Una posible explicación puede encontrarse en las razones por las que las empresas no contratan a personas discapacitadas. Los dos principales motivos argüidos, “ningún solicitante con discapacidad” y “no se lo planteó”, apuntan claramente a un problema de intermediación laboral. Una cuestión adicional es la escasísima proporción de empresas que aluden a una hipotética menor productividad de estas personas, lo que parece indicar, a la luz de otros estudios, que puede existir un importante componente de deseabilidad social en la respuesta dada por las empresas a esta pregunta. Y en consecuencia que el prejuicio en relación con la productividad de estos trabajadores esté jugando en contra de su contratación. Detrás del elevado número de empresas que responden “no se lo planteó” puede subyacer este prejuicio.

Finalmente, en relación con las restantes medidas, un aspecto a señalar es su menor utilización por parte de las empresas, especialmente en el caso de las subvenciones para formación profesional no solicitadas por más del 86% de las empresas con trabajadores discapacitados, lo que no deja de ser preocupante tratándose de un colectivo con un importante déficit de capital humano. Tanto en este caso como en el de las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, la falta de información podría explicar en parte su escaso uso, aunque es posible que un factor adicional sea la cuantía de la subvención otorgada.

Recomendación Tercera

Los datos muestran que las empresas tienen un grado de conocimiento muy elevado de las ayudas y subvenciones ligadas a la contratación de personas con discapacidad. Luego si la información sobre las subvenciones al empleo llega a las empresas, los problemas de acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad tienen que estar ligados a otros problemas de información distintos: una deficiente casación entre oferta y demanda de empleo así como la insuficiencia de campañas enfocadas de manera que ayuden a superar el prejuicio relativo a la productividad de estos trabajadores y que promuevan que las empresas se planteen como una posibilidad real la contratación de personas con discapacidad.

Por tanto cabe recomendar nuevamente la mejora de los cauces de intermediación laboral existentes para que las solicitudes de empleo de personas con discapacidad lleguen a más empresas.

Finalmente y por lo que respecta a la mejora de la capacidad incentivadora de las subvenciones al empleo de discapacitados, además de la consideración de las variables propuestas en la recomendación segunda, una recomendación adicional, tal como por otra parte recoge la estrategia global para el empleo de las personas con discapacidad, sería la conveniencia de analizar más detenidamente, con información expresamente recogida para ello, la estructura de costes fijos y variables para la empresa que parece asumirse al contratar personas discapacitadas.

Sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas a través del empleo protegido

Por lo que respecta a los Centros Especiales de Empleo, una primera cuestión a resaltar es su importante incremento, de manera que en el decenio 1996-2006 prácticamente se han triplicado. Los trabajadores contratados en estos centros también se han multiplicado por dos en el mismo periodo de tiempo. Un elemento que permite valorar el esfuerzo diferencial realizado por empresas ordinarias y CEE es que mientras en empresas ordinarias las contrataciones de discapacitados pasan de 20.250 en 2002 a 26.008 en 2008 (disminuyendo respecto de 2007) en CEE pasan de 13.948 a 30.706 (aumentando respecto de 2007), es decir, más del doble en los mismos años. Los Centros Especiales de Empleo generan anualmente prácticamente el mismo número de contratos a pesar de que el número de CEE es evidentemente muy inferior al de empresas ordinarias.

El peso de las personas discapacitadas sobre la plantilla de los CEE lógicamente, es muy superior al de las empresas ordinarias aunque son los de menor tamaño los que presentan valores más elevados. También emplean a más mujeres pero presentan una menor proporción de trabajadores mayores y de personas con una antigüedad superior a los tres años. Este último hecho puede explicarse, al menos parcialmente, por el mayor peso de la temporalidad en el flujo de contratos que realizan (un 85,9% de los celebrados en 2008 frente a un 41,6% en las empresas ordinarias) y en consecuencia, sobre sus plantillas (16% en los CEE frente al 12% en empresas ordinarias).

Igualmente, al analizar la evolución de la contratación en los CEE, se evidencia que este patrón de contratación mucho más relacionado con los contratos temporales se ha intensificado en los últimos años. En este sentido, cabe realizar una doble interpretación. Por un lado podría afirmarse que los CEE están incrementando la rotación laboral de sus plantillas de forma importante, dando pie a los problemas normalmente asociados al exceso de temporalidad (como escasa formación, baja motivación por parte de los trabajadores, empeoramiento de las condiciones de trabajo, etc.). Por otro lado, si los CEE se constituyen realmente como plataformas de acceso a la empresa ordinaria sería esperable un elevado volumen de temporalidad y una elevada rotación de la plantilla, precisamente transvasando trabajadores hacia el mercado ordinario.

Recomendación Cuarta

Tratándose de empleo protegido, resulta importante conocer cuál de ambas interpretaciones se aproxima más a la realidad, ya que no sería una cuestión baladí, que detrás de esta elevada temporalidad esté una precarización de las condiciones de acceso al empleo de los discapacitados.

Por esta razón, y ante la práctica inexistencia de estudios específicos, sería conveniente abordar un estudio en profundidad de los patrones de contratación de los CEE así como de su eficacia como instrumentos de transición al empleo ordinario.

Finalmente señalar que la intensidad de uso de las bonificaciones de cotizaciones sociales así como de las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo es significativamente más elevada en los CEE.

Sobre el déficit de empleo de las personas con discapacidad y los desafíos que plantea para la política de empleo

Por lo que respecta a la participación de las personas discapacitadas en el empleo, se trata de un colectivo con baja tasa de actividad (35,5 frente al 73,6% de la población en general en 2008), baja tasa de empleo (28,3 frente a 66%) y mayor tasa de desempleo (20,3 frente a 11,5%). Sin embargo, el problema más grave de los tres es el de la baja actividad, que afecta aproximadamente, a un millón de personas con discapacidad, mientras que el desempleo afecta a poco más de cien mil.

El déficit de empleo del colectivo es muy significativo. Con datos de 2008, se ha estimado que si las personas con discapacidad tuvieran la misma tasa de empleo que la población en general, eso supondría que tendrían que estar trabajando 976.700 personas con discapacidad cuando sólo lo hacían, ese año, 419.300. Por tanto, el déficit de empleo (sólo para alcanzar la misma tasa de empleo que los demás) se puede cuantificar en unas 557.000 personas ocupadas más. Como hay en torno a cien mil personas con discapacidad paradas, cubrir el déficit de empleo supone que un grupo relevante de personas con discapacidad inactivas pasen a ser activas, es decir, se confirma que el gran desafío para incrementar el empleo de las personas con discapacidad pasaría por convertir en activos a un grupo relevante de inactivos.

A partir de los cálculos descriptivos realizados se ha estimado qué tipo de política podría ser capaz de afrontar dicho desafío, considerando tres como principales: empleo protegido en los CEE; cumplimiento estricto de la cuota de reserva; y promoción del empleo en la empresa ordinaria.

En cuanto al primero, los datos existentes muestran que aproximadamente estarían trabajando gracias a los CEE en torno a 50.000 personas. Sin minusvalorar su papel (en especial para personas con discapacidad con especiales dificultades de entrada en el mercado de trabajo) no parece la vía por la que se pueda cubrir un déficit de empleo como el cuantificado anteriormente.

Por lo que respecta al cumplimiento de la cuota de reserva, a partir de las bases de datos disponibles para la economía privada se ha estimado una brecha de unos 75.000 empleos. Aunque no se trata de una magnitud desdeñable (y menos aún si tenemos en cuenta que no está incluido el grado de incumplimiento de la cuota de reserva en la Administración Pública), queda lejos de cubrir el grueso del déficit de empleo, aunque puede desempeñar un estimable papel complementario. En cuanto al autoempleo, la proporción de trabajadores autónomos entre los discapacitados se aproxima mucho a la correspondiente a población no discapacitada. La carencia de datos impide analizar hasta qué punto las medidas de fomento del autoempleo en el colectivo desarrolladas en los últimos años, explican estos datos. En cualquier caso, alcanzar en el colectivo de discapacitados la misma proporción de autoempleo que en el de no discapacitados, supondría que unos 4.000 empleos más, por lo que esta vía tampoco parece determinante para incrementar la tasa de actividad de la población discapacitada.

Por tanto, la promoción de empleo en las empresas ordinarias por vías adicionales a la de la cuota es el camino a través del cual se puede llegar a cubrir el déficit de empleo de las personas con discapacidad.

Finalmente, una cuestión puesta de manifiesto en el análisis, a valorar en relación con la necesidad de impulsar el incremento de la actividad de las personas discapacitadas, es el efecto que sobre la relación con la actividad tiene el inicio o agravamiento de una discapacidad. Los datos de EDAD-2008 apuntan a que para un importante volumen de personas activas esta situación se traduce, en primera instancia, en una salida hacia la inactividad que además parece cronificarse con el tiempo y que afecta a personas de todos los grupos de edad.

Recomendación Quinta

A pesar de que una primera medida que se podría adoptar sería fomentar el cumplimiento de la cuota, desincentivando en paralelo, el recurso a medidas alternativas, una cuestión que cabría plantearse es un incremento del valor de la cuota de reserva. Este incremento podría plantearse de manera directamente proporcional al tamaño de la empresa y también cabría modularla adicionalmente, en función de aquellas características de las empresas que puedan actuar como factores limitantes en la contratación de discapacitados.

Como se recomendaba en la evaluación realizada en 2008 sobre la política de bonificaciones, una de las claves para mejorar la eficacia de los distintos instrumentos de fomento de empleo pasa por su diseño y aplicación integrada. Y también por la búsqueda de la complementariedad con otros ámbitos de acción pública que impulsan iniciativas orientadas a la integración de los discapacitados.

Por ejemplo, las becas y ayudas para compatibilizar estudios y trabajo orientadas a reforzar programas de formación como aprendiz o formación profesional, donde los participantes recibirían una compensación desde la empresa por su trabajo, complementada por el Estado en su parte formativa mediante una beca, permitiría además de mejorar los niveles de capital humano del colectivo, contribuir a un mejor conocimiento por parte de las empresas de la capacidad real de las personas discapacitadas para dar respuesta a sus necesidades de producción. Algunas prácticas europeas han evidenciado la utilidad de este tipo de enfoque.

Una cuestión adicional a considerar, es que en el futuro el diseño y la asignación de recursos a los distintos instrumentos de las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad deberían reflejar esta distinta capacidad relativa de cada uno de ellos para cubrir el déficit de empleo de las personas con discapacidad.

Como elemento adicional de reflexión y a la vista de los efectos que el inicio o agravamiento de la discapacidad pueden tener sobre los activos, en el sentido de promover una salida hacia la inactividad (básicamente hacia la situación de receptor de pensiones contributivas o de otra naturaleza) convirtiéndose aparentemente, esta circunstancia en crónica, podrían abordarse estudios que permitan evaluar en profundidad este hecho y los factores que lo motivan, ya que puede resultar contradictorio, que por una parte se fomente e incentive con recursos públicos la contratación de personas discapacitadas, en ocasiones con un elevado grado de severidad, mientras que en paralelo activos con una discapacidad sobrevenida o agravada (en este último caso discapacitados ya integrados laboralmente) salgan de la actividad

Sobre la eficacia de los contratos específicos bonificados para discapacitados en la permanencia en el empleo

Los resultados del análisis de los contratos indefinidos específicos para personas con discapacidad respecto del contrato indefinido ordinario aplicado igualmente a personas discapacitadas (del cual sólo se diferencia en las bonificaciones asociadas a la discapacidad) apuntan a un efecto beneficioso sobre la permanencia en el mismo contrato. Sin embargo, ese efecto parece tener su máximo en torno a un año desde la firma del contrato lo que, teniendo en cuenta la escasa magnitud de este efecto y que no se hayan encontrado efectos significativos desde el punto de vista de la permanencia en la ocupación, apuntaría en la dirección de una efectividad poco clara de estas bonificaciones.

Recomendación Sexta

Es posible que el rediseño de este instrumento de fomento de empleo, dentro de los cambios impulsados en la nueva estrategia de empleo de las personas con discapacidad modulando las bonificaciones por sexo, edad y severidad de la discapacidad, pueda resolver esta falta de claridad en los efectos.

Sin embargo, el resultado invita a repensar el diseño de las bonificaciones, en especial su articulación con las subvenciones para adaptaciones del puesto de trabajo para personas con discapacidad, en la línea de lo indicado en la recomendación tercera.

Por lo que respecta al contrato específico de conversión en indefinido en relación con el contrato ordinario de conversión en indefinido (del cual sólo se diferencia en las bonificaciones asociadas a la discapacidad), tendría efectos sobre la estabilidad en el contrato, pero no parece tenerlos sobre la estabilidad en el empleo. Sin embargo, sí que incrementa la estabilidad laboral en comparación con el resto de modalidades de contrato indefinido, aunque ese efecto no tiene por qué estar relacionado con las bonificaciones por discapacidad, ya que como ocurre en el empleo de personas no discapacitadas, la mayor estabilidad de las conversiones, bonificadas o no, se debe al hecho de que la empresa ha podido constatar la adecuación del trabajador a las necesidades de la empresa, tras su contratación de forma temporal.

Recomendación Séptima

Las conversiones específicas aparecen como una vía exitosa para la integración laboral estable de las personas con discapacidad, por lo que convendría mantenerlas. Si se tiene en cuenta que un problema habitual de las empresas es que no conocen el impacto que la discapacidad tiene sobre la productividad del trabajador, este contrato proporciona una vía para que la empresa aprenda cuál es el verdadero impacto de la discapacidad en el día a día de la relación laboral.

Por tanto, dados sus efectos positivos podría plantearse la posibilidad de fomentar su extensión, reforzando los incentivos asociados, frente al contrato indefinido específico inicial.

En cuanto a la contratación indefinida en Centros Especiales de Empleo la primera conclusión es que no genera una mayor estabilidad laboral (como permanencia en el contrato o en el empleo) que cuando se utiliza el mismo tipo de contrato indefinido en una empresa ordinaria. Esta ausencia de efectos en comparación con la empresa ordinaria también se obtiene para los contratos temporales. Es importante resaltar que este resultado no debe interpretarse como que las bonificaciones y subvenciones que reciben los Centros Especiales de Empleo no puedan tener efectos sobre la contratación de personas con discapacidad (aspecto que no se puede evaluar con los datos disponibles). Más bien, sucedería que, en ellos, en la práctica todos los contratos están “bonificados” por el hecho de tratarse de Centros Especiales de Empleo y de ahí que no se encuentren diferencias en cuanto al impacto de los diferentes tipos de contratos. En este caso habría que pensar que lo que se bonifica no es tanto el contrato como el hecho de que la relación laboral se mantenga en un Centro Especial de Empleo, en el ámbito del empleo protegido.

Finalmente y en relación con la contratación temporal, los contratos temporales específicos para personas con discapacidad inhiben al principio, la transición al contrato indefinido respecto de los contratos de obra o servicio. Pero con el paso del tiempo tienen un impacto positivo en dicha transición. Respecto de los contratos eventuales inicialmente, también presentan una menor transición al contrato indefinido, pero este efecto se atenúa notablemente con el paso del tiempo. Esta mezcla de efectos a lo largo del tiempo obedece a que el contrato temporal específico para personas con discapacidad (con sus correspondientes bonificaciones por tal motivo) parece utilizarse durante todo el tiempo que la legislación permite (tres años) y es al final de ese periodo cuando se produce el acceso a un contrato indefinido. En definitiva, se trata de un proceso que fomenta la estabilidad en la situación de temporalidad (en el sentido de permanecer en el mismo contrato temporal) y favorece la transición final al contrato indefinido.

Recomendación Octava

De nuevo, y en línea con lo expuesto para el contrato específico de conversión para personas con discapacidad, es posible que este efecto de los contratos temporales sobre la transición a la contratación indefinida, no se deba sólo a la bonificación sino al hecho de que el empresario ha podido comprobar el verdadero valor de ese trabajador con discapacidad, lo que incrementa las posibilidades de que acabe sosteniendo con él una relación laboral de largo plazo.

Por tanto, cabe recomendar el mantenimiento y reforzamiento de esta figura contractual y sus bonificaciones, pues mitigan la precariedad de la temporalidad mientras ésta dura y favorecen la transición hacia la estabilidad en el empleo.

Recomendación Novena

Varios de los efectos beneficiosos sobre la estabilidad laboral que se han descrito podrían estar relacionados con el hecho de que las empresas prueban in situ las capacidades de los trabajadores con discapacidad y el verdadero impacto que esa discapacidad tiene sobre el día a día de las tareas productivas.

Por tanto, cabría recomendar que se prestara especial atención a las medidas adicionales (no relacionadas con las bonificaciones) que incrementen la información que las empresas tienen sobre el verdadero impacto que la discapacidad tiene sobre el trabajo. Pero no de manera genérica, sino a través de la entrada en la empresa de personas con discapacidad mediante diferentes fórmulas. Un ejemplo en esta línea, sería el fomento de medidas como el programa público de prácticas formativas prelaborales previsto en la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad.

ANEXOS

Anexo I

SUBVENCIONES AL EMPLEO DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Cuadro 1: Medidas de fomento de la CONTRATACIÓN INDEFINIDA de trabajadores discapacitados en empresas ordinarias

NORMATIVA	SUBVENCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO	BONIFICACIÓN CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	SUBVENCIÓN PARA ADAPTACIÓN DE PUESTOS O ADQUISICIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
Orden de 12 de enero de 1972		Empresas < 50 trabajadores, y de más para los trabajadores que contraten sobre el cupo ≤ 25% ¹	
Decreto 1378/1975, Orden de 24 de enero de 1976 y Orden de 20 de marzo de 1980		Empresas < 50 trabajadores, y de más para los trabajadores que contraten sobre el cupo: 40% si el trabajador < 40 años, 50% si tiene entre 40 y 50 años, 60% si tiene entre 50 y 55 años, 100% si el trabajador > 55 años ¹	
Real Decreto 1327/1981 y Real Decreto 1445/1982	300.000 Ptas. (jornada completa)	70% si el trabajador < 45 años, 90% si el trabajador > 45 años ²	
Real Decreto 1451/1983 y Orden de 31 de marzo de 1998	500.000 Ptas. (jornada completa)	70% trabajador < 45 años, 90% trabajador > 45 años ² . Empleo selectivo:50% ¹ los dos primeros años	Solicitarlas al INEM (la Orden de 13 de abril de 1994, establece su cuantía máxima en 150.000 Ptas.). ⁵
Ley 10/1994		En caso de transformación de un contrato temporal de fomento del empleo en indefinido las mismas que las establecidas en el Real Decreto 1451/1983	
Real Decreto 4/1999	650.000 Ptas.(jornada completa) ³	70% trabajador < 45 años, 90% trabajador > 45 años ² .	
Real Decreto 170/2004	3.907€ (jornada completa) ³	70% trabajador < 45 años (si es mujer el 90%), 90% trabajador > 45 años (si es mujer el 100%) ² . Empleo selectivo ⁶ :50% ¹ los dos primeros años	Hasta 901.52€ para adaptación del puesto de trabajo ⁵ .
Real Decreto 290/2004 (Enclaves laborales)	7.814€ (jornada completa) ³	100% ²	Hasta 901.52€ para adaptación del puesto de trabajo ⁵
Real Decreto-Ley 5/2006		3.000€ contrato indefinido (3.200€ si proceden de enclaves laborales)	
Ley 43/2006		4.500€/año. Si son mujeres 5.350€/año y si > 45 años 5.700€/año. Si además tienen una discapacidad severa 5.100€/año, si son mujeres 5.950€/año y si > 45 años 6.300€/año ⁴ .	

1. No se incluyen las cotizaciones por accidentes de trabajo.

2. Se incluyen las cotizaciones por accidentes de trabajo y las cuotas de recaudación conjunta.

3. Si el contrato fuese a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

4. Si el contrato fuese a tiempo parcial las bonificaciones se aplican en la siguiente proporción: 100% si la jornada supera el 75% de la jornada habitual, el 75% si la jornada está comprendida entre el 50 y el 75% de la jornada ordinaria, el 50% cuando la jornada sea entre el 25 y el 50% de la jornada habitual y el 25% cuando la jornada sea inferior al 25% de la jornada habitual. Modificado por Real Decreto-Ley 2/2009: las bonificaciones serán se aplicarán en un porcentaje igual a la jornada pactada en contrato incrementada en un 30% sin que en ningún caso pueda superar el 100%.

5. Si no las solicita la empresa las puede solicitar el trabajador.

6. Tanto en contratos indefinidos como temporales.

Cuadro 2: Medidas de fomento de la CONTRATACIÓN INDEFINIDA de trabajadores discapacitados en empresas ordinarias (CCAA)

CCAA	TIPO	CUANTÍA	REQUISITOS
ANDALUCIA Decreto 149/2005 (Modificado por Decreto 58/2007)	Nueva contratación indefinida	4.750 € (si el contrato se realiza a jornada parcial, la cuantía se reducirá en la parte proporcional).	Que la persona contratada estuviese desempleada. ≤ 60% de los costes salariales durante el año siguiente a la contratación. Duración mínima de 4 años, salvo despido procedente
ARAGÓN Decreto 47/2004	Contrato Indefinido y conversión de Contrato Temporal	3.907 €. Hasta 800 € más si el trabajador contratado es mujer, discapacitado psíquico o enfermo mental o Discapacitado físico o sensorial con discapacidad ≥ 65%.	El contratado no habrá finalizado una relación laboral indefinida en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado. Las empresas solicitarán los trabajadores discapacitados de la Oficina de Empleo. La empresa mantendrá la estabilidad de los trabajadores subvencionado por un mínimo de 3 años. En el caso de despido procedente, los sustituirá por otros discapacitados, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de cuotas de la S.S.
ASTURIAS Resolución de 24 de octubre de 2008. Resolución de 19 de octubre de 2006.	Contrato indefinido	5.000 € por cada trabajador discapacitado 6.000 € si es mujer.	Trabajadores discapacitados desempleados con informe de aptitud favorable para la categoría profesional objeto de contrato. Los contratos tendrán una fecha de inicio entre el 1/10/2008 y el 30/11/2009.
GALICIA Orden de 30 de diciembre de 2008	Contrato indefinido	3.907 € por cada trabajador con discapacidad contratado. Hasta 600 € más en el caso de personas con un grado de discapacidad ≥ 49%. Hasta 600 € si se contrata a una mujer con discapacidad (compatible con la anterior).	Trabajadores con discapacidad desempleados o procedentes de CEE Fecha de inicio entre el 16/09/2008 y el 15/09/2009
PAÍS VASCO Decreto 329/2003 (Modificado por Decreto 239/2005)	Conversión en contrato indefinido	3.000 € en el caso de los hombres 3.750 € en el caso de las mujeres	Mantenimiento de la plantilla media de la empresa en los últimos 12 meses. Exclusión: Empresas de más de 10 trabajadores cuya tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación, sea superior al 24%.
C. VALENCIA Orden de 30 de diciembre de 2008	Contrato indefinido y Conversión de contrato indefinido	4.000 € trabajadores con una discapacidad física o sensorial de al menos un 33% (5.000 € en el caso de mujeres). 4.500 € trabajadores con una discapacidad física o sensorial ≥ 33% y ≤ 65% (5.500 € en el caso de mujeres). 6.000 € grandes discapacitados.	Incremento neto del número de empleados en la empresa en comparación con la media de los 12 meses previos, o su mantenimiento cuando el puesto haya quedado vacante a raíz de la dimisión de un trabajador

Cuadro 3: Medidas de fomento de la CONTRATACIÓN TEMPORAL de trabajadores discapacitados

NORMATIVA	TIPO DE EMPRESA	BONIFICACIÓN CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	OTRAS SUBVENCIONES
Ley 10/1994	Empresa Ordinaria	50% por contingencias comunes en contratos en prácticas a tiempo completo 50% de las cotizaciones por contratos de aprendices. Por contrato temporal para fomento del empleo 75% 100% si es el 1er trabajador contratado por la empresa que no tengan trabajador alguno a su servicio desde 1 enero 1994	
Ley 42/1994	Empresa Ordinaria	75%. 100% si es el primer trabajador contratado por la empresa que no tengan trabajador alguno a su servicio desde 1 enero 1994	
Real Decreto-Ley 8/1997	Empresa Ordinaria	50% de las cuotas previstas para contratos formativos	
Ley 45/2002	Empresa Ordinaria	100% Contratos de interinidad celebrados con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados de baja por IT. Incluidas las de accidente de trabajo	
Real Decreto-Ley 2/2003	Empresa Ordinaria	Mujeres 80% < 45 años 90% > 45 años	
Real Decreto 170/2004	Empresa Ordinaria		Hasta 901,52€ para adaptación del puesto de trabajo en: Contratos temporales para el fomento del empleo de duración > 12 meses. Contrato en prácticas o para la formación
Real Decreto-Ley 5/2006	Empresa Ordinaria y CEE	2.200€ contratos temporales de fomento del empleo	
Ley 43/2006	Empresa Ordinaria	50% por contingencias comunes en contratos en prácticas Contratos para el fomento del empleo: 3.500€/año o 4.100€/año (hombres menores o mayores de 45 años) 4.100€/año o 4.700€/año (mujeres menores o mayores de 45 años) En caso de discapacidad severa 4.100€/año, 4.700€/año, 4.700€/año y 5.300€/año	

Cuadro 4: Medidas de fomento de la CONTRATACIÓN TEMPORAL de trabajadores discapacitados (CCAA)

CCAA	TIPO	CUANTÍA	REQUISITOS
ARAGÓN Decreto 47/2004		125 €/mes de duración del contrato inicial y prórrogas, hasta un máximo de 4.500 €, si la contratada es mujer con un grado de discapacidad $\geq 50\%$.	Duración mínima de 12 meses.
		150 €/mes de duración del contrato inicial y prórrogas, hasta un máximo de 5.400 € si el contratado es un gran discapacitado	Duración mínima de 6 meses. La contratación deberá producirse en el plazo de 2 meses desde que el trabajador abandona el CEE.
CASTILLA LEON Orden EYE/524/2009		2.705 € por cada trabajador discapacitado 2.975 € si tiene una discapacidad física o sensorial	Duración mínima de 12 meses.
MURCIA Orden de 6 de abril de 2006 (Modificada por Orden de 17 de enero de 2008)		Hasta 2.400 € Hasta 3.400 € si el trabajador contratado proviene de un enclave laboral o del empleo con apoyo.	Duración mínima de 12 meses
PAÍS VASCO Decreto 329/2003 (Modificado por Decreto 239/2005)	Empresa ordinaria	55% SMI vigente en el momento de celebración del contrato, en función de la jornada y duración del mismo.	Duración mínima de 18 meses. La contratación ha de suponer un incremento neto de plantilla en relación a los 12 meses anteriores. Exclusión: Empresas de más de 10 trabajadores cuya tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación, sea superior al 24%.
	CEE	2.500 € 3.125 € si se contrata a una mujer	
C. VALENCIA Orden de 30 de diciembre de 2008		1.200 € trabajadores con una discapacidad física o sensorial de al menos un 33%. 1.500 € trabajadores con una discapacidad física o sensorial $\geq 33\%$ y $\leq 65\%$. 2.000 € grandes discapacitados.	Duración mínima de 12 meses. Si se transforma en indefinidos durante el año de vigencia, el importe de la subvención será proporcional a su duración efectiva, siempre que se obtengan las ayudas correspondientes a la transformación. Incremento neto del número de empleados en la empresa en comparación con la media de los 12 meses previos, o su mantenimiento cuando el puesto haya quedado vacante a raíz de la dimisión de un trabajador

Cuadro 5: Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Norma	Denominación	Subvención por puesto de trabajo	Bonificación cuotas de la seguridad social	Compensación del SMI por puesto de trabajo	Subvención para adaptación de puestos	Otras subvenciones
Orden de 7 de noviembre de 1968	Centros de Empleo Protegido				Ampliación o mejora de locales y adquisición de material y utillaje.	Cuando proporcionen a los trabaj. discapacitados alojamiento, manutención o ambas, por un importe ≤ gasto real
Decreto 2531/1970	Centros de Empleo Protegido		60% los 2 primeros años, 50% los 2 siguientes, 40% el quinto y el sexto 30% en lo sucesivo ¹			
Orden de 26 de abril de 1973	Centros de Empleo Protegido			Si no es rentable: 50% SMI durante un periodo máximo de 6 meses	Si no es rentable, ayudas a fondo perdido para la ampliación y mejora de las instalaciones, adquisición de maquinaria, utillaje, materias primas y servicios sociales	
Decreto 1378/1975 y Real Decreto 1567/1976	Centros de Empleo Protegido		70% trabajador < 55 años 100% trabajador > 55 años ¹			
Orden de 24 de enero de 1976	Centros de Empleo Protegido			50% SMI hasta un periodo máximo de 6 meses	Ayudas a fondo perdido para la creación de puestos de trabajo, adaptación ergonómica, obras y pagos de salarios	
Orden de 6 de abril de 1978	Talleres de Empleo Protegido		75% trabajador < 55 años 100% trabajador > 55 años ¹	50% SMI máximo de 6 meses. Si no es rentable 25% 6 meses más	Subvención ³ para la adaptación de la maquinaria o procesos a las capacidades residuales del trabajador discapacitado.	
	Talleres Ocupacionales		100% ¹			Para el transporte
Orden de 25 de enero de 1980	Empresas Protegidas	Hasta 3.005,06€, si se incrementa o mantiene el nivel de empleo ⁴				
Orden de 20 de marzo de 1980	Empresas Protegidas	La misma que la establecida en la Orden de 25 de enero de 1980	75% trabajador < 50 años 100% trabajador > 50 ¹	50% SMI máximo de 6 meses, Si no es rentable 25% 6 meses más		
	Centros Ocupacionales		75% ¹	50% durante ese ejercicio		
Orden de 30 de abril de 1980	Centros Ocupacionales	Hasta 3.005,06€				
Orden de 27 de marzo de 1981	Empresas de Empleo Protegido	La misma que la establecida en la Orden de 25 / 01 / 1980	50%			
	Centros especiales de empleo	901,52€ durante ese ejercicio por puesto de trabajo de salario no < SMI	100%			

Norma	Denominación	Subvención por puesto de trabajo	Bonificación cuotas de la Seguridad Social	Compensación del SMI por puesto de trabajo	Subvención para adaptación de puestos	Otras subvenciones
Orden de 12 de marzo de 1985	Centros especiales de empleo		100% ²	50% SMI, Si el puesto de trabajo es de bajo rendimiento, hasta el 50% de la retribución	Hasta 1.803,04€ para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras, sin que en ningún caso pueda superar el 80% del coste total de la obra	Para equilibrar el presupuesto de aquellos centros que no persigan ánimo de lucro y sean de utilidad pública ⁷ . Subvención, por una sola vez ⁸
	Empresas Protegidas		75% ²			
Orden de 21 de febrero de 1986	Centros especiales de empleo		100% ²	50% SMI	Las mismas que las establecidas en la Orden de 12 de marzo de 1985	
Orden de 31 de marzo de 1998	Centros especiales de empleo		100% ²	Las mismas que las establecidas en la Orden de 21 de febrero de 1986		
Orden de 16 de octubre de 1998	Centros especiales de empleo		100% ²	50% SMI ⁶	Hasta 1.803,04€ para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras, sin que en ningún caso pueda superar el coste real de la obra	
Real Decreto-Ley 5/2006	Centros especiales de empleo		3.000€/año contrato indefinido 2.200€/año contrato temporal ⁶			
Ley 43/2006	Centros especiales de empleo		100% ²			

1. No se incluyen las cotizaciones por accidentes de trabajo.
2. Se incluyen las cotizaciones por accidentes de trabajo y las cuotas de recaudación conjunta.
3. Para la creación, ampliación y mejora de instalaciones productivas y adquisición de materias primas y servicios sociales
4. Mediante la adquisición, construcción, adaptación y ampliación de locales e instalaciones, adquisición de maquinaria y utillaje y adaptación de maquinaria y procesos a las capacidades residuales del trabajador.
5. Si el contrato fuese a tiempo parcial las bonificaciones se aplican en la siguiente proporción: 100% si la jornada supera el 75% de la jornada habitual, el 75% si la jornada está comprendida entre el 50 y el 75% de la jornada ordinaria, el 50% cuando la jornada sea entre el 25 y el 50% de la jornada habitual y el 25% cuando la jornada sea inferior al 25% de la jornada habitual.
6. Si el contrato fuese a tiempo parcial la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.
7. Esta ayuda no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente.
8. Destinada a aquellos centros que para atender la función social que realizan acrediten que necesariamente han de soportar déficit de explotación no cubiertos con otro tipo de ayudas, como consecuencia de la obtención de rendimientos inferiores a los normales en el sector o actividad, debidos principalmente, directa o indirectamente, a las discapacidades de los trabajadores integrantes de su plantilla.

Cuadro 6: Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo (CCAA)

CCAA	MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO	REQUISITOS
ANDALUCIA Decreto 149/2005 (Modificado por Decreto 58/2007) Orden 4-10-2002 Orden 9-11-2005	Adaptación puestos de trabajo (1804 €)/Eliminación barreras arquitectónicas 80% coste de inversión)	
	Incentivos del 50% SMI con contratos a tiempo completo, y cuantía equivalente con contratos a tiempo parcial.	
	Ayudas por una sola vez para equilibrar y reestructurar financieramente CEE para que garanticen su viabilidad y estabilidad en empleo Norma de <i>minimis</i> Reglamento CE 69/2001	
	Bonificación 100% cuota patronal SS	
ASTURIAS Resolución 10-11-2006 Resolución 30-09-2008	Saneamiento financiero para que el CEE alcance los niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad	
	Adaptación puestos de trabajo y eliminación barreras arquitectónicas (máx. 1.800 € por puesto de trabajo)	
	Subvención hasta el 50% SMI	
	Bonificación cuota empresarial SS	
BALEARES Resolución 1-08-2008 Resolución 4-03-2009	Subvención del coste salarial 50 % SMI	
	Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la SS	
	Adaptación puestos de trabajo y eliminación barreras arquitectónicas (máx. 1805 € por puesto de trabajo)	
	Saneamiento financiero para que el CEE alcance la productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad	
CASTILLA LEON Orden EYE/2227/2008	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	
	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI)	
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto)	
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE	
	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	
Asistencia técnica (hasta el 100% de su coste o el 50% de los costes salariales y de la SS (cuota empresarial) durante un año de la contratación de personal para realizar las funciones de asesoramiento)		
EXTREMADURA O MTAS 16-10-1998 Resolución 17-02-1999 Decreto 138/2005 modificado D 79/2006	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI)	No son subvencionables los costes salariales de contratos de menos de 1 mes (salvo interinidad o por renuncia del trabajador). Salvo para la subvención de coste salarial los CEE deben mantener el puesto de trabajo al menos 3 años. No pueden ser beneficiarios de ayudas aquellos CEE que contraten trabajadores discapacitados de otros CEE con los que exista evidente vinculación.
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto)	
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE	
	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	
	Asistencia técnica (Hasta el 90% de su coste con un límite de 3.000€)	
GALICIA Orden de 30-12-2008	Subvención del coste salarial (Hasta 50% del SMI)	No se subvenciona el coste salarial de trabajadores con más de un contrato temporal en la misma mensualidad.
	Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€ por puesto)	
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE	
	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	

LA RIOJA Orden de 26-04-2004	Subvenciones por asistencia técnica (Sólo para PYMES)	
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (un 7,5% para CEE que sean empresas medianas y un 15% para CEE que sean empresas pequeñas). En el caso de zonas asistidas, al nivel de ayuda regional autorizado de acuerdo con el mapa español de ayudas de finalidad regional (20% -ESN- de la subvención neta equivalente), incrementado en 10 ptos. porcentuales brutos, sin exceder del 30% neto. Para los CEE que sean gran empresa, al nivel de ayuda regional previsto en el párrafo anterior. En todo caso, el beneficiario deberá financiar al menos el 25% del coste del proyecto)	
	Subvención destinada a saneamiento financiero (regla de mínimos)	
MADRID Orden 1857/2008 (Modificado por Orden 32/2009)	Subvención dirigida al equilibrio presupuestario	Haber realizado el plan de PRL
	Subvención del coste salarial (50% del SMI)	
	Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€)	
	Equilibrio presupuestario (Hasta el 100%)	
	Saneamiento financiero (Hasta el 100%)	
MURCIA Orden 6-04-2006 (modificada por Orden 15-03-2007 y por Orden O 17-01-2008)	Asistencia técnica (El 100% del coste de la acción)	
	Bonificación cuotas SS	
	Subvención del coste salarial (50% del SMI)	
	Subvenciones por asistencia técnica (Hasta el 50% del coste de los honorarios, sin superar los 2.500€ por CEE)	
	Adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.800€ por puesto)	
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE (Hasta 60.000€)	
C.VALENCIANA Orden 30-12-2008	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública (Hasta 30.000€)	
	Subvención del coste salarial (Hasta el 50% del SMI)	No son subvencionables contratos de menos de 3 meses salvo que sean de interinidad o por renuncia del trabajador.
		Si las nuevas contrataciones no suponen un incremento neto de plantilla respecto a la media de los 12 meses anteriores los puestos no han debido quedar vacantes como consecuencia de un despido improcedente.
	Subvenciones por asistencia técnica: Estudios de viabilidad, Auditorias e informes económicos y Asesoramiento en diversas áreas de gestión empresarial (Hasta el 50% del coste de cada servicio, con un mín. de 300€, con un máx. de hasta 300€ por cada trabajador con discapacidad severa o de 200€ por cada trabajador discapacidad contratado en enero de 2009)	Los CEE que hayan solicitado ayudas en el ejercicio podrán beneficiarse de una ayuda mínima de 3.000€, (si gastos subvencionables por importe suficiente)
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (Hasta 1.803€ por puesto)	Excepto por puesto o trabajador por el que se hubiera obtenido subvención en los 4 años previos.
	Subvención por una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE	El beneficiario se compromete a mantener el establecimiento y no cesar en la actividad en un periodo mínimo de 5 años.
	Subvención para equilibrar el presupuesto de CEE sin ánimo de lucro y de utilidad pública	

Cuadro 7: Ayudas a los proyectos generadores de empleo en Centros Especiales de Empleo

NORMA	DENOMINACIÓN	SUBVENCIÓN PARA ASISTENCIA TÉCNICA	PRÉSTAMOS	SUBVENCIÓN DE INTERESES	OTRAS SUBVENCIONES
Orden de 7 de noviembre de 1968	Centros de Empleo Protegido		A 10 años, con un interés ≤ 3%		
Decreto 2531/1970	Centros de Empleo Protegido				
Orden de 26 de abril de 1973	Centros de Empleo Protegido		Si es rentable préstamo a 10 años, con un interés ≤ 3%		
Decreto 1378/1975 y Real Decreto 1567/1976	Centros de Empleo Protegido				
Orden de 24 de enero de 1976	Centros de Empleo Protegido				
Orden de 6 de abril de 1978	Talleres de Empleo Protegido	Hasta 180,30€ por trabajador			
	Talleres Ocupacionales de carácter especial	Hasta 180,30€ por trabajador			
Orden de 25 de enero de 1980	Empresas Protegidas				
Orden de 20 de marzo de 1980	Empresas Protegidas	Hasta 150,25€ por puesto de trabajo	Hasta 3.005,06€ por puesto de trabajo, a amortizar en 8 años con un interés del 7%	≤ 6 puntos. Incompatible con los préstamos	
	Centros Ocupacionales				
Orden de 30 de abril de 1980	Centros Ocupacionales	Hasta 150,25€ por puesto de trabajo			
Orden de 27 de marzo de 1981	Empresas de Empleo Protegido	Si, pero no se establece la cuantía	Hasta 3.005,06€ por puesto de trabajo, a amortizar en 6 años con un interés del 8%	≤ 6 puntos	
	Centros especiales de empleo				
Orden de 12 de marzo de 1985	Centros especiales de empleo	En su totalidad si es de oficio por el Mterio de Trabajo, y hasta un 50% si es a instancia de parte			
	Empresas Protegidas				
Orden de 21 de febrero de 1986	Centros especiales de empleo ¹	Las mismas que las establecidas en la Orden de 12 de marzo de 1985		≤ 6 puntos	En caso de interés social para financiar parcialmente la inversión fija. Y las establecidas en la O.12 de marzo de 1985
Orden de 31 de marzo de 1998	Centros especiales de empleo	Las mismas que las establecidas en la Orden de 21 de febrero de 1986		Según condiciones suscritas entre el Mterio. de Trabajo y la entidad de crédito	Las mismas que las establecidas en la Orden de 21 de febrero de 1986
Orden de 16 de octubre de 1998	Centros especiales de empleo ²	De oficio o a instancia de parte		≤ 3 puntos	Las mismas que las establecidas en la Orden de 21 de febrero de 1986

El importe conjunto de estas ayudas no puede superar los 12.020,24€ salvo casos excepcionales autorizados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

El importe conjunto de estas ayudas no puede superar los 9.015,18€ si la plantilla del CEE tiene entre el 70-90% de trabajadores con discapacidad y los 12.020,24€ si la plantilla del CEE tiene más del 90% de trabajadores con discapacidad.

Cuadro 8: Ayudas a los proyectos generadores de empleo en Centros Especiales de Empleo (CCAA)

CCAA	TIPOS	CUANTÍA	REQUISITOS
ANDALUCIA Decreto 149/2005 (Modificado por Decreto 58/2007) Orden 4-10-2002; Orden 9-11-2005		12.021 € por cada puesto de trabajo que se cree a jornada completa y la cuantía proporcional en función de la jornada cuando el contrato sea a tiempo parcial indefinido	
ASTURIAS Resolución 10-11-2006 Resolución 30-09-2008	Para la asistencia técnica (Hasta 4.808€) Para la inversión fija en proyectos de interés social (Hasta 12.020€). Subvencionar parcialmente los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)	Hasta 12.020 € por cada puesto de trabajo estable si el centro tiene más del 90% de discapacitados o 9.015 € entre el 70% y el 90%	
BALEARES Orden 4-05-2005 Resolución 1-08-2008		Hasta 12.000 € por cada puesto de trabajo estable si el CEE tiene > 90% de discapacitados. 9.000 € estable si el CEE tiene entre el 70% - 90% Mujeres con una discapacidad física o sensorial entre el 33-65%, hombres con una discapacidad severa: 15.000 € por puesto de trabajo creado si la plantilla discapacitada > 90%, y 12.000 € si está entre el 70 - 90%. Mujeres con una discapacidad severa: 18.000€ por puesto de trabajo creado si la plantilla discapacitada > 90%, y 15.000€ si está entre el 70 - 90%; 10% adicional si las mujeres son víctimas de violencia de género.	
CASTILLA LEON Orden EYE /2227/2008	Asistencia técnica (hasta el 100% de su coste o el 50% de los costes salariales y de la SS (cuota empresarial) durante un año de la contratación de personal para realizar las funciones de asesoramiento) Inversión en proyectos de interés social Subvención parcial de intereses de préstamos (3 ptos., hasta 3.005€)	Hasta 9.015 € si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020€ si tiene más del 90%	
CATALUÑA Orden BEF/36/2005	Igual que normativa estatal	Igual que normativa estatal	Criterio básico de prioridad: CEE sin ánimo de lucro. Otros criterios: Acciones de equilibrio territorial. Inversión para la creación de puestos de trabajo que favorezcan la concentración de diversos CEE siempre que esto mejore su viabilidad económica y social. CEE que acrediten resultados de integración normalizada

<p>GALICIA Orden 30-12-2008</p>	<p>Para la asistencia técnica (Hasta el 50% de su coste) Inversión en proyectos de interés social</p> <hr/> <p>Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 6 puntos; el CEE debe satisfacer como mínimo 1 punto). En caso de constitución del CEE: hasta un 25% destinado a financiar el activo circulante.</p>	<p>Criterio a) Hasta 10.800€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%. Hasta 12.000€ si el nº de trabajadores está entre el 70-90% y se completa la plantilla hasta superar el 90% con colectivos en riesgo de exclusión social. Criterio b) Hasta el 100% cuando la discapacidad de los trabajadores contratados sea \geq 49%. Si no, hasta el 90%. Criterio c) Hasta el 100% cuando el grado de discapacidad de los trabajadores del CEE sea \geq 49%. Si no, hasta el 90%.</p>	<p>Estos criterios se aplican de forma consecutiva. En el caso de CEE sin ánimo de lucro sólo se aplica el criterio a.</p>
<p>LA RIOJA Orden 26-04-2004</p>	<p>Para la asistencia técnica (Sólo PYMES) Inversión en proyectos de interés social</p> <hr/> <p>Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)</p>	<p>Hasta 9.015,18€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.020,24€ si tiene más del 90%</p>	
<p>MADRID Orden 1857/2008 (Modificado por Orden 32/2009)</p>	<p>Para la asistencia técnica Inversión en activos fijos (en función de la inversión realizada)</p> <hr/> <p>Subvencionar parcialmente los intereses de préstamos (máx. 3 ptos.)</p>	<p>Hasta 9.000€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%. Excepcionalmente hasta 24.000€ en proyectos que supongan una contratación de discapacitados severos en un porcentaje de al menos el 50% y de mujeres en un porcentaje de al menos el 50% sobre el total de los puestos a contratar y se disponga de personal de apoyo o si el CEE se comprometa a contratarlo.</p>	<p>La cuantía depende del empleo y de la inversión: La inversión subvencionable máxima es el 95% o el 85% de la inversión computable total.</p>
<p>MURCIA Orden 6-04-2006 (modificada por Orden 15-03-2007 y por Orden O 17-01-2008)</p>	<p>- Para la asistencia técnica (Hasta 6.000€) Inversión en activos fijos (Hasta el 100% si CEE sin ánimo de lucro y hasta el 70% para el resto). Cuantía máxima subvencionable: 300.000€.</p> <hr/> <p>Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 puntos.; cuantía máx. subvencionable: 800.000€ y subvención < 3.000€ por cada nuevo puesto de trabajo estable)</p>	<p>Hasta 9.000€ si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.000€ si tiene más del 90%</p>	
<p>C. VALENCIANA Orden 30-12-2008</p>	<p>Asistencia técnica (<50% del coste del servicio prestado) Inversión en proyectos de interés social.</p> <hr/> <p>Subvención parcial de los intereses de préstamos (máx. 3 ptos. Cuantía subvencionable entre 3.005 y 50.000€)</p>	<p>Hasta 9.016 € si el CEE tienen entre 70-90% trabajadores discapacitados o 12.021€ si tiene más del 90%</p>	

Cuadro 9: Medidas de fomento del EMPLEO AUTÓNOMO de trabajadores discapacitados

NORMA	SUBVENCIONES	BONIFICACIÓN CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	CAPITALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO	SUBVENCIÓN DE INTERESES
Orden de 24 de enero de 1976 y Orden de 6 de abril de 1978	Hasta 901,52€ para la adquisición de útiles y herramientas necesarias para el ejercicio de su actividad ¹			
Orden de 20 de marzo de 1980				Para abonar la diferencia existente entre el tipo de interés fijado por las Entidades de crédito y los préstamos
Real Decreto 620/1981	Para la adquisición, adaptación, ampliación e instalación de locales, gastos de apertura del negocio, maquinaria, utillaje			
Orden de 5 de marzo de 1982	Subvenciones y/o préstamos como los establecidos en el Real Decreto 620/1981 y, por una sola vez, destinados a la compra de materias primas.	Bonificación cuotas RETA		La misma que en la Orden de 20 de marzo de 1980
Orden de 12 de marzo de 1985	Hasta 1.803,04€ para inversión en capital fijo		Capitalización de las prestaciones por desempleo	
Real Decreto 1044/1985				
Orden de 21 de febrero de 1986	Hasta 2.404,05€ para inversión en capital fijo			Hasta un máximo de 6 puntos
Orden de 31 de marzo de 1998	Hasta 2.404,05€ para inversión en capital fijo			Según condiciones suscritas entre el Ministerio de Trabajo y la entidad de crédito
Orden de 16 de octubre de 1998	Hasta 3.906,58€ para inversión en capital fijo			Hasta un máximo de 3 puntos sin que pueda superar los 4.507,59€
Ley 50/1998			Capitalización de las prestaciones por desempleo	
Real Decreto-Ley 5/2002			Pago único ²	
Ley 45/2002		50% ³ , durante los 3 años siguientes a su alta en el RETA ⁵ .	Pago único ² Primer pago; 20%	
Real Decreto 1413/2005			Pago único ² ; Primer pago; 40%	
Ley 30/2005		50% ⁴ durante los 3 años siguientes a su alta en el RETA ⁵ .		
Ley 43/2006		50% ⁴ durante los 5 años siguientes a su alta en el RETA ⁵ .		
Orden TAS/1622/2007	Hasta 8.000€ si hombre; Hasta 10.000€ si mujer Hasta 75% coste de asistencia técnica (máx. 2.000€) Hasta 75% coste cursos de formación (máx. 3.000€)			Hasta un máximo de 4 puntos

1. El trabajador debe demostrar estar suficientemente capacitado
2. Un primer pago y el resto como bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador.
3. De la cuota correspondiente a la base de cotización mínima.
4. De la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente.
5. Para autónomos vinculados a un proyecto de autoempleo aprobado por la Administración competente.

Cuadro 10. Ayudas autonómicas a la transición de trabajadores en CEE a empresas ordinarias

CCAA	CUANTÍA	REQUISITOS
Andalucía Decreto 141/2002 Orden 4-10-2002 Orden 9-11-2005	3.006 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Trabajador en plantilla CEE durante más de 3 años
Aragón Decreto 47/2004	2.500 € por trabajador que formalice contrato de trabajo estable	Alta en empresa ordinaria en máx. 30 días de la baja en CEE. Duración mínima del contrato en empresa ordinaria 6 meses a jornada completa o parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa
Castilla León Orden EYE/524/2009	2.975 €	Duración del contrato de al menos 12 meses El trabajador debe haber prestado servicios en algún momento en un CEE en Castilla y León
La Rioja Orden 26-04-2004	Hasta 3.005,06€	Si el trabajador tenía un contrato temporal en el CEE, su nuevo contrato debe ser como mínimo de 3 años. Si tenía un contrato indefinido, el nuevo contrato debe ser indefinido Justificar la necesidad de formar a otro trabajador para desempeñar la labor que venía realizando el que se incorporó a la empresa ordinaria
Comunidad Valenciana Orden 30-12-2008	3.000€ por cada trabajador que al finalizar el itinerario de inserción sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa en una empresa ordinaria.	

Cuadro 11. Otras ayudas autonómicas

CCAA	PROGRAMA Y CUANTÍA	REQUISITOS
Aragón Decreto 47/2004	Contratación de personal de apoyo en CEE con discapacitados psíquicos o enfermos mentales 4.250 € anuales en centros con 3 a 10 discapacitados psíquicos o mentales; 400 € más por cada discapacitado en centro con 11 ó más.	Mínimo 3 discapacitados psíquicos o mentales, y en un número equivalente, al menos, al 50% del total de trabajadores discapacitados del CEE Acreditar prestación de servicios de acompañamiento por profesionales del centro.
	Empresas que contraten a trabajadores desempleados para apoyar, formar y tutelar en el puesto de trabajo a personas discapacitadas integrantes de sus plantillas, al objeto de que adquieran y desarrollen hábitos y habilidades laborales. 400 € mensuales, hasta un máximo de 9.600 €.	Mínimo de 2 personas con discapacidad psíquica o enfermedad mental que justifiquen la necesidad de contratación del monitor laboral. El monitor contratado estará desempleado e inscrito como demandante de empleo y tendrá la titulación y/o experiencia suficientes para desarrollar con idoneidad su actividad. Contrato del monitor por un mínimo de 6 meses.
Asturias Resolución 1-10-2008 Resolución 10-10-2008	Subvención a la inversión en activos fijos. Máx. 40% del proyecto de inversión incentivable con un máx. de 250.000€ Inversión para proyectos de creación de nuevos establecimientos que originen una actividad empresarial, ampliación que suponga el desarrollo de una actividad ya establecida, aumentando capacidad productiva y empleo, traslado dentro de Asturias, modernización que alcance productividad o calidad superior al existente, o proyectos de innovación que impliquen cambios en los procedimientos productivos o en el producto	
Castilla La Mancha Orden de 02/03/2009	Ayudas para el desarrollo y la mejora de la competitividad de los CEE	
	Ayuda a la contratación de gerente: para CEE sin ánimo de lucro, o para aquéllos que teniéndolo, sean de titularidad de entidades sin ánimo de lucro; ayuda del 70% el primer año, el 50% el segundo y el 30% para el tercer año de la cantidad fijada en el contrato. Salario de referencia no subvencionable no excederá 30.000 €/año. Mantenimiento del puesto de trabajo durante al menos dos años desde el fin del periodo subvencionable	
	Ayuda para la mejora de la competitividad de los CEE: proyectos que contribuyan de forma sustantiva a la mejora de la competitividad de los CEE (potenciación de la innovación y el desarrollo tecnológico, promoción de la calidad y la promoción del diseño) Importe para CEE sin ánimo de lucro, o de titularidad de entidades sin ánimo de lucro hasta el 70% de la inversión o gasto. En CEE con ánimo de lucro ayuda de hasta el 50%	
Castilla León Orden EYE /2005/2009	Ayuda al fomento de la comercialización y a la cooperación interempresarial. Importe para CEE sin ánimo de lucro, o de titularidad de entidades sin ánimo de lucro hasta el 70% de la inversión o gasto. En CEE con ánimo de lucro ayuda de hasta el 50%	
	Compensar los costes adicionales del empleo de los trabajadores discapacitados en CEE (adaptación de las instalaciones de estos centros o adquisición o adaptación de equipos a las condiciones de estos trabajadores) Hasta el 85% de la actividad subvencionable. Gastos subvencionables: Maquinaria, incluida la agrícola, herramientas y utillaje. Equipos de oficina. Programas informáticos. Mobiliario. Vehículos agrícolas.	CEE que tengan contratados con carácter indefinido como mínimo a 6 trabajadores y que la plantilla de trabajadores discapacitados con contrato indefinido este compuesta, al menos, por un 65% de trabajadores con discapacidad psíquica o sensorial igual o superior al 33% o con discapacidad física igual o superior al 65%. Excluidos los CEE cuya actividad este incluida en los sectores de la minería, construcción naval o sector transporte. Mantenimiento de la plantilla al menos 3 años

Cataluña Orden TRE/98/2009	Ayudas complementarias en reconocimiento y compensación del esfuerzo de CEE en la contratación de personas más cualificadas en las unidades de apoyo. 1.624,36 € anuales por cada trabajador discapacitado que cumpla los requisitos y que estén contratados mediante contrato indefinido o contrato temporal de duración superior a 6 meses. (Max. 2.824,36 €, teniendo en cuenta los 1.200€ de las unidades de apoyo)	
Murcia Orden 6-04-2006 (modificada Orden 15-03-2007)	CEE sin ánimo de lucro promotores que a través de preparador laboral acompañen el proceso de inserción de personas con discapacidad pertenecientes al mismo e integradas en el enclave laboral Hasta el 100% de los costes salariales brutos del preparador laboral, durante el tiempo que dure el enclave (máx. 9 primeros meses). Hasta el 20% de los gastos derivados de la realización de las actividades que estén debidamente justificadas y sean estrictamente necesarias para llevar a cabo la experiencia. Si en el primer año de vigencia del enclave se produce la inserción en el mercado de trabajo ordinario de al menos el 40% de los trabajadores del enclave y, tras su sustitución, este continuara Subvención del 50% de los costes salariales del preparador durante los 9 primeros meses de ese segundo año. Si la inserción es superior al 60%, subvención del 100% de los costes salariales del preparador durante los 9 primeros meses	CEE sin ánimo de lucro. Haber desarrollado una actividad de forma continuada en los 6 meses anteriores al inicio del enclave. No tener como única actividad la realización de enclaves.
Comunidad Valenciana Orden 30-12-2008	Ayudas de gastos financieros derivados de los anticipos mensuales de la ayuda de mantenimiento salarial (Max. 120€ por cada 6.000€ que se anticipen). Ayudas complementarias a CEE que tengan trabajadores discapacitados de muy difícil inserción. 200€/mensuales por trabajador con discapacidad psíquica 100€/mensuales por trabajador con discapacidad física o sensorial ≥ 65%	
		No son subvencionables contratos de menos de 3 meses salvo que sean de interinidad o por renuncia del trabajador. Si las nuevas contrataciones no suponen un incremento neto de plantilla respecto a la media de los 12 meses anteriores los puestos no han debido quedar vacantes como consecuencia de un despido improcedente.

Anexo II
METODOLOGÍA

MATRIZ DE EVALUACIÓN: PREGUNTAS Y CRITERIOS DE VALOR

Preguntas de evaluación	Criterios de valor	Indicadores	Fuentes de verificación
Eficacia			
¿Cuál es el grado de inserción de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo ordinario?		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporción de personas discapacitadas sobre las plantillas de las empresas ordinarias. Evolución. 	-Microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral.
¿Hasta que punto utilizan las empresas ordinarias los diferentes instrumentos de fomento de empleo de las personas con discapacidad?		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de conocimiento y utilización de los distintos incentivos a la contratación de personas discapacitadas. ▪ Grado de cumplimiento de la cuota de reserva y uso de medidas alternativas. • Factores considerados por las empresas para no contratar a personas discapacitadas. 	-Encuesta ad hoc a empresas -Registro de Contratos SISPE
¿Qué extensión tienen el empleo protegido?		Número de personas discapacitadas trabajando en CEE. Evolución.	-Encuesta ad hoc a empresas
¿Qué características diferenciales tiene respecto del empleo ordinario en la contratación de discapacitados?		Características de la contratación, de las plantillas y del uso de las subvenciones en CEE.	-Registro de Contratos SISPE
¿Qué vías serían las más adecuadas para fomentar la inserción laboral de las personas discapacitadas?		Potencial de generación de empleo en CEE, empresas ordinarias, autoempleo.	-Microdatos de la Encuesta de Coyuntura Laboral.
¿Qué eficacia tienen las diferentes formas de contratación específicas para discapacitados?		Uso de las formas específicas de contratación. Efectos netos de las distintas formas específicas sobre el mantenimiento en el contrato y en el empleo	Muestra Continua de Vidas Laborales Registro de Contratos del SPEE

Bases de datos utilizadas

Para la evaluación que se lleva a cabo, se utilizan bases de datos tanto primarias como secundarias. Entre estas últimas cabe destacar la muestra continua de vidas laborales, el registro de contratos del Servicio Público de Empleo y la Encuesta de Coyuntura Laboral, que ha tenido un módulo sobre discapacidad en los terceros o cuartos trimestres de los últimos años.

En cuanto a la Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL, se trata de una fuente de información de tipo administrativo que el Ministerio de Trabajo e

Inmigración pone a disposición de los investigadores¹. Cada año, se dispone de datos relativos a todas las personas que, en algún momento durante todo ese año, han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social (empleo, prestación por desempleo, pensión), incluyendo tanto la información correspondiente al año en cuestión como *toda la trayectoria laboral previa* desde la primera alta del individuo en la Seguridad Social. Aunque no se trata de un panel y originalmente tiene un diseño retrospectivo, gracias al procedimiento aplicado año a año la estructura de los datos sí permite seguir a los individuos tomando como base un determinado año.

Tomando como referencia la MCVL del año 2005 se han seleccionado aquellas personas que en 2005 o en algún momento de su vida laboral han declarado algún grado de minusvalía superior al 33 por ciento (7.812 personas). A continuación, se ha buscado la información correspondiente a estos mismos individuos en las MCVL de 2006, 2007 y 2008.

Respecto al registro de contratos, la selección de las personas con discapacidad se ha realizado a partir de dos variables: el indicador de minusvalía de la persona física y el indicador de discapacidad asociada al contrato. Hay casos en los que la persona indica que es discapacitada pero el contrato asociado no es específico, y también ocasiones en los que la persona no indica que es discapacitada pero el contrato o la empresa sí son específicos para personas con discapacidad. Por tanto, se ha seleccionado a todas aquellas personas que en alguna ocasión durante el año 2005 han indicado que son discapacitadas o que su contrato está asociado a una discapacidad. Para este colectivo se han buscado todos los contratos posteriores en el periodo 2006-2008.

En el caso de los datos de la MCVL, el hecho de que sean registros de la Seguridad Social implica que se conoce la fecha de comienzo y de fin de todos los episodios de empleo, lo que supone que podamos conocer la duración de dichos episodios. En cambio, con los datos de registro de contratos tenemos la fecha de comienzo de los episodios de empleo pero no su fecha de fin, puesto que el contrato se registra en el momento en que comienza.

Esta cuestión es especialmente relevante en el caso del análisis de la permanencia de los contratos indefinidos puesto que, por definición, no tienen fecha de término. A partir de la MCVL sí conocemos este dato, en caso de que haya finalizado; sin embargo, con el registro de contratos sabemos si la persona ha accedido con posterioridad a otro contrato, pero este porcentaje de acceso a otro empleo no implica que la unidad menos dicha proporción sea la tasa de permanencia en el contrato. La razón es que en este grupo estarían tanto las personas que efectivamente continúan en el contrato objeto de análisis como las que no continúan y no han accedido a otros contratos (que, por tanto, no se observan con posterioridad). En

¹ Para los detalles técnicos puede consultarse la documentación de la MCVL directamente en la siguiente dirección del sitio web de la Seguridad Social: http://www1.seg-social.es/stpri01/idcplg?IdcService=SS_GET_PAGE&nodeId=211&ESTILO=1

resumen, los resultados referentes al impacto de la contratación indefinida obtenidos con los datos de la MCVL y con el Registro de Contratos no tienen por qué ser coincidentes.

En cambio, en el análisis del impacto de la contratación temporal, tanto con los datos de la MCVL como con los del registro de contratos se observa el acceso a un contrato indefinido, por lo que los resultados obtenidos con ambas bases de datos deben ser coherentes.

La Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) es una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que permite disponer de información periódica de determinados aspectos del mercado de trabajo: efectivos laborales y su composición, movilidad laboral, ausencias al trabajo y sus motivaciones, determinados aspectos de las relaciones laborales y las opiniones de los empresarios respecto a la evolución del empleo. El ámbito geográfico de la encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla. El ámbito poblacional son los trabajadores asalariados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial de la Minería del Carbón, excluyendo Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, Organismos extraterritoriales y Organizaciones religiosas. Es decir, se corresponde con el sector no Agrario con las exclusiones citadas del sector Servicios. La encuesta se realiza por unidades de cuenta de cotización, definido éste como un colectivo de trabajadores de una misma empresa homogéneo frente a la cotización y cuya actividad laboral se realiza en una misma provincia. Aunque conceptualmente no existe identidad entre centro de trabajo y cuenta de cotización, en la práctica ambos conceptos coinciden en un alto porcentaje de casos y los resultados se dan de forma genérica por "centro".

Adicionalmente, en la ECL se investigan otros aspectos complementarios del mercado laboral a través de un módulo anual cuyo contenido es variable. A partir del tercer trimestre de 2001, se incluyó en la encuesta un apartado específico para conocer la integración laboral de las personas con discapacidad dentro de la muestra de empresas entrevistadas. Entre las preguntas incluidas en dicho apartado se incluía una relativa al número total de personas con discapacidad que desarrollan su actividad en el centro de trabajo al final del trimestre en cuestión. Las otras dos preguntas hacían referencia a la utilización por parte de la empresa de los servicios de un CEE o trabajador autónomo para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa o para el suministro de cualquier bien necesario para la empresa, así como a la realización de algún tipo de donación para la inserción laboral o creación de empleo de las personas con discapacidad. Estas preguntas se plantearon los siguientes terceros trimestres de cada año hasta el tercer trimestre de 2006. A partir de 2007, estas preguntas sobre la integración laboral de las personas con discapacidad pasaron a realizarse en el cuarto trimestre y con algunas modificaciones. La cuestión sobre el número de personas con discapacidad en el centro se mantuvo al igual que en los años precedentes. Sin embargo, se introdujeron nuevas preguntas. En primer lugar, se le pregunta a la empresa si contrató a algún trabajador con discapacidad durante los últimos 3 años (*Si/No*). Si el empresario responde a esta pregunta de manera afirmativa, se le pregunta nuevamente si ha recibido algún tipo de

subvención o bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por dichos trabajadores con discapacidad. En el caso de no haber contratado a ningún trabajador con discapacidad es relevante conocer el motivo de tal falta de contratación. En este caso, el empresario puede elegir entre varias opciones disponibles: 1) "Nunca se lo ha planteado"; 2) "Se lo planteó pero tenían una productividad inferior al resto de candidatos"; 3) "Se lo planteó pero nunca encontró a una persona con discapacidad para la vacante en cuestión"; 4) "Nunca solicitaron trabajo en su centro personas con discapacidad ni se presentaron a los procesos de selección" y; 5) "El centro cuenta con una nota o certificado de excepcionalidad ". En el cuarto trimestre de 2008 se incluyó además una sexta alternativa "Otros motivos". La respuesta a esta pregunta es especialmente importante ya que permite obtener una imagen de los motivos principales por los cuales los empresarios no están contratando a personas con discapacidad en los trimestres correspondientes.

Una vez leídos los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para los terceros trimestres de 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, y los cuartos trimestres de 2006, 2007 y 2008, la muestra total disponible de empresas cada año se sitúa alrededor de 12.000 empresas/año. Esto supone un total de algo más de 93.000 empresas entrevistadas durante el periodo anteriormente definido. Hay que tener en cuenta que algunas de estas empresas (en especial las de mayor tamaño) son entrevistadas varios trimestres de manera consecutiva. Aún así, la gran cantidad de empresas entrevistadas y la calidad de la información recogida en la ECL permiten llevar a cabo un análisis riguroso, robusto y fiable de todas las cuestiones planteadas anteriormente en la introducción.

Finalmente, se ha realizado una encuesta ad-hoc a empresas a fin de recoger información que resultaba relevante para nuestra investigación y que, sin embargo, no se encontraba disponible en ninguna de las anteriores bases de datos. Adicionalmente, se recoge otra información similar a la de la ECL, con lo que se consigue un cierto contraste de la coherencia de los datos recogidos. En anexo se puede consultar el cuestionario de dicha encuesta *ad hoc*. La muestra se compone de 602 empresas de las cuales 100 son Centros Especiales de Empleo (CEE). Al ser los CEE organizaciones que, por su especial carácter, contratan a un mayor número de discapacitados que el resto de empresas, los análisis con datos de la muestra se han realizado –cuando ello ha sido posible– diferenciando entre CEE y resto de empresas. A este modo de proceder nos ha llevado también el hecho de que el número de CEE está sobre-representado en la muestra por lo que los valores medios de cualquiera de las variables objeto de análisis si se obtuviesen computando ambos tipos de empresas (CEE y resto) no serían representativos. Asimismo, esta sobre-representación de los CEE en la muestra permite un análisis más exhaustivo de las características de este tipo de organizaciones toda vez que, lo normal suele ser que su escasa presencia en los datos resten significatividad a los hallazgos.

Metodología de evaluación mediante matching

Los métodos *matching* son métodos no experimentales de evaluación en los que se trata de reproducir las condiciones de un análisis experimental. Los parámetros objeto de interés pueden ser varios: el efecto medio del tratamiento (*average treatment effect, ATE*), efecto derivado de seleccionar aleatoriamente una persona con determinadas características y cambiarla del estado 0 al estado 1, es decir, $E(Y_1 - Y_0|X) = E(\Delta|X)$; o el efecto medio del tratamiento sobre los tratados (*average treatment effect on the treated, ATT*).

En el cálculo del efecto medio del tratamiento sobre los tratados, el resultado para las personas que participaron en el programa, $E(Y_1|X, D=1)$, es conocido; pero para poder calcular el efecto del tratamiento sobre los tratados también es necesario saber cuál habría sido el resultado si no hubieran participado, $E(Y_0|X, D=1)$, donde D es una variable *dummy* que indica la participación en el programa (1) o no (0).

Para llevar a cabo este cálculo se precisa construir el *contrafactual*, es decir, tener un grupo de comparación o de control adecuado, a partir del cual estimar el resultado sin participación. Existen diferentes alternativas para construir el *contrafactual*, eliminando o, al menos, minimizando el sesgo de selección. Este problema aparece porque el grupo de tratamiento y el grupo de control no son exactamente comparables y, por tanto, las diferencias en los resultados pueden deberse a las diferentes características de unos y otros. El objetivo es estimar el efecto medio del tratamiento sobre los tratados, $ATT = E[Y_1 - Y_0|D=1]$, sin embargo, la comparación entre el grupo de participantes y el grupo de control permite obtener:

$$E[Y|D=1] - E[Y|D=0] = E[Y_1|D=1] - E[Y_0|D=0] =$$
$$E[Y_1 - Y_0|D=1] + \{E[Y_0|D=1] - E[Y_0|D=0]\}$$

Es decir, se obtiene el efecto medio del tratamiento más un sesgo de selección derivado de las diferentes características de participantes y no participantes.

Si reformulamos el problema de la evaluación para tener en cuenta las variables X –independientes de la participación en el programa evaluado, D –, tenemos que el resultado para los participantes es $E(Y_1|D=1, X)$ y ante la imposibilidad de conocer $E(Y_0|D=1, X)$, se aproxima por la expresión $E(Y_0|D=0, X)$. El sesgo de selección derivado de asumir esta aproximación es:

$$B(X) = E(Y_0|D=1, X) - E(Y_0|D=0, X)$$

El objetivo del método *matching* es restablecer las condiciones de un experimento construyendo un grupo de comparación adecuado al grupo de

tratamiento, siendo ambos grupos lo más similares posible en términos de sus características observables. Este método puede ser utilizado tanto con datos de corte transversal como longitudinales, pero siempre que los datos utilizados proporcionen información detallada sobre la situación de los individuos antes de la participación en el programa evaluado.

La hipótesis básica es que el sesgo de selección se elimina si se condiciona en las variables observables X (Heckman *et al.*, 1998²). Por tanto, el resultado de la participación en un programa de empleo es el mismo para participantes y no participantes, una vez que se ha controlado por dichas variables observables:

$$\Pr(D = 1|Y_0, Y_1, X) = \Pr(D = 1|X), \text{ es decir, } (Y_0, Y_1) \perp D|X.$$

El sesgo de selección se deriva de las diferencias entre los individuos del grupo de tratamiento y del grupo de control y puede clasificarse en tres tipos:

- Sesgo derivado de comparar individuos no comparables, es decir, con diferentes características observables,
- Sesgo derivado de una diferente distribución de las características observables en los dos grupos, y
- Sesgo derivado de características no observables.

El *matching* trata de reducir estos sesgos de la siguiente forma:

- Se comparan individuos comparables, para lo que se restringe la comparación a la denominada región común (*common support*),
- Para tener en cuenta la diferente distribución de las características observables en el grupo de tratamiento y el grupo de control, se pondera cada individuo de manera que los dos grupos tengan la misma distribución de variables, y
- Para reducir el sesgo basado en variables inobservables, los datos de los que se disponga deben ser lo más completos que se pueda. En este sentido, como señala Smith (2000)³, "mejores datos ayudan mucho".

De forma muy sencilla se puede decir que el método *matching* consiste en hacer pares (*matches*) de unidades del grupo de tratamiento y el grupo de control que tengan las mismas características, de forma que se asigne a cada observación del grupo de tratamiento el resultado de una observación con las mismas características pero que pertenece al grupo de control. El

² Heckman, J.J., Ichimura, H. y Todd, P. (1998): "Matching as an econometric evaluation estimator." *Review of Economic Studies*, vol. 65, nº 2, pp. 261-294.

³ Smith, J. (2000): "A critical survey of empirical methods for evaluating active labour market policies." *Swiss Journal for Economics and Statistics*, vol. 136 nº 3, pp. 1-22.

efecto medio del tratamiento sobre los tratados se estima como la media de las diferencias entre los resultados de las observaciones del grupo de tratamiento y del grupo de control de los pares realizados.

El método *matching* puede ser difícil de llevar a cabo si se condiciona en muchas variables (implicaría encontrar pareja para todos los participantes entre los no participantes con las mismas características –sexo, edad, nivel de estudios, experiencia laboral, tiempo en desempleo, etc.). Para evitar este problema derivado de la dimensionalidad, Rosenbaum y Rubin (1983)⁴ propusieron condicionar en el *propensity score* (puntuación de asignación), demostrando que si $(Y_0, Y_1) \perp D | X$ y $0 < P(X) < 1$, donde $P(X) = \Pr(D = 1 | X)$, entonces $(Y_0, Y_1) \perp D | P(X)$, es decir, el resultado de la participación en un programa de empleo es el mismo para participantes y no participantes, una vez que se ha controlado por las variables X o por el *propensity score*, $P(X)$.

Esta propiedad resulta muy útil cuando el número de variables X es muy alto, ya que reduce las características de cada persona en una única variable, de manera que se buscan las parejas del grupo de tratamiento en el grupo de comparación que tengan el mismo *propensity score*.

El principal supuesto es la hipótesis de independencia condicionada, $Y_1, Y_0 \perp X$. Este supuesto significa que, una vez que se ha estimado el *propensity score*, la participación en el programa evaluado es independiente del resultado en caso de no-participación. Esto requiere que todas las variables que afectan a la participación y al resultado en caso de no-participación estén incluidas en la estimación del *propensity score* (Smith, 2000)⁵.

Por definición, las observaciones con tratamiento y sin tratamiento con el mismo valor del *propensity score* están en equilibrio, es decir, tienen la misma distribución dado el vector de variables X : $D \perp X | p(X)$.

Por ello, para obtener la misma distribución de probabilidades de las variables X para individuos tratados y no tratados en muestras emparejadas, es suficiente emparejar exactamente en el *propensity score*. Si la hipótesis de independencia condicionada se cumple para las variables X , entonces también se cumple para el *propensity score*: $Y_1, Y_0 \perp p(X)$.

En algunos casos, hay valores del *propensity score*, $P(X)$, en la muestra de participantes para quienes no existe ninguna observación con el mismo valor en la muestra de no participantes. Entonces, la densidad de la distribución de las dos muestras es diferente y el rango común, S_{10} , (valores con observación en la muestra de participantes y de no participantes) no incluye todas las observaciones.

⁴ Rosenbaum, P.R. y Rubin, D.B. (1983): "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects." *Biometrika*, vol. 70, nº 1, pp. 41-55.

⁵ Smith, *Ibidem*.

La forma general de calcular el efecto medio de tratamiento para los tratados, ATT, es:

$$ATT = \sum_{i \in \{D_i=1 \cap S_{10}\}} \{y_i - \hat{y}_i\} \omega_i$$

y_i es el resultado para un individuo i del grupo de tratamiento mientras que \hat{y}_i es el resultado del individuo del grupo de comparación con el que se empareja el individuo i del grupo de tratamiento, que se calcula como:

$$\hat{y}_i = \sum_{j \in C^0(p_i)} w_{ij} y_j.$$

En esta expresión, $C^0(p_i)$ es un grupo de observaciones vecinas del individuo i del grupo de tratamiento, en el grupo de comparación; y w_{ij} es la ponderación de la observación j del grupo de comparación para formar una unidad comparable a la observación i del grupo de tratamiento (Blundell *et al*, 2003)⁶.

Por último, en la expresión de cálculo del ATT, S_{10} hace referencia al rango común mientras que w_i es una ponderación igual a $[1/(\text{número de tratados en } S_{10})]$. Es decir, el efecto medio del tratamiento para los tratados se calcula como la diferencia entre el resultado para los individuos del grupo de tratamiento y del grupo de control, teniendo en cuenta el número de individuos en el rango común.

El *propensity score*, $P(X)$, es una variable continua, por lo que resulta muy complicado (si no imposible) encontrar dos observaciones (en el grupo de tratamiento y en el de comparación) con el mismo valor. Esta es la razón por la que existen diferentes métodos *matching*, que incluyen la posibilidad de hacer emparejamientos uno a uno o con una media ponderada de observaciones del grupo de comparación y con o sin reemplazamiento, es decir, utilizando una unidad del grupo de comparación en más de una ocasión (como pareja de más de una observación del grupo de tratamiento) o no.

Los más habituales son el *matching* con el llamado vecino más cercano (*nearest neighbour matching*) y el *Kernel matching*. En el primero, para cada observación se busca otra en el grupo de control con el *propensity score* más cercano. Este método se puede aplicar con o sin reemplazamiento y también realizando emparejamientos uno a uno o bien con una media ponderada de observaciones del grupo de comparación. Asimismo, se puede utilizar un calibrador (*caliper*) que restringe las unidades del grupo de comparación seleccionadas a aquellas que se sitúan dentro de un radio alrededor del *propensity score* de la unidad del grupo de control.

Respecto al *Kernel matching*, todas las observaciones del grupo de tratamiento se emparejan con una media ponderada de todas las observaciones del grupo de comparación, siendo las ponderaciones inversamente proporcionales a la distancia entre los *propensity score* de

⁶ Blundell, R., Dearden, L. y Sianesi, B. (2003): "Evaluating the impact of education on earnings in the UK: models, methods and results from the NCDS." Institute for Fiscal Studies, working paper WP03/20.

tratados y no tratados. El resultado del individuo del grupo de comparación con el que se empareja el individuo del grupo de tratamiento se calcula como:

$$\hat{y}_i = \frac{\sum_{j \in \{D=0\}} K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right) y_j}{\sum_{j \in \{D=0\}} K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right)}$$

Cada resultado del grupo de comparación, y_j , se pondera por:

$$w_{ij} = \frac{K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right)}{\sum_{j \in \{D=0\}} K\left(\frac{p_i - p_j}{h}\right)}$$

donde p_i y p_j son los *propensity score* de las observaciones del grupo de tratamiento y del grupo de control, respectivamente; h es la longitud del intervalo que se elija (cuando menor sea, más cercanía se exige a los emparejamientos) y K es la función de Kernel, que puede ser Gaussiana (utiliza todas las observaciones del grupo de comparación) o de Epanechnikov (utiliza las observaciones que se encuentran en un determinado intervalo).

Tanto en el *matching* con el vecino más cercano como en el Kernel, la distancia entre las observaciones del grupo de tratamiento y del grupo de control es una distancia euclídea. Una alternativa es utilizar la métrica de Mahalanobis, que se basa en la inversa de la matriz de varianzas-covarianzas y con la que parece que se obtienen mejores resultados en términos de reducción del sesgo.

Anexo III

Descripción de las muestras obtenidas a partir de la MCVL y del Registro de Contratos

La selección de los datos de la MCVL se ha realizado a partir de las personas que en la edición de 2005 han declarado algún grado de minusvalía superior al 33 por ciento en algún momento de su vida laboral. Una vez identificadas, en las ediciones posteriores (2006-2008) se han seleccionado todos los episodios de empleo relacionados. Se han eliminado los episodios de prestaciones por desempleo y todas aquellas relaciones laborales que no están integradas en el régimen general. Así, tenemos 4.838 contratos cuya fecha de inicio se sitúa durante el año 2005; de éstos, 1.221 son indefinidos (un 25,2 por ciento). El detalle de estas cifras aparece en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Contratos celebrados en 2005 con personas discapacitadas según modalidad

	n	% sobre total	% sobre cada tipo	% a tiempo parcial
Indefinido	Ordinario	454	9,4	37,2
	Para discapacitados	489	10,1	40,0
	Inicial de FEE*	16	0,3	1,3
	Conversión	53	1,1	4,3
	Conversión de discapacitados	128	2,6	10,5
	Conversión FEE	81	1,7	6,6
	Total	1.221	25,2	100,0
Temporal	Obra o servicio	1.351	27,9	37,4
	Eventual	1.321	27,3	36,5
	Discapacitados	283	5,8	7,8
	Formativo	62	1,3	1,7
	Otro temporal	600	12,4	16,6
	Total	3.617	74,8	100,0
Total	4.838	100,0		21,1

* El tamaño muestral de esta categoría es demasiado pequeño como para que cualquier resultado sobre ella sea interpretable. Sólo se mantiene para ofrecer la información completa y facilitar la repetición de los análisis.

FEE: Programa de Fomento del Empleo Estable.

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Para evaluar el impacto de las bonificaciones sobre la duración y la estabilidad del empleo de las personas con discapacidad, seleccionamos el primer contrato indefinido firmado durante el año 2005 de forma que tenemos una muestra de 1.127 personas.⁷ La distribución por modalidades de contratación se muestra en el Cuadro . Se observa que predomina el contrato específico para discapacitados, tanto en los contratos iniciales (un 41,4 por ciento) como en las conversiones (un 10,8 por ciento del total). Por otra parte, son una minoría los indefinidos iniciales del programa de fomento del empleo estable y las conversiones no pertenecientes al mencionado programa.

⁷ La diferencia entre 1.127 y 1.221 obedece a que hay personas con discapacidad que firmaron más de un contrato indefinido

Cuadro 2. Primer contrato indefinido firmado en 2005

	n	% sobre total	% a tiempo parcial
Ordinario	394	35,0	15,2
Específico para discapacitados	467	41,4	16,7
Inicial de FEE*	15	1,3	20,0
Conversión	51	4,5	17,6
Conversión para discapacitados	122	10,8	7,4
Conversión FEE	78	6,9	19,2
Total	1.127	100,0	15,4

* El tamaño muestral de esta categoría es demasiado pequeño como para que cualquier resultado sobre ella sea interpretable. Sólo se mantiene para ofrecer la información completa y facilitar la repetición de los análisis.

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Las características de estas personas se muestran en el Cuadro 3. Podemos observar que en todas las modalidades de contratación son mayoría los hombres, siendo especialmente mayor dicho porcentaje en los casos de las conversiones dentro del programa de fomento del empleo estable y de conversión para personas con discapacidad. En cuanto a la edad, las personas más jóvenes se concentran en las modalidades de conversión y los mayores en el contrato indefinido inicial bonificado en el programa de FEE.

Respecto al grupo de cotización en el que se encuadra la persona contratada, predomina claramente los grupos de cualificación media, seguidos por los de cualificación baja (que tienen mayor presencia entre los contratos indefinidos ordinarios y en las conversiones bonificadas). Los grupos de alta cualificación son una minoría en todas las modalidades de contratación. En cuanto al sector de actividad al que pertenece la empresa donde desarrolla su trabajo la persona contratada, son mayoría las actividades empresariales⁸, especialmente en el caso de conversiones, seguidas del comercio y la industria.

En cuanto a la trayectoria laboral previa al contrato indefinido realizado en 2005, el total de episodios de empleo –ya sea en contratos temporales o indefinidos- se sitúa en torno a 8, sin que aparezcan diferencias significativas en función de la modalidad de contratación. El tiempo potencial de trabajo (calculado como el tiempo transcurrido desde el primer empleo hasta 2005) se sitúa en torno a los 18 años, siendo muy superior en el caso de los contratos indefinidos iniciales del programa de fomento del empleo estable (es el grupo con más edad), mientras que en las restantes modalidades de contratación hay menos diferencias. Ocurre lo mismo en el caso del tiempo trabajado (tanto en años como en porcentaje sobre el tiempo total), puesto que la media se sitúa en torno a los 13 años, pero aumenta hasta los 22 en el tipo de contrato citado.

⁸ Incluye intermediación financiera, seguros y planes de pensiones (excepto Seguridad Social), actividades auxiliares a la intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler: servicios empresariales, alquiler de maquinaria, actividades informáticas, investigación y desarrollo y otras actividades empresariales.

Por último se puede señalar que casi un 20 por ciento había trabajado en un CEE, mientras que el 5,9 por ciento de los contratos indefinidos objeto de estudio corresponde a CEE. Estos centros utilizan como modalidades de contratación el indefinido ordinario y la conversión del programa de fomento del empleo estable.

Cuadro 3. Características de la muestra

	Indefinido Ordinario	Indefinido Discap.	Indefinido Inicial FEE	Conv.	Conv. Discap.	Conv. FEE	Total
Sexo (%)	63,1	63,1	60,0	56,9	69,7	73,1	64,2
hombres)							
Edad en 2005	38,4	40,2	50,3	36,1	39,0	36,2	39,1
Es un CEE (%)	11,9	0,2	0,0	9,8	0,0	16,7	5,9
Grupo de cotización (%):							
Alta	5,6	4,1	0,0	0,0	3,3	2,6	4,2
Media	54,1	73,0	73,3	62,7	86,1	47,4	65,6
Baja	40,4	22,9	26,7	37,3	10,7	50,0	30,3
Sector (%):							
Agricultura	2,0	1,1	6,7	2,0	1,6	6,4	2,0
Industria	16,0	15,4	6,7	9,8	12,3	10,3	14,6
Construcción	3,0	10,5	6,7	3,9	5,7	12,8	7,2
Comercio	12,9	19,5	33,3	7,8	18,0	7,7	15,9
Hostelería	6,6	11,1	6,7	3,9	3,3	9,0	8,2
Transporte	4,1	3,9	6,7	3,9	8,2	3,8	4,4
Admón. Pública	1,5	0,0	0,0	3,9	0,0	0,0	0,7
Act. recreativas	2,0	1,9	0,0	0,0	0,8	1,3	1,7
Act. empresariales	22,3	22,5	13,3	45,1	11,5	23,1	22,2
Otros servicios	29,4	14,1	20,0	19,6	38,5	25,6	23,2
Trayectoria previa a 2005							
Trabajó en CEE	24,6%	14,6%	20,0%	24,5%	9,1%	28,8%	19,1%
Nº de episodios:							
En cont. Indefinidos	1,9	1,6	2,4	1,1	0,9	1,4	1,6
En cont. Temporales	6,8	5,7	6,0	8,1	3,7	8,4	6,2
En CEE	1,0	0,4	0,5	0,6	0,1	0,9	0,6
En contratos CEE	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,3	0,2
Duración (en años)							
Potencial	16,9	19,2	28,0	15,4	18,4	16,1	18,0
Tiempo trabajado	11,5	13,9	22,3	10,1	13,8	10,3	12,7
Media de los episodios	1,4	1,4	1,2	1,2	1,5	0,8	1,4
Duración potencial que supone el tiempo trabajado (%)	67,6	69,7	83,4	62,5	71,6	66,8	68,8

Fuente: elaboración propia a partir del panel MCVL 2005-2008.

La contratación de personas con discapacidad en el Registro de Contratos

Durante el año 2005 se registraron 144.350 contratos con 74.921 personas con discapacidad. La distribución por modalidades de esos contratos se muestra en el Cuadro . Se observa que un 14,3 por ciento eran indefinidos y el restante 85,7 por ciento temporales. Las modalidades específicas para personas con discapacidad suponen un 48,6 por ciento de los indefinidos y un 10,2 por ciento de los temporales. Las conversiones suponen un 26,7 por ciento del total de indefinidos, siendo mayoría las bonificadas (ya sea específicas para discapacitados o generales).

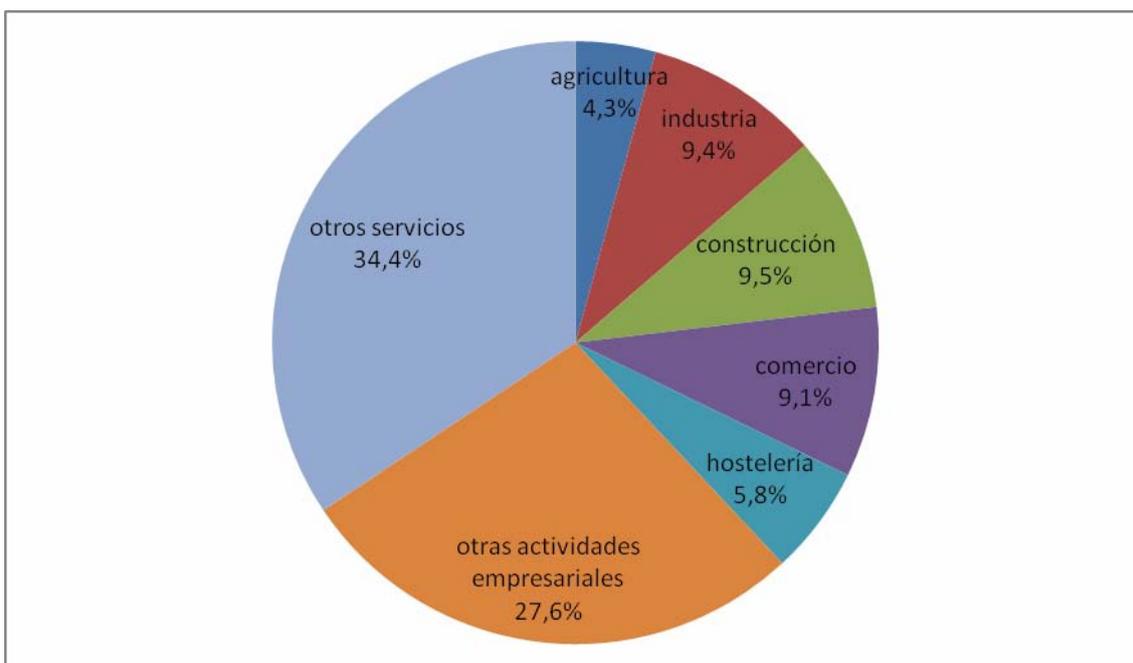
Cuadro 4. Contratos celebrados con personas discapacitadas según modalidad en 2005

	n	% sobre total	% sobre cada tipo	% parcial
Indefinido ordinario	1.955	1,4	9,5	25,4
Indefinido discapacitados para	10.021	6,9	48,6	21,0
Indefinido Inicial FEE	3.140	2,2	15,2	13,8
Conversión	658	0,5	3,2	27,1
Conversión discapacitados para	2.259	1,6	11,0	8,9
Conversión FEE	2.587	1,8	12,5	14,9
Total indefinidos	20.620	14,3	100,0	18,4
Obra o servicio	44235	30,6	35,8	26,9
Eventual	44738	31,0	36,2	26,2
Formativos	3064	2,1	2,5	1,1
Temporal discapacitados para	12646	8,8	10,2	14,0
Otros temporales	19047	13,2	15,4	22,1
Total temporales	123.730	85,7	100,0	23,9
Total	144.350	100,0		23,1

Fuente: Registro de contratos.

En cuanto a la actividad económica vinculada a los contratos, predominan claramente las actividades vinculadas al sector servicios. De hecho, más de una cuarta parte se encuadra en Otras actividades empresariales y más de una tercera parte en otros servicios, distintos a comercio u hostelería. La industria supone casi un 10 por ciento y la agricultura un 4,3 por ciento.

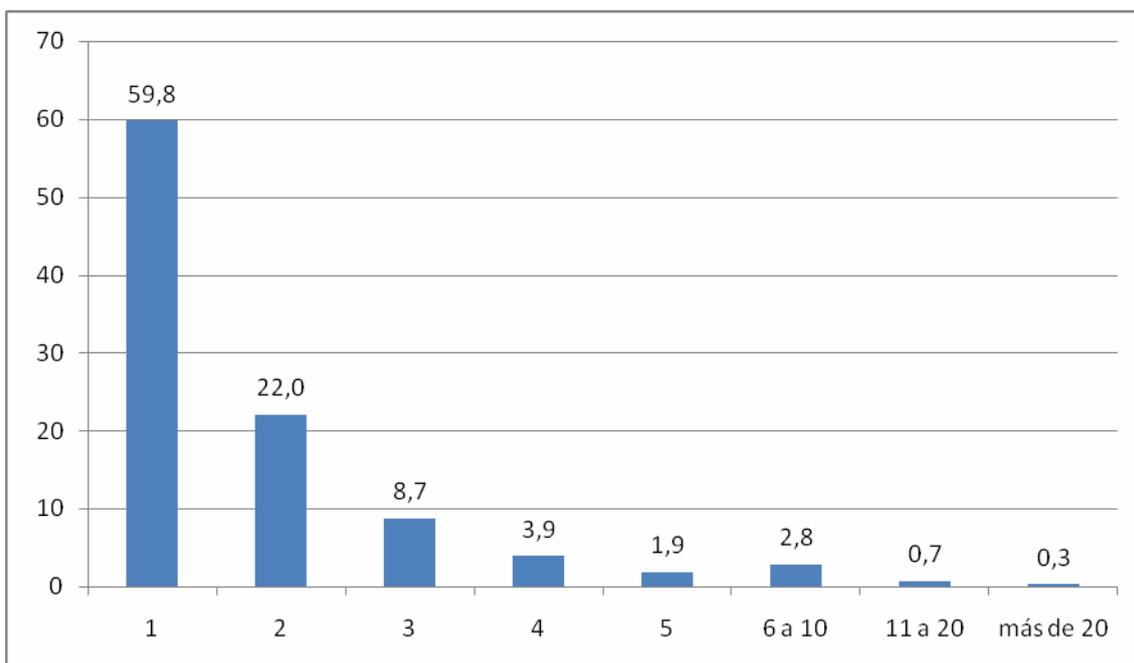
Gráfico 1. Distribución de los contratos realizados con personas con discapacidad según actividad económica de la empresa



Fuente: Registro de contratos.

Como ya se ha mencionado, los 144.350 contratos corresponden a 74.921 personas con discapacidad, de las cuales son mujeres un 36,1 por ciento. Cada una de esas personas tuvo una media de 1,93 contratos en el año 2005. La distribución según el número de contratos se muestra en el gráfico 2. Casi un 60 por ciento ha tenido un único contrato mientras que los que han tenido cinco o más no llegan al 6 por ciento.

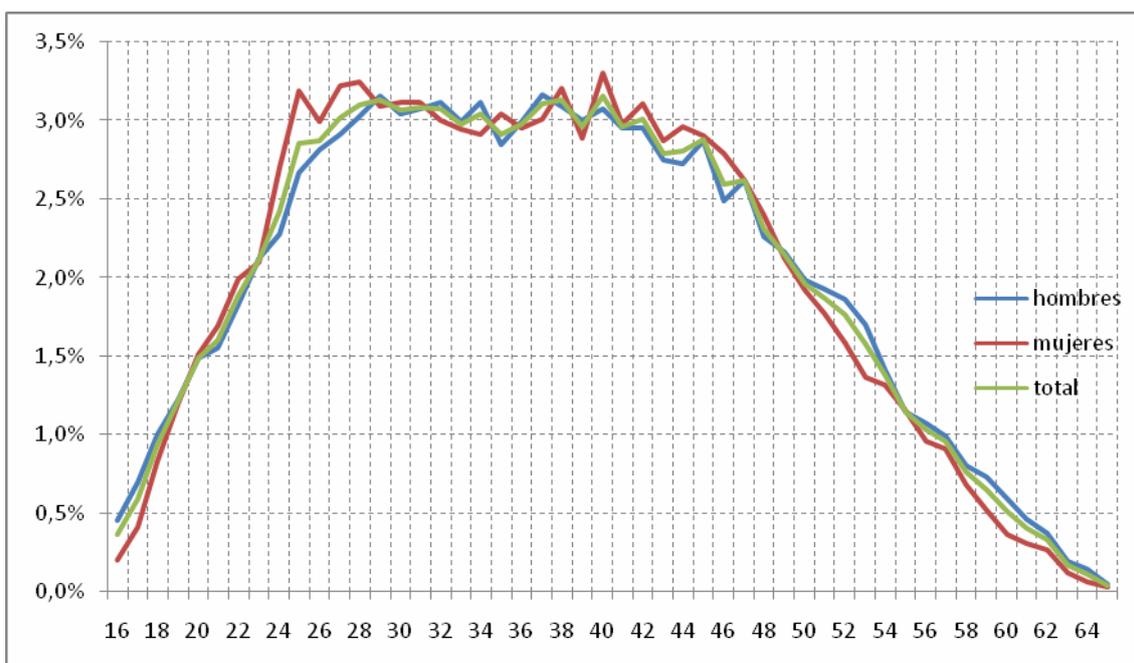
Gráfico 2. Distribución de las personas con discapacidad según el número de contratos realizados en 2005



Fuente: Registro de contratos.

El reparto según edad es similar para hombres y mujeres. Son menores de 30 años el 31 por ciento del total y mayores de 45 años un 24 por ciento. Como se puede observar en el Gráfico , el tramo de edad con mayor número de contratos es el que se sitúa entre los 24 y los 42 años.

Gráfico 3. Distribución de las personas con discapacidad según la edad en 2005



Fuente: Registro de contratos.

En cuanto al nivel educativo de las personas contratadas, tal y como se aprecia en el Cuadro 5, predomina la educación general que supone en torno a tres cuartas partes del total. A gran distancia le siguen los estudios profesionales (formación profesional o técnico superiores), que suponen un 11,1 por ciento en el caso de los hombres y un 15,4 por ciento en el de las mujeres. Los estudios universitarios son una minoría, aunque con una diferencia significativa a favor de las mujeres: un 4 por ciento de los hombres y un 8,2 por ciento de las mujeres.

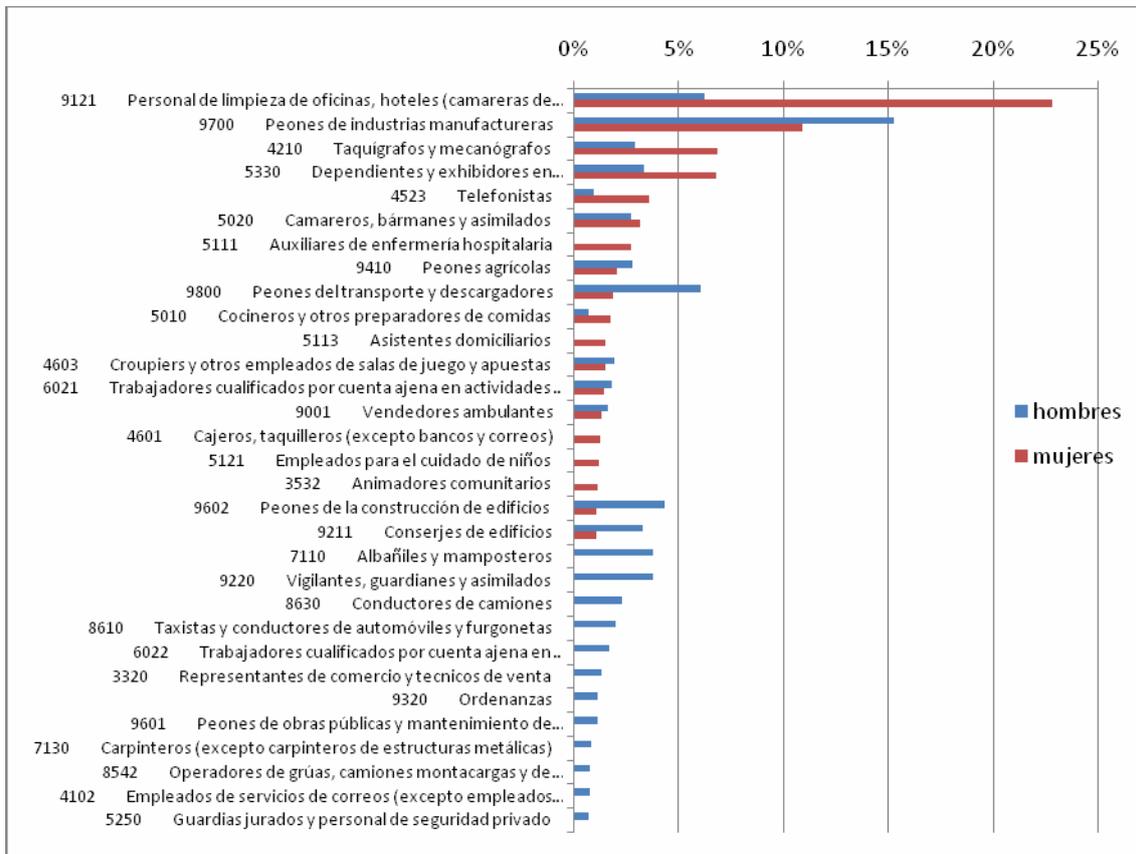
Cuadro 5. Distribución porcentual de las personas con discapacidad según el nivel de estudios

	Hombre	Mujer	Total
Analfabetos	1,4	1,2	1,3
Primarios incompletos	4,6	3,3	4,1
Primarios completos	1,2	1,0	1,1
Educación general	77,7	70,8	75,3
Formación profesional	5,4	8,2	6,4
Técnico-profesionales superiores	5,7	7,2	6,2
Primer ciclo	1,9	4,0	2,7
Segundo y tercer ciclo	2,1	4,2	2,8
	100	100	100

Fuente: Registro de contratos.

Una variable muy relacionada con el nivel educativo es la ocupación desarrollada por las personas contratadas. Puesto que es bien conocida la segregación ocupacional por sexo en el Gráfico 4 se muestran aquellas ocupaciones que suponen el 75 por ciento del total para cada sexo. Los peones son la categoría más numerosa: de limpieza y de industrias manufactureras en el caso de las mujeres y estos últimos junto con los del transporte en el caso de los hombres. En el caso de las primeras también las telefonistas y dependientas suponen más del 5 por ciento del total.

Gráfico 4. Ocupación de mayor nivel desarrollada por las personas con discapacidad (porcentaje sobre el total)



Fuente: Registro de contratos.

Por último, en los cuadros que siguen se muestran las características de las personas contratadas según la modalidad contractual. Respecto a los indefinidos (Cuadro), las mujeres están más presentes en los indefinidos iniciales de fomento del empleo estable (casi diez puntos por encima de la media) mientras que ocurre lo contrario en el caso de conversiones específicas para personas con discapacidad y, en menor medida, en las conversiones ordinarias.

En cuanto a la distribución por edades, el tramo central que comprende de 31 a 45 años supone más de la mitad de las conversiones. El resto de tramos son similares en todas las modalidades.

Respecto al nivel educativo, la educación general representa en torno a tres cuartas partes del total en todas las modalidades. No obstante, podemos destacar la menor presencia de universitarios en las conversiones, frente a los indefinidos ordinarios e iniciales para discapacitados.

Cuadro 6. Características de las personas contratadas por tipo de contrato indefinido

	Indefinido ordinario	Indef para discap	Indefinido inicial FEE	Conversión	Conv. para discap	Conversión FEE	Total
% mujeres:	33,2	33,7	43,8	30,5	27,1	34,8	34,5
Edad:							
hasta 25	14,0	12,3	14,4	11,4	12,7	14,5	13,1
26-30	18,0	14,2	14,9	17,4	17,0	17,4	15,4
31-45	49,0	44,1	41,8	52,1	46,7	47,4	45,2
46-55	15,2	22,9	22,5	15,8	19,1	17,1	20,8
más de 55	3,9	6,5	6,3	3,3	4,5	3,5	5,6
Nivel de estudios:							
Analfabetos	1,3	1,9	1,4	1,7	1,8	2,1	1,8
Prim. incompl.	4,5	3,5	5,8	3,8	3,3	3,8	4,0
Prim. completos	1,0	1,3	1,2	0,8	1,9	1,4	1,3
Ed. general	7,8	7,4	5,4	8,2	6,6	6,0	6,9
Formación prof.	72,8	73,2	76,7	74,4	74,2	73,7	73,9
Técnico-prof. Sup.	5,4	6,6	4,8	7,0	6,8	7,6	6,4
Primer ciclo	3,3	2,7	2,1	2,4	2,7	2,8	2,7
Segundo ciclo	3,9	3,3	2,6	1,7	2,7	2,6	3,0

Fuente: Registro de contratos.

Los principales rasgos distintivos de las personas con contrato temporal están vinculados a los contratos formativos, en el que el porcentaje de jóvenes es muy superior a la de cualquier otra modalidad (57,4 por ciento). Por lo que respecta al sexo o al nivel educativo, las diferencias entre las tres categorías consideradas son escasas.

Cuadro 7. Características de las personas contratadas por tipo de contrato temporal

	Obra o servicio	eventual	Formativo	Temporal para discapacitados	Otro temporal	Total
% mujeres:	33,1	36,0	37,1	31,2	49,3	35,7
Edad:						
hasta 25	13,6	15,6	57,4	16,1	12,0	16,2
26-30	15,0	16,1	10,4	16,9	13,7	15,3
31-45	46,2	45,8	22,5	44,7	46,1	44,9
46-55	19,9	18,3	8,3	17,9	22,1	18,8
más de 55	5,3	4,2	1,4	4,4	6,2	4,8
Nivel de estudios:						
Analfabetos	2,8	2,7	2,3	2,7	3,0	2,8
Prim. incompletos	6,1	4,8	6,1	4,3	5,2	5,3
Prim. completos	1,0	1,1	0,8	1,1	0,7	1,0
Educación general	6,4	7,3	4,7	7,2	8,9	7,0
Formación prof.	72,4	74,6	78,3	74,1	70,3	73,4
Técnico-prof. Sup.	5,3	5,5	4,0	5,8	5,3	5,4
Primer ciclo	2,8	1,9	1,9	2,4	3,4	2,5
Segundo ciclo	3,1	1,9	1,9	2,3	3,2	2,6

Fuente: Registro de contratos.

Anexo IV

Cuestionario sobre las personas con discapacidad en las empresas españolas

[Entrevistador. Fecha de la entrevista: Día _____ Mes _____]

BLOQUE A: INFORMACIÓN GENERAL

1. Actividad económica (principal) de la empresa (CNAE): _____
2. Año de constitución de la empresa: _____
3. Forma jurídica:
 - a. Empresario individual.
 - b. Cooperativa o sociedad anónima laboral.
 - c. Sociedad anónima.
 - d. Sociedad de responsabilidad limitada.
 - e. Otro tipo de sociedad con ánimo de lucro.
 - f. Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro.
 - g. Cualquier otro tipo de entidad sin ánimo de lucro.

(Aclaración para el entrevistador sobre cómo clasificar los Centros Especiales de Empleo. En principio, los Centros Especiales de Empleo pueden ser empresas y tener ánimo de lucro y, por ejemplo, ser cooperativas o sociedades de cualquier tipo. Ahora bien, algunos de ellos se fundan como entidades sin ánimo de lucro; sólo éstos son los que deben quedar clasificados en la categoría f. La última categoría g está pensada por si alguna de las unidades entrevistadas es una fundación o entidad similar)

4. Sector:
 - a. Empresa pública
 - b. Empresa privada
5. Propiedad de la empresa: ¿Más de la mitad del capital es propiedad extranjera? Sí / No.
6. Ámbito territorial habitual de su actividad:
 - a. Local
 - b. Provincial
 - c. Comunidad Autónoma
 - d. Nacional
 - e. Internacional
7. Provincia donde está radicado el domicilio de la empresa: _____
8. Tipo de convenio que se aplica en la empresa:
 - a. Convenio colectivo de empresa
 - b. Convenio colectivo de ámbito superior a la empresa
 - c. Otra forma. Especificar: _____

BLOQUE B: RECURSOS HUMANOS

1. Número total de trabajadores por cuenta ajena (por los que cotiza a la Seguridad Social) que había en la empresa en el último día del mes de septiembre: _____
2. Número total de trabajadores (por cuenta ajena, por los que se cotiza a la Seguridad Social) que han estado en la empresa el año anterior (durante 2008, no a finales de 2008): _____ *[Aclaración: esta pregunta se refiere al flujo total de personas que han pasado por la empresa a lo largo del año y no al stock promedio de trabajadores durante el año anterior]*
3. ¿Cuáles son las vías que su empresa utiliza habitualmente para cubrir los puestos de trabajo vacantes? (Indique los **tres** más importantes)

	1ª	2ª	3ª
a) Servicios públicos de empleo.			
b) Anuncios en prensa.			
c) Internet (a través de la web de la propia empresa o de otras empresas especializadas).			
d) Empresas de selección de personal.			
e) Promoción interna			
f) Relaciones personales			
g) Mediante solicitudes directas de trabajadores que se ofrecen en persona, por carta, etc.			
h) Empresas de trabajo temporal.			
i) Por medio de bolsas de trabajo universitarias, escuelas técnicas o formación profesional.			
j) Otras. Especificar: _____			

4. ¿Cómo se realizan las gestiones administrativas para las nuevas contrataciones?
 - a. Las hace directamente el empresario (solo o en colaboración con personal administrativo de la empresa).
 - b. Las hace directamente el empresario asesorado por un abogado o economista de la plantilla de la propia empresa.
 - c. Las hace una gestoría que presta este tipo de servicio a la empresa de manera habitual.
 - d. Las lleva a cabo un departamento de recursos humanos.
 - e. Otras. Especificar: _____

BLOQUE C: CUESTIONES SOBRE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD

1. Indique el número de personas con alguna discapacidad que desarrollan su actividad en la empresa en el último día del mes de junio: _____

(Aclaración: se considerarán sólo aquellas personas con discapacidad que tengan reconocida esta condición por la Administración en un grado igual o superior al 33%)

[Si la respuesta es cero, entonces ir directamente a la pregunta 5 de este bloque]

2. ¿Cuántos de estos trabajadores fueron contratados teniendo ya alguna discapacidad? _____

[Si la respuesta es cero, entonces ir directamente a la pregunta 4 de este bloque]

3. En relación con los trabajadores que ya tenían alguna discapacidad cuando fueron contratados por la empresa, ¿a través de qué canales se procedió a su selección? (Señalar como máximo los dos más importantes) *[Aclaración: Categorías no excluyentes entre sí]*
- Oficinas públicas de empleo
 - Organizaciones de discapacitados
 - Familiares y amigos
 - Se presentaron al mismo proceso de selección que otros trabajadores sin discapacidad
 - Otro. Especificar: _____

4. En cuanto a los trabajadores que se convirtieron en discapacitados estando ya en la empresa, ¿qué es lo que se hizo con más frecuencia? [Escoger sólo una opción]:
- Cambió a otro puesto distinto al que tenía en esta empresa antes de tener la discapacidad.
 - Se cambió el horario (menor jornada, cambio de turnos y/o distribución diferente de la jornada laboral).
 - No hubo ningún cambio.

5. Teniendo en cuenta el número total de trabajadores con discapacidad al final del mes anterior *(recuérdese la respuesta a la pregunta 1 de este bloque)*:
- ¿Cuántos tienen contrato indefinido? _____
 - ¿Cuántos tienen contrato a tiempo parcial (indefinido o temporal)? _____

- c. Número de trabajadores discapacitados con alguna jornada de distribución especial (diaria, semanal, etc.) adaptada a sus circunstancias _____
- d. ¿Cuántos de estos trabajadores con discapacidad tiene una antigüedad total en la empresa superior a 3 años? _____
- e. ¿Cuántos de estos trabajadores tiene una edad de 50 ó más años? _____
- f. ¿Cuántos de estos trabajadores son mujeres? _____
- g. ¿Se han realizado en algún momento adaptaciones de puestos de trabajo para alguno de estos trabajadores? SÍ / NO. *(Aclaración: En esta pregunta, por adaptación del puesto se entiende la realización de cambios físicos, como por ejemplo rampas o cambio de la altura de mostradores, no cambios de horario ni de condiciones de trabajo. Adicionalmente, sólo deben considerarse adaptaciones que hayan supuesto un coste monetario)*
- h. ¿Ha recibido subvención para realizar esa adaptación? SÍ / La tiene concedida pero no la ha cobrado / NO. *(Aclaración: Si ha realizado varias adaptaciones, la respuesta debe referirse a la última realizada)*
- i. Esa adaptación le resultó: Muy costosa / Costosa / Coste razonable / Poco costosa / Coste nulo o prácticamente nulo. *(Aclaración: Si ha realizado varias adaptaciones, la respuesta debe referirse a la última realizada)*

6. Con independencia de cuántos trabajadores con discapacidad tuviera la empresa el último día del mes de septiembre, indique si la empresa contrató a algún trabajador con discapacidad durante el año pasado (de enero a diciembre): SÍ / No.

[Si la respuesta es NO y en la pregunta número 1 de este bloque la respuesta fue cero, entonces ir directamente a la pregunta 7]

7. Las siguientes preguntas deben responderlas las empresas que dieron un SÍ en la pregunta anterior o que contestaron un número mayor que cero en la pregunta 1 de este bloque:
- a. La empresa ha utilizado mayoritariamente los contratos específicos para minusválidos para hacer la contratación de los trabajadores con discapacidad: SÍ / No
 - b. Si ha respondido SÍ a la pregunta anterior, ¿puede indicar el porcentaje de todos los trabajadores con discapacidad que están contratados con algún contrato específico para minusválidos? _____
 - c. La empresa ha recibido por los trabajadores con discapacidad contratados subvenciones o bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social: SÍ / NO
 - d. La empresa ha procedido (o procederá al hacer la declaración del año actual) a realizar la deducción relacionada con contratación de personas con discapacidad en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades: SÍ / NO

- e. Si para alguna de las personas con discapacidad contratadas no se usaron los contratos específicos para minusválidos, ¿cuál fue la principal razón para ello? [Señalar sólo una]: No conocía esos contratos / Exigían demasiada burocracia o eran demasiado restrictivos / El trabajador pidió que no se usara un contrato para minusválidos / Otra. Especificar:
-

8. La siguiente pregunta deben responderla las empresas que dieron un NO en la pregunta anterior y que contestaron cero en la pregunta 1 de este bloque: ¿Cuál es el principal motivo por el que no se ha contratado a ninguna persona con discapacidad?
- a. Nunca se lo ha planteado
 - b. Se lo planteó pero tenían una productividad inferior al resto de candidatos
 - c. Se lo planteó pero nunca encontró a una persona con discapacidad para la vacante en cuestión
 - d. Nunca solicitaron trabajo en su empresa personas con discapacidad ni se presentaron a los procesos de selección
 - e. La empresa cuenta con una nota o certificado de excepcionalidad.
9. Con independencia de si está contratada o ha contratado alguna vez una persona con discapacidad, indique si en su empresa se aplica alguna de estas medidas:
- a. Utiliza los servicios de algún centro especial de empleo o de algún trabajador autónomo discapacitado para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de su empresa o para el suministro de cualquier bien necesario para el normal desarrollo de la actividad de la empresa: Sí / No
 - b. Realiza algún tipo de donación o acción de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral o de creación de empleo de personas con discapacidad: Sí / No.
 - c. Constitución de un enclave laboral (mediante suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo): Sí / No

BLOQUE D: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

1. ¿Es su empresa un Centro Especial de Empleo (CEE)? SÍ / NO
[Si la respuesta es NO, fin de la entrevista]
2. En caso afirmativo, ¿fue el CEE promovido por una organización de personas con discapacidad? SÍ / NO
3. La mayoría de los trabajadores con discapacidad de este CEE tienen en su mayor parte una discapacidad de tipo:
 - a. Físico
 - b. Mental
 - c. Sensorial
 - d. Ningún tipo predomina con claridad.
4. ¿Considera que la normativa actual limita el crecimiento como empresa de su CEE?
 - a. Sí. Especificar la principal razón: _____
 - b. No.

Anexo V

Cuota de reserva y medidas alternativas a su cumplimiento

La LISMI estableció un cupo de reserva para trabajadores minusválidos del 2% en empresas de 50 o más trabajadores, aunque incluye la posibilidad de que éstas queden exentas excepcionalmente. El Real Decreto 27/2000 establece que existe nota de excepcionalidad cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos, o las agencias de colocación, pudieran atender la oferta de empleo, en este caso se deben adoptar medidas alternativas o cuando existan, y así lo acredite la empresa, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Posteriormente, la Ley 53/2003 estableció un cupo de reserva obligatoria del 5% de las vacantes existentes hasta alcanzar un 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado.

Las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva establecidas también por este Real Decreto 27/2000, modificado en 2004, son: la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias o bienes o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa; la constitución de un enclave laboral o la realización de donaciones y de acciones de patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. El importe anual de las dos primeras medidas han de ser al menos 3 veces el IPREM por cada uno de los trabajadores dejados de contratar y, en el caso de donaciones, su importe ha de ser al menos 1,5 veces el IPREM.

El Real Decreto Legislativo 5/2000 tipifica como infracción grave del empresario el incumplimiento de los cupos de reserva. Además, la Ley 13/1995 prohíbe la contratación con la Administración a las empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por una infracción grave en materia de integración laboral de minusválidos, y también señala la preferencia, pero no la obligatoriedad, para la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2%. Sin embargo, la Ley 39/2006 fue un paso más allá al establecer la obligatoriedad de acreditar, con carácter previo al concierto de prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, el cumplimiento de la cuota de reserva o, en su defecto, de las medidas alternativas.

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, les ha sobrevenido algún tipo de discapacidad, independientemente de que ésta sea a causa del trabajo o no. El Real Decreto 1457/1983 regula la reincorporación del trabajador a la empresa en los supuestos en que dicho trabajador haya sido declarado en situación de incapacidad permanente o que, habiéndolo sido, haya recobrado su plena capacidad laboral.

En caso de incapacidad permanente parcial, 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% siempre y cuando el salario a percibir no sea inferior al SMI.

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.

Enclaves laborales

Los enclaves laborales se regulan en el Real Decreto 290/2004 y su finalidad es lograr una mayor integración de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, facilitando la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El Centro Especial de Empleo no puede tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves, sino que debe mantener una actividad propia. La duración mínima del enclave es de tres meses y la máxima de tres años, pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la duración máxima. Transcurridos los tres años, el enclave sólo podrá prorrogarse si el Centro Especial de Empleo acredita que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo ha contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave. No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el periodo de prórroga.

El enclave debe estar formado al menos por cinco trabajadores si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos por tres trabajadores si ésta es inferior. Los trabajadores que conformen el enclave deben tener las siguientes características: como mínimo el 60% debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo y los demás trabajadores del enclave deben ser trabajadores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. Además, como mínimo, el 75% de los trabajadores del enclave deben tener una antigüedad mínima en el Centro Especial de Empleo de tres meses.

Anexo VI

Estimación del propensity score

1. Estimación con la MCVL

Cuadro 0.1. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: contrato indefinido para discapacitados

Indef para disc vs.	Ind. ord		Discap. FEE		Conversión		Conv. Discap.		Conv. FEE				
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.			
sexo (ref: mujer)	-0,176	0,109	0,518	0,327	0,133	0,199	-0,181	0,161	-0,422	0,195	**		
edad en 2005	0,007	0,008	-0,041	0,021	* 0,020	0,015	0,020	0,012	* -0,002	0,013			
edad 1er empleo	0,008	0,010	0,005	0,023	0,004	0,020	-0,003	0,014	0,026	0,019			
tiempo trabajado	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**		
nº episodios indef.	-0,017	0,012	-0,003	0,017	0,144	0,079	*	0,216	0,061	***	-0,010	0,020	
nº episodios temp. trabajó en CEE	-0,004	0,005	-0,005	0,013	-0,015	0,010		0,042	0,015	***	-0,012	0,008	
Cualificación alta	-0,060	0,130	-0,263	0,356	-0,332	0,219		0,240	0,219		-0,008	0,219	
Cualificación media	0,095	0,230	0,073	0,324	0,160	0,206		-0,166	0,415		0,350	0,413	
Agricultura	0,530	0,111	***	-0,541	0,742	-0,161	0,698	-0,336	0,196	*	0,674	0,178	***
Industria	0,040	0,391		0,418	0,540	0,525	0,345	0,481	0,526		-1,256	0,476	***
Construcción	0,561	0,164	***	0,140	0,554	0,501	0,436	0,770	0,224	***	0,657	0,326	**
Comercio	1,049	0,227	***	-0,126	0,386	0,507	0,328	0,932	0,269	***	-0,228	0,291	
Hostelería	0,617	0,161	***	0,388	0,531	0,709	0,398	*	0,815	0,205	***	0,318	0,296
Transporte	0,687	0,191	***	-0,118	0,618	0,139	0,480	1,396	0,333	***	0,013	0,298	
Act. recreativas	0,191	0,246		0,363	0,437	-0,166	0,262	0,195	0,287		-0,085	0,414	
Act. empresariales	0,225	0,329		3,384	0,832	***	0,084	0,586	1,357	0,601	**	0,193	0,638
Constante	0,505	0,148	***	0,518	0,327	0,133	0,199	0,836	0,214	***	0,221	0,261	
	-1,046	0,292	***	-0,041	0,021	*	0,020	0,015	-0,394	0,442		0,131	0,506

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.2. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: conversiones para discapacitados

conv disc vs.	Ord		discap		FEE		conv		conv FEE							
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.						
sexo (ref: mujer)	0,092	0,179	0,181	0,161	0,988	0,532	*	0,658	0,300	**	-0,034	0,301				
edad en 2005	-0,025	0,014	*	-0,020	0,012	*		0,001	0,024		-0,009	0,021				
edad 1er empleo	0,023	0,017		0,003	0,014			0,024	0,030		0,017	0,031				
tiempo trabajado	0,000	0,000	***	0,000	0,000			0,000	0,000		0,000	0,000				
nº episodios indef.	-0,361	0,074	***	-0,216	0,061	***	-0,334	0,134	**	-0,214	0,148	-0,315	0,121	***		
nº episodios temp. trabajó en CEE	-0,033	0,014	**	-0,042	0,015	***	-0,074	0,046		-0,070	0,024	***	-0,073	0,026	***	
Cualificación alta	-0,536	0,238	**	-0,240	0,219		-0,652	0,613		-0,652	0,363	*	-0,547	0,405		
Cualificación media	0,458	0,408		0,166	0,415			0,789	0,370	**	1,315	0,784	*	1,254	0,299	***
Agricultura	1,131	0,203	***	0,336	0,196	*	0,646	0,632						-1,196	0,668	*
Industria	-0,291	0,247		-0,770	0,224	***	0,432	0,756		-0,330	0,502		-0,178	0,489		
Construcción	0,177	0,343		-0,932	0,269	***	-0,851	0,813		-0,045	0,633		-0,901	0,413	**	
Comercio	-0,130	0,237		-0,815	0,205	***	-0,422	0,605		0,065	0,468		-0,243	0,412		
Hostelería	-0,945	0,401	**	-1,396	0,333	***	-1,382	1,022		-0,600	0,757		-1,533	0,528	***	
Transporte	0,082	0,311		-0,195	0,287		0,901	1,015		0,041	0,615		-0,277	0,517		
Act. recreativas	-0,665	0,723		-1,357	0,601	**							-0,467	1,234		
Act. empresariales	-0,185	0,233		-0,836	0,214	***	-0,843	0,715		-1,162	0,390	***	-0,459	0,384		
Constante	-0,799	0,485	*	0,394	0,442		4,494	1,595	***	-0,224	1,028		0,184	0,892		

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.3. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: contrato indefinido para discapacitados. Hombres

	Ind. ord		Discap. FEE		Conversión		Conv. Discap.		Conv. FEE				
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.			
edad en 2005	-0,001	0,012	-0,098	0,046	** 0,029	0,025	0,011	0,017	0,006	0,020			
edad 1er empleo	0,016	0,015	0,041	0,047	-0,001	0,033	0,017	0,021	0,013	0,026			
tiempo trabajado	0,000	0,000	** 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
nº episodios indef.	-0,006	0,014	-0,002	0,018	0,081	0,092	0,219	0,071	***	-0,007	0,022		
nº episodios temp. trabajó en CEE	-0,003	0,007	-0,003	0,017	-0,011	0,015	0,057	0,020	***	-0,017	0,009	*	
Cualificación alta	0,055	0,165			-0,235	0,306	0,328	0,272		0,186	0,277		
Cualificación media	0,082	0,357								-0,151	0,526		
Agricultura	0,669	0,143	***	0,185	0,533	0,385	0,289	-0,146	0,236	0,659	0,219	***	
Industria	0,115	0,415		-0,180	0,872			0,732	0,542	-1,397	0,502	***	
Construcción	0,579	0,197				0,215	0,420	1,047	0,271	***	0,494	0,371	
Comercio	1,095	0,256	***	0,336	0,640	0,716	0,599	1,314	0,319	***	-0,274	0,336	
Hostelería	0,689	0,205	***	-0,050	0,535	0,315	0,452	1,176	0,266	***	0,297	0,371	
Transporte	0,518	0,251	**	0,070	0,665			1,305	0,381	***	-0,145	0,395	
Act. recreativas	0,158	0,278		-0,079	0,699	0,112	0,624	0,434	0,324		-0,244	0,448	
Act. empresariales	-0,021	0,396						1,401	0,652	**			
Constante	0,378	0,196	*			-0,548	0,369	0,983	0,274	***	0,034	0,343	
	-1,288	0,347	***	4,800	1,472	***	0,014	0,755	-1,193	0,517	**	-0,092	0,572

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.4. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: conversiones para discapacitados. Hombres

	Ord		discap		conv		conv FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
edad en 2005	-0,033	0,019 *	-0,011	0,017	0,009	0,040	-0,006	0,029
edad 1er empleo	0,021	0,024	-0,017	0,021	-0,024	0,054	-0,001	0,040
tiempo trabajado	0,000	0,000 **	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
nº episodios indef.	-0,310	0,085 ***	-0,219	0,071 ***	-0,363	0,186 *	-0,250	0,130 *
nº episodios temp.	-0,040	0,017 **	-0,057	0,020 ***	-0,086	0,036 **	-0,080	0,029 ***
trabajó en CEE	-0,561	0,297 *	-0,328	0,272	-0,936	0,533 *	-0,406	0,501
Cualificación alta								
Cualificación media	0,994	0,237 ***	0,146	0,236	0,770	0,500	0,992	0,349 ***
Agricultura	-0,247	0,526	-0,732	0,542			-1,532	0,716 **
Industria	-0,571	0,295 *	-1,047	0,271 ***	-1,401	0,676 **	-0,301	0,592
Construcción	-0,205	0,402	-1,314	0,319 ***	-0,466	0,959	-1,246	0,488 **
Comercio	-0,439	0,301	-1,176	0,266 ***	-0,799	0,688	-0,380	0,514
Hostelería	-0,935	0,434 **	-1,305	0,381 ***			-1,324	0,586 **
Transporte	-0,151	0,359	-0,434	0,324	-0,242	0,796	-0,627	0,567
Act. recreativas	-0,888	0,727	-1,401	0,652 **				
Act. empresariales	-0,443	0,296	-0,983	0,274 ***	-1,665	0,549 ***	-0,658	0,468
Constante	-0,170	0,547	1,193	0,517 **	1,956	1,395	0,715	0,986

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.5. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: contrato indefinido para discapacitados. Mujeres

	Ind. ord		Discap. FEE		Conversión		Conv. Discap.		Conv. FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
edad en 2005	0,004	0,012	0,021	0,044	0,015	0,022	0,016	0,019	-0,004	0,020
edad 1er empleo	0,003	0,016	-0,031	0,049	0,004	0,027	-0,028	0,022	0,043	0,032
tiempo trabajado	0,000	0,000	0,000	0,000 *	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
nº episodios indef.	-0,195	0,057 ***	0,220	0,260	0,313	0,163 *	0,232	0,142	0,101	0,143
nº episodios temp.	-0,004	0,009	-0,018	0,033	-0,025	0,014 *	0,023	0,028	0,006	0,024
trabajó en CEE	-0,277	0,220	-1,028	0,517 **	-0,532	0,373	-0,047	0,427	-0,251	0,403
Cualificación alta	0,035	0,317					-0,596	0,543		
Cualificación media	0,340	0,194 *	-0,302	0,640	0,169	0,328	-0,726	0,407 *	0,809	0,349 **
Industria	0,439	0,301	-0,070	0,901			0,075	0,448		
Construcción	0,839	0,557			-0,299	0,790	-0,248	0,568	-0,666	0,832
Comercio	0,549	0,270 **	-0,727	0,794	0,758	0,513	0,010	0,365	0,528	0,534
Hostelería	0,959	0,314 ***			0,722	0,495			0,311	0,483
Transporte	-0,115	0,610			-0,203	0,866	-0,776	0,700		
Act. recreativas	0,759	0,631							0,436	0,867
Act. empresariales	0,647	0,242 ***	-0,608	0,795	0,212	0,400	0,266	0,383	0,673	0,456
Constante	-0,418	0,522	3,468	1,767 **	0,108	0,927	1,286	0,868	-0,909	1,005

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.6. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: conversiones para discapacitados. Mujeres

	Ord		discap	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
edad en 2005	-0,005	0,024	-0,016	0,019
edad 1er empleo	0,030	0,027	0,028	0,022
tiempo trabajado	0,000	0,000	0,000	0,000
nº episodios indef.	-0,740	0,205 ***	-0,232	0,142
nº episodios temp.	-0,002	0,026	-0,023	0,028
trabajó en CEE	-0,784	0,480	0,047	0,427
Cualificación alta	1,257	0,615 **	0,596	0,543
Cualificación media	1,733	0,488 ***	0,726	0,407 *
Industria	0,570	0,528	-0,075	0,448
Construcción	1,769	0,814 **	0,248	0,568
Comercio	0,823	0,484 *	-0,010	0,365
Hostelería				
Transporte	0,891	0,705	0,776	0,700
Act. empresariales	0,623	0,473	-0,266	0,383
Constante	-2,547	1,064 **	-1,286	0,868

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.7. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: contratos temporales para discapacitados

	obra o servicio			eventual		
	Coef.	S.E.		Coef.	S.E.	
sexo (ref: mujer)	0,113	0,130		0,164	0,124	
edad en 2005	-0,002	0,009		-0,008	0,009	
edad 1er empleo	0,004	0,012		0,013	0,011	
tiempo trabajado	0,000	0,000		0,000	0,000	
nº episodios indef.	-0,020	0,036		-0,085	0,037	**
nº episodios temp.	-0,024	0,007	***	-0,022	0,007	***
trabajó en CEE	-0,219	0,132	*	-0,065	0,134	
Cualificación alta	0,214	0,282		0,606	0,351	*
Cualificación media	0,350	0,113	***	0,236	0,115	**
Agricultura	0,953	0,472	**	1,267	0,565	**
Industria	0,589	0,188	***	0,231	0,186	
Construcción	0,201	0,180		0,627	0,204	***
Comercio	1,100	0,207	***	0,377	0,187	**
Hostelería	0,934	0,274	***	0,021	0,219	
Transporte	0,794	0,299	***	0,193	0,251	
Admón. Pública	-1,079	0,426	**	-0,627	0,532	
Act. recreativas	-0,014	0,433		-0,047	0,459	
Act. empresariales	-0,036	0,167		-0,007	0,176	
Constante	-1,134	0,316	***	-0,964	0,319	***

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.8. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: contratos temporales para discapacitados. Hombres

	obra o servicio			eventual		
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
edad en 2005	-0,010	0,012		-0,007	0,012	
edad 1er empleo	0,003	0,015		0,018	0,015	
tiempo trabajado	0,000	0,000		0,000	0,000	
nº episodios indef.	-0,025	0,043		-0,100	0,043	**
nº episodios temp.	-0,023	0,008	***	-0,020	0,008	***
trabajó en CEE	-0,261	0,160		-0,075	0,164	
Cualificación alta	0,436	0,329		0,997	0,449	**
Cualificación media	0,392	0,132	***	0,234	0,136	*
Agricultura	1,014	0,485	**	1,356	0,578	**
Industria	0,670	0,233	***	0,266	0,232	
Construcción	0,214	0,213		0,684	0,242	***
Comercio	1,055	0,272	***	0,299	0,246	
Hostelería	1,213	0,343	***	0,223	0,277	
Transporte	0,880	0,320	***	0,361	0,287	
Admón. Pública	-0,871	0,461	*	-0,439	0,582	
Act. recreativas	0,253	0,485		0,255	0,542	
Act. empresariales	0,043	0,219		0,098	0,231	
Constante	-0,889	0,372	**	-1,030	0,369	***

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

Cuadro 0.9. Estimación del *propensity score*. Grupo de tratamiento: contratos temporales para discapacitados. Mujeres

	obra o servicio			eventual		
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
edad en 2005	0,017	0,017		0,002	0,016	
edad 1er empleo	-0,009	0,023		-0,019	0,020	
tiempo trabajado	0,000	0,000		0,000	0,000	
nº episodios indef.	-0,006	0,070		-0,094	0,097	
nº episodios temp.	-0,028	0,020		-0,045	0,022	**
trabajó en CEE	-0,010	0,275		0,142	0,269	
Cualificación alta	-0,410	0,662		-0,269	0,679	
Cualificación media	0,435	0,256		0,185	0,242	
Industria	0,788	0,417	*	0,281	0,397	
Construcción	0,650	0,623		0,451	0,579	
Comercio	1,102	0,334	***	0,491	0,306	
Hostelería	0,207	0,524		-0,495	0,401	
Act. empresariales	-0,300	0,284		-0,250	0,298	
Constante	-1,292	0,629	**	-0,178	0,665	

Fuente: panel MCVL 2005-2008.

2. Estimación del propensity score con el Registro de Contratos

Cuadro 0.10. Estimaciones del propensity score (probit). Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)

Indef. para discap. Vs.	Indef. ordinario		Indef. FEE		Conversion		Conversion para discap.		Conversion FEE						
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.					
sexo (ref: mujer)	-0,069	0,042	0,350	0,036	***	-0,168	0,058	***	-0,073	0,034	**	0,013	0,039		
edad	0,010	0,002	***	-0,003	0,002	***	0,010	0,002	***	0,008	0,001	***	0,014	0,002	***
analfabetos	0,184	0,154		0,089	0,128		-0,102	0,166		0,031	0,107		-0,295	0,110	***
Prim. incompl. primarios compl. formación prof. tec-prof sup primer ciclo segundo ciclo	-0,002	0,104		-0,248	0,081	***	0,007	0,134		0,062	0,082		0,002	0,098	
Andalucía	-0,053	0,187		0,126	0,176		-0,118	0,220		-0,249	0,122	**	-0,097	0,169	
Aragón	0,008	0,072	*	0,294	0,074	***	-0,005	0,093		0,107	0,059	*	0,127	0,070	*
Asturias	0,112	0,076	***	0,368	0,078	***	-0,007	0,094		0,029	0,058		-0,082	0,063	
Baleares	-0,139	0,102		0,282	0,108	***	0,119	0,158		0,057	0,090		-0,015	0,099	
Canarias	-0,108	0,094		0,140	0,096		0,199	0,152		0,179	0,088	**	0,128	0,098	
Cantabria	0,063	0,087		0,042	0,072		-0,202	0,126		-0,211	0,077	***	-0,215	0,083	**
Castilla La Mancha	0,211	0,127	*	0,143	0,101		-0,031	0,176		-0,026	0,107		-0,129	0,113	
Cataluña	0,609	0,130	***	0,859	0,113	***	0,443	0,196	**	0,289	0,103	***	0,558	0,127	***
C. Valenciana	0,137	0,138		0,706	0,140	***	0,150	0,214		-0,140	0,114		0,544	0,166	***
Extremadura	0,131	0,116		0,836	0,122	***	-0,123	0,160		-0,029	0,101		0,529	0,134	***
Galicia	0,268	0,166		0,598	0,152	***	-0,147	0,205		-0,045	0,131		0,187	0,158	
Madrid	0,366	0,119	***	0,339	0,095	***	-0,026	0,156		0,191	0,101	*	0,193	0,110	*
Murcia	0,320	0,087	***	0,639	0,075	***	-0,030	0,124		-0,110	0,074		0,172	0,084	**
Navarra	0,627	0,100	***	0,759	0,082	***	0,064	0,132		-0,162	0,077	**	0,318	0,091	***
Pais Vasco	-0,041	0,133		-0,129	0,107		-0,176	0,187		0,465	0,150	***	0,066	0,138	
La Rioja	0,139	0,099		0,299	0,084	***	-0,069	0,142		0,075	0,089		0,107	0,098	
Ceuta	-0,063	0,084		0,523	0,077	***	-0,134	0,125		0,020	0,078		0,092	0,086	
Melilla	0,356	0,101	***	1,067	0,105	***	0,056	0,142		0,035	0,085		0,161	0,095	*
Constante	0,367	0,188	*	0,913	0,199	***	-0,009	0,238		0,214	0,157		-0,305	0,139	**
	0,060	0,117		0,095	0,097	***	0,048	0,177		-0,168	0,100	*	-0,394	0,102	***
	0,473	0,217	**	0,579	0,176	***	-0,086	0,244		0,130	0,163		0,149	0,181	
	-0,081	0,440		0,905	0,545	*									
	0,251	0,398		0,412	0,089	***				0,200	0,350				
	0,694	0,105	***	0,350	0,036	***	1,396	0,148		0,570	0,090		0,448	0,101	

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

Cuadro 0.11. Estimaciones del propensity score (probit). Conversiones para discapacitados a jornada completa frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)

Conv. para discap. Vs.	Indef. ordinario		Indef. FEE		Indefinido para discapacitados		Conversion		Conversion FEE						
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.					
sexo (ref: mujer)	-0,003	0,057	0,471	0,050	***	0,073	0,034	**	-0,119	0,075		0,104	0,053	**	
edad	0,004	0,003		-0,010	0,002	***	-0,008	0,001	***	0,006	0,003	*	0,009	0,002	***
Nivel educativo: analfabetos primarios incompl. primarios compl. formación prof. tec-prof sup primer ciclo segundo ciclo	0,210	0,204		-0,097	0,180		-0,031	0,107		-0,160	0,225		-0,287	0,151	*
Andalucía	-0,015	0,140		-0,289	0,112	**	-0,062	0,082		-0,047	0,173		-0,041	0,133	
Aragón	0,235	0,225		0,335	0,211		0,249	0,122	**	0,075	0,255		0,169	0,201	
Asturias	-0,149	0,099		0,206	0,101	**	-0,107	0,059	*	-0,112	0,122		0,018	0,096	
Baleares	0,141	0,100		0,421	0,103	***	-0,029	0,058		-0,005	0,120		-0,108	0,085	
Canarias	-0,241	0,139	*	0,158	0,148		-0,057	0,090		0,118	0,203		-0,095	0,135	
Cantabria	-0,270	0,134	**	0,022	0,138		-0,179	0,088	**	0,109	0,204		-0,023	0,140	
Castilla La Mancha	0,303	0,116	***	0,254	0,098	***	0,211	0,077	***	-0,032	0,160		-0,014	0,112	
Cataluña	0,266	0,172		0,173	0,141		0,026	0,107		-0,016	0,227		-0,110	0,155	
C. Valenciana	0,420	0,187	**	0,605	0,167	***	-0,289	0,103	***	0,300	0,262		0,361	0,182	**
Extremadura	0,320	0,180	*	0,950	0,182	***	0,140	0,114		0,307	0,264		0,791	0,210	***
Galicia	0,178	0,156		0,954	0,164	***	0,029	0,101		-0,104	0,206		0,660	0,176	***
Madrid	0,371	0,221	*	0,737	0,205	***	0,045	0,131		-0,124	0,265		0,274	0,211	
Murcia	0,241	0,167		0,142	0,139		-0,191	0,101	*	-0,221	0,210		0,013	0,157	
Navarra	0,477	0,116	***	0,839	0,103	***	0,110	0,074		0,069	0,159		0,305	0,114	***
Pais Vasco	0,922	0,130	***	1,006	0,110	***	0,162	0,077	**	0,227	0,167		0,529	0,120	***
La Rioja	-0,578	0,216	***	-0,628	0,180	***	-0,465	0,150	***	-0,739	0,282	***	-0,447	0,222	**
Ceuta	0,083	0,136		0,255	0,119	**	-0,075	0,089		-0,134	0,185		0,055	0,135	
Melilla	-0,087	0,116	***	0,564	0,107	***	-0,020	0,078		-0,197	0,163		0,081	0,118	
Constante	0,374	0,139		1,222	0,145	***	-0,035	0,085		0,058	0,188		0,177	0,131	
	0,239	0,271		0,782	0,289	***	-0,214	0,157		-0,227	0,330		-0,568	0,208	***
	0,264	0,153	*	0,250	0,130	*	0,168	0,100	*	0,239	0,219		-0,231	0,136	*
	0,441	0,298		0,407	0,253		-0,130	0,163		-0,180	0,328		0,047	0,255	
	0,063	0,577		-0,211	0,123	*	-0,200	0,350							
	0,062	0,147		0,471	0,050	***	-0,570	0,090	***	0,843	0,198	***	-0,211	0,142	

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

Cuadro 0.12. Estimaciones del propensity score (probit). Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Hombres

Indef. para discap. Vs.	Indef. ordinario		Indef. FEE		Conversion		Conversion para discap.		Conversion FEE	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
edad	0,012	0,002 ***	-0,007	0,002 ***	0,011	0,003 ***	0,010	0,002 ***	0,015	0,002 ***
Nivel educativo:										
analfabetos	0,140	0,180	0,132	0,162	-0,162	0,183	0,434	0,150 ***	-0,248	0,132 *
primarios incomp.	-0,061	0,115	-0,191	0,097 **	-0,080	0,140	0,030	0,091	-0,010	0,110
primarios compl.	0,072	0,224	0,045	0,198	0,002	0,271	-0,215	0,139	-0,154	0,187
formación prof.	-0,056	0,087	0,402	0,106 ***	0,001	0,112	0,059	0,072	0,083	0,087
tec-prof sup	0,013	0,090	0,255	0,100 **	-0,017	0,113	-0,020	0,071	-0,181	0,077 **
primer ciclo	-0,261	0,131 **	0,050	0,145	0,051	0,200	0,007	0,120	-0,110	0,133
segundo ciclo	-0,125	0,118	0,061	0,127	0,701	0,281 **	0,337	0,119 ***	0,202	0,131
CCAA:										
Andalucía	0,155	0,101	0,011	0,087	-0,236	0,142 *	-0,221	0,087 **	-0,194	0,096 **
Aragón	0,216	0,147	0,081	0,122	-0,163	0,191	0,011	0,123	-0,060	0,134
Asturias	0,609	0,151 ***	0,782	0,138 ***	0,398	0,220 *	0,228	0,116 **	0,552	0,148 ***
Baleares	0,130	0,165	0,582	0,173 ***	0,302	0,280	-0,112	0,136	0,535	0,203 ***
Canarias	0,064	0,136	0,648	0,150 ***	-0,148	0,187	-0,025	0,120	0,473	0,160 ***
Cantabria	0,333	0,203	0,400	0,176 **	-0,154	0,238	-0,038	0,154	0,240	0,193
Castilla La Mancha	0,381	0,135 ***	0,378	0,117 ***	-0,112	0,171	0,177	0,113	0,110	0,124
Cataluña	0,290	0,100 ***	0,558	0,092 ***	-0,049	0,142	-0,078	0,085	0,162	0,098 *
C. Valenciana	0,594	0,113 ***	0,738	0,100 ***	0,089	0,150	-0,162	0,087 *	0,353	0,106 ***
Extremadura	0,039	0,153	-0,187	0,124	-0,225	0,204	0,531	0,170 ***	0,227	0,166
Galicia	0,106	0,113	0,311	0,105 ***	0,033	0,168	0,070	0,101	0,121	0,114
Madrid	-0,041	0,097	0,440	0,094 ***	-0,196	0,142	0,069	0,090	0,075	0,100
Murcia	0,338	0,114 ***	1,148	0,136 ***	0,032	0,160	0,079	0,097	0,119	0,109
Navarra	0,324	0,215	0,816	0,235 ***	-0,054	0,271	0,159	0,178	-0,335	0,163 **
País Vasco	0,040	0,133	0,117	0,119	0,080	0,205	-0,202	0,112 *	-0,354	0,119 ***
La Rioja	0,417	0,246 *	0,534	0,220 **	-0,115	0,277	0,036	0,182	0,010	0,200
Ceuta	-0,254	0,474								
Melilla	-0,048	0,452					0,515	0,553		
Constante	0,545	0,115 ***	0,977	0,106	1,226	0,160 ***	0,411	0,099 ***	0,440	0,113 ***

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

Cuadro 0.13. Estimaciones del propensity score (probit). Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Mujeres

Indef. para discap. Vs.	Indef. ordinario		Indef. FEE		Conversion		Conversion para discap.		Conversion FEE	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
edad	0,004	0,004	0,008	0,003 ***	0,008	0,005	0,002	0,003	0,013	0,003 ***
Nivel educativo:										
analfabetos	0,302	0,308	0,046	0,210	0,209	0,448	-0,530	0,172 ***	-0,455	0,202 **
primarios incomp.	0,208	0,252	-0,416	0,153 ***			0,202	0,196	0,046	0,217
primarios compl.	-0,392	0,355	0,371	0,382	-0,459	0,395	-0,362	0,256	0,125	0,395
formación prof.	0,139	0,131	0,189	0,106 *	-0,017	0,170	0,208	0,106 **	0,202	0,122 *
tec-prof sup	0,330	0,146 **	0,550	0,125 ***	0,029	0,173	0,096	0,104	0,108	0,114
primer ciclo	0,040	0,165	0,580	0,165 ***	0,184	0,268	0,092	0,139	0,104	0,152
segundo ciclo	-0,048	0,158	0,271	0,149 *	-0,207	0,208	-0,040	0,133	0,045	0,151
CCAA:										
Andalucía	-0,183	0,178	0,113	0,129	-0,076	0,278	-0,187	0,166	-0,285	0,168 *
Aragón	0,170	0,256	0,277	0,183			-0,144	0,216	-0,300	0,215
Asturias	0,585	0,259 **	1,000	0,196 ***	0,600	0,444	0,503	0,229 **	0,561	0,246 **
Baleares	0,135	0,260	0,970	0,236 ***	-0,104	0,364	-0,259	0,214	0,536	0,290 *
Canarias	0,244	0,230	1,185	0,211 ***	-0,094	0,319	-0,090	0,194	0,609	0,248 **
Cantabria	0,090	0,295	1,109	0,310 ***	-0,110	0,410	-0,053	0,258	0,076	0,281
Castilla La Mancha										
Cataluña	0,314	0,249	0,284	0,166 *	0,490	0,446	0,233	0,222	0,562	0,260 **
C. Valenciana	0,375	0,179 **	0,802	0,131 ***	0,017	0,261	-0,215	0,155	0,171	0,167
Extremadura	0,731	0,221 ***	0,821	0,147 ***	-0,015	0,279	-0,225	0,165	0,204	0,181
Galicia	-0,333	0,278	0,026	0,217	0,101	0,506	0,203	0,318	-0,357	0,264
Madrid	0,222	0,207	0,302	0,145 **	-0,265	0,281	0,082	0,185	0,057	0,190
Murcia	-0,140	0,173	0,709	0,137 ***	0,033	0,271	-0,120	0,161	0,126	0,172
Navarra	0,397	0,221 *	0,979	0,175 ***	0,141	0,320	-0,069	0,182	0,288	0,203
País Vasco	0,386	0,390	1,179	0,378 ***	0,090	0,509	0,332	0,345	-0,286	0,272
La Rioja	0,118	0,250	0,049	0,170	-0,039	0,359	-0,066	0,219	-0,514	0,202 **
Ceuta	0,677	0,482	0,664	0,296 **	-0,003	0,515	0,485	0,391	0,751	0,485
Melilla			0,409	0,691						
Constante	0,905	0,207 ***	-0,074	0,153	1,426	0,309 ***	-0,010	0,474	0,490	0,196 **

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

**Cuadro 0.14. Estimaciones del propensity score (probit).
Conversiones para discapacitados a jornada completa frente a otra
modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Hombres**

Conv. para discap. Vs.	Indef. ordinario		Indef. FEE		Indefinido para discapacitados		Conversion		Conversion FEE					
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.				
edad	0,005	0,003	-0,017	0,003	***	-0,010	0,002	***	0,005	0,004	0,007	0,003	*	
Nivel educativo:														
analfabetos	-0,185	0,271	-0,490	0,263	*	-0,434	0,150	***	-0,582	0,280	**	-0,632	0,208	***
primarios incomp.	-0,064	0,154	-0,186	0,130		-0,030	0,091		-0,133	0,181		-0,037	0,147	
primarios compl.	0,332	0,269	0,220	0,241		0,215	0,139		0,176	0,313		0,067	0,226	
formación prof.	-0,147	0,116	0,389	0,139	***	-0,059	0,072		-0,057	0,144		0,026	0,114	
tec-prof sup	0,068	0,116	0,375	0,128	***	0,020	0,071		0,022	0,141		-0,170	0,100	*
primer ciclo	-0,334	0,176	* -0,008	0,193		-0,007	0,120		0,091	0,254		-0,120	0,174	
segundo ciclo	-0,472	0,180	*** -0,303	0,194		-0,337	0,119	***	0,682	0,376	*	-0,163	0,195	
CCAA:														
Andalucía	0,412	0,132	*** 0,227	0,116	*	0,221	0,087	**	-0,056	0,179		0,026	0,127	
Aragón	0,232	0,198	0,074	0,168		-0,011	0,123		-0,172	0,248		-0,072	0,182	
Asturias	0,497	0,211	** 0,616	0,196	***	-0,228	0,116	**	0,297	0,288		0,422	0,206	**
Baleares	0,284	0,214	0,804	0,225	***	0,112	0,136		0,464	0,339		0,761	0,256	***
Canarias	0,129	0,180	0,778	0,200	***	0,025	0,120		-0,113	0,239		0,604	0,207	***
Cantabria	0,459	0,265	* 0,497	0,237	**	0,038	0,154		-0,130	0,304		0,334	0,254	
Castilla La Mancha	0,279	0,188	0,206	0,168		-0,177	0,113		-0,330	0,229		-0,038	0,174	
Cataluña	0,419	0,133	*** 0,715	0,124	***	0,078	0,085		0,041	0,181		0,279	0,131	**
C. Valenciana	0,876	0,145	*** 0,981	0,131	***	0,162	0,087	*	0,242	0,188		0,557	0,138	***
Extremadura	-0,556	0,250	** -0,775	0,210	***	-0,531	0,170	***	-0,858	0,311	***	-0,348	0,267	
Galicia	0,058	0,154	0,279	0,145	*	-0,070	0,101		0,002	0,216		0,083	0,155	
Madrid	-0,101	0,133	0,431	0,129	***	-0,069	0,090		-0,327	0,185	*	0,025	0,136	
Murcia	0,328	0,155	1,277	0,182	***	-0,079	0,097		0,021	0,209		0,065	0,148	
Navarra	0,251	0,301	0,749	0,333	**	-0,159	0,178		-0,237	0,369		-0,527	0,236	**
País Vasco	0,277	0,170	0,282	0,156	*	0,202	0,112	*	0,305	0,249		-0,148	0,155	
La Rioja	0,480	0,324	0,506	0,301	*	-0,036	0,182		-0,123	0,360		0,007	0,271	
Ceuta														
Melilla	-0,620	0,756				-0,515	0,553							
Constante	0,051	0,159	0,556	0,145	***	-0,411	0,099	***	0,774	0,213	***	-0,036	0,157	

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

**Cuadro 0.15. Estimaciones del propensity score (probit).
Conversiones para discapacitados a jornada completa frente a otra
modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Mujeres**

Conv. para discap. Vs.	Indef. ordinario		Indef. FEE		Indefinido para discapacitados		Conversion		Conversion FEE					
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.				
edad	0,002	0,005	0,004	0,004		-0,002	0,003		0,008	0,007	0,013	0,005	***	
Nivel educativo:														
analfabetos	0,789	0,363	** 0,302	0,259		0,530	0,172	***	0,724	0,504		-0,035	0,245	
primarios incomp.	0,098	0,358	-0,593	0,232	**	-0,202	0,196					-0,101	0,314	
primarios compl.	-0,034	0,415	0,699	0,443		0,362	0,256		-0,163	0,452		0,543	0,454	
formación prof.	-0,185	0,194	-0,050	0,158		-0,208	0,106	**	-0,189	0,235		0,016	0,177	
tec-prof sup	0,348	0,200	* 0,554	0,174	***	-0,096	0,104		-0,031	0,237		0,044	0,161	
primer ciclo	-0,093	0,236	0,441	0,235	*	-0,092	0,139		0,193	0,348		-0,034	0,218	
segundo ciclo	0,058	0,211	0,400	0,201	**	0,040	0,133		-0,222	0,280		0,177	0,203	
CCAA:														
Andalucía	0,014	0,250	0,325	0,188	*	0,187	0,166		0,078	0,366		-0,119	0,238	
Aragón	0,330	0,351	0,372	0,261		0,144	0,216					-0,207	0,301	
Asturias	0,132	0,416	0,481	0,332		-0,503	0,229	**	0,244	0,641		0,109	0,398	
Baleares	0,463	0,344	1,269	0,312	***	0,259	0,214		0,068	0,459		0,901	0,378	**
Canarias	0,345	0,318	1,317	0,292	***	0,090	0,194		-0,065	0,421		0,803	0,337	**
Cantabria	0,077	0,415	1,271	0,424	***	0,053	0,258		-0,235	0,556		0,131	0,393	
Castilla La Mancha	0,125	0,372	0,026	0,263		-0,233	0,222		0,412	0,598		0,368	0,380	
Cataluña	0,687	0,249	*** 1,076	0,189	***	0,215	0,155		0,157	0,348		0,384	0,235	
C. Valenciana	1,153	0,296	*** 1,127	0,207	***	0,225	0,165		0,179	0,367		0,470	0,252	*
Extremadura	-0,606	0,430	-0,193	0,354		-0,203	0,318		-0,153	0,717		-0,619	0,411	
Galicia	0,160	0,296	0,237	0,218		-0,082	0,185		-0,435	0,384		-0,014	0,276	
Madrid	-0,015	0,245	0,868	0,197	***	0,120	0,161		0,117	0,358		0,240	0,242	
Murcia	0,454	0,317	1,110	0,256	***	0,069	0,182		0,086	0,439		0,518	0,289	*
Navarra	0,162	0,621	0,920	0,596		-0,332	0,345		-0,242	0,752		-0,721	0,450	
País Vasco	0,219	0,352	0,087	0,250		0,066	0,219		-0,009	0,479		-0,491	0,290	*
La Rioja	0,312	0,779	0,117	0,524		-0,485	0,391		-0,508	0,814		0,527	0,794	
Ceuta														
Melilla						0,010	0,474							
Constante	0,050	0,293	-0,899	0,220	***	-0,845	0,181	***	0,698	0,413		-0,445	0,278	

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

Cuadro 0.16. Estimaciones del propensity score (probit). Contratos a jornada completa temporales para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE)

	Formativo			Eventual			Obra o servicio		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.				
Sexo (ref: mujer)	0,318	0,033	***	0,075	0,020	***	-0,040	0,021	*
Edad	0,047	0,001	***	-0,002	0,001	***	-0,006	0,001	***
Estudios:									
analfabetos	0,123	0,095		0,054	0,055		-0,073	0,052	
primarios incompletos	-0,267	0,070	***	-0,039	0,044		-0,235	0,040	***
primarios completos	0,231	0,165		0,049	0,091		0,013	0,091	
formación profesional	0,329	0,066	***	0,005	0,036		0,104	0,036	***
tec-prof sup	0,446	0,073	***	0,022	0,040		0,126	0,041	***
primer ciclo	0,162	0,103		0,132	0,064	**	-0,012	0,060	
segundo ciclo	0,251	0,105	**	0,153	0,063	**	-0,069	0,058	
Ref: ed. General									
CCAA:									
Andalucía	-0,108	0,076		-0,142	0,045	***	0,156	0,040	***
Aragón	0,725	0,159	***	-0,002	0,065		0,466	0,063	***
Asturias	-0,087	0,113		-0,135	0,064	**	0,055	0,059	
Balears	0,313	0,116	***	0,068	0,064		0,812	0,068	***
Canarias	-0,135	0,095		0,168	0,060	***	0,205	0,053	***
Cantabria	-0,095	0,155		-0,403	0,083	***	0,044	0,084	
Castilla La Mancha	-0,184	0,102	*	-0,144	0,061	**	-0,257	0,052	***
Cataluña	0,021	0,077		0,210	0,046	***	0,674	0,042	***
C. Valenciana	0,065	0,082		-0,086	0,046	*	0,517	0,044	***
Extremadura	-0,372	0,135	***	-0,672	0,074	***	-0,478	0,068	***
Galicia	-0,219	0,085	**	0,115	0,053	**	0,314	0,048	***
Madrid	0,003	0,082		0,072	0,048		0,284	0,043	***
Murcia	0,032	0,090		0,066	0,052		0,539	0,049	***
Navarra	0,404	0,180	**	0,093	0,090		0,491	0,089	***
País Vasco	0,542	0,109	***	0,054	0,054		0,501	0,051	***
La Rioja	0,061	0,220		-0,410	0,110	***	0,039	0,112	
Ceuta	0,367	0,453		-0,350	0,238		-0,614	0,189	***
Melilla	-0,190	0,291		0,211	0,198		-0,669	0,126	***
Ref: Castilla y León									
Constante	-1,093	0,088	***	-0,351	0,053	***	-0,482	0,050	***

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

Cuadro 0.17. Estimaciones del propensity score (probit). Contratos a jornada completa temporales para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Hombres

	Formativo			Eventual			Obra o servicio		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.	
Edad	0,059	0,002	***	-0,002	0,001		-0,005	0,001	***
Estudios:									
analfabetos	-0,039	0,112		0,010	0,064		-0,119	0,060	**
primarios incompletos	-0,275	0,085	***	-0,005	0,050		-0,218	0,045	***
primarios completos	0,181	0,208		0,009	0,106		-0,036	0,104	
formación profesional	0,484	0,095	***	-0,005	0,044		0,123	0,044	***
tec-prof sup	0,373	0,095	***	-0,002	0,049		0,159	0,050	***
primer ciclo	0,130	0,143		0,226	0,087	***	0,125	0,080	
segundo ciclo	0,052	0,147		0,159	0,088	*	-0,013	0,080	
Ref: ed. General									
CCAA:									
Andalucía	-0,065	0,094		-0,170	0,052	***	0,167	0,045	***
Aragón	0,766	0,207	***	-0,055	0,075		0,447	0,072	***
Asturias	-0,079	0,142		-0,211	0,075	***	0,042	0,067	
Baleares	0,282	0,146	*	0,036	0,077		0,854	0,081	***
Canarias	0,076	0,129		0,065	0,072		0,157	0,062	**
Cantabria	-0,224	0,182		-0,443	0,097	***	-0,034	0,093	
Castilla La Mancha	-0,231	0,124	*	-0,194	0,070	***	-0,189	0,058	***
Cataluña	-0,105	0,095		0,120	0,054	**	0,658	0,049	***
C. Valenciana	-0,022	0,100		-0,159	0,054	***	0,529	0,050	***
Extremadura	-0,426	0,165	**	-0,751	0,086	***	-0,472	0,078	***
Galicia	-0,290	0,104	***	0,011	0,062		0,284	0,055	***
Madrid	-0,028	0,102		-0,029	0,057		0,254	0,050	***
Murcia	0,071	0,110		0,026	0,060		0,519	0,056	***
Navarra	0,436	0,235	*	0,017	0,105		0,445	0,102	***
País Vasco	0,449	0,134	***	-0,025	0,063		0,526	0,059	***
La Rioja	-0,062	0,249		-0,399	0,128	***	0,036	0,125	
Ceuta	0,160	0,596		-0,475	0,332		-0,567	0,269	**
Melilla	-0,437	0,352		0,162	0,246		-0,508	0,162	***
Ref: Castilla y León									
Constante	-1,083	0,104	***	-0,242	0,060	***	-0,566	0,054	***

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

Cuadro 0.18. Estimaciones del propensity score (probit). Contratos a jornada completa temporales para discapacitados frente a otra modalidad (se excluyen los contratos en CEE). Mujeres

	Formativo			Eventual			Obra o servicio		
	coef.	S.E.		coef.	S.E.		coef.	S.E.	
Edad	0,028	0,002	***	-0,005	0,002	***	-0,010	0,002	***
Estudios:									
analfabetos	0,544	0,193	***	0,175	0,106		0,051	0,105	
primarios incompletos	-0,327	0,131	**	-0,163	0,094	*	-0,306	0,091	***
primarios completos	0,257	0,276		0,173	0,179		0,175	0,188	
formación profesional	0,173	0,095	*	0,027	0,061		0,052	0,064	
tec-prof sup	0,496	0,116	***	0,070	0,069		0,038	0,071	
primer ciclo	0,187	0,149		0,017	0,097		-0,191	0,092	**
segundo ciclo	0,431	0,150	***	0,131	0,091		-0,148	0,084	*
Ref: ed. General									
CCAA:									
Andalucía	-0,111	0,136		-0,045	0,088		0,132	0,086	
Aragón	0,756	0,257	***	0,151	0,128		0,530	0,135	***
Asturias	-0,091	0,192		0,089	0,127		0,107	0,122	
Baleares	0,453	0,195	**	0,189	0,117		0,737	0,128	***
Canarias	-0,169	0,154		0,431	0,110	***	0,321	0,104	***
Cantabria	0,296	0,311		-0,289	0,163	*	0,431	0,198	**
Castilla La Mancha	-0,123	0,188		-0,015	0,128		-0,463	0,111	***
Cataluña	0,317	0,138	**	0,452	0,089	***	0,715	0,088	***
C. Valenciana	0,287	0,146	**	0,124	0,091		0,486	0,092	***
Extremadura	-0,226	0,244		-0,449	0,148	***	-0,485	0,140	***
Galicia	-0,017	0,152		0,415	0,105	***	0,414	0,100	***
Madrid	0,134	0,141		0,335	0,093	***	0,353	0,089	***
Murcia	0,035	0,160		0,179	0,105	*	0,619	0,109	***
Navarra	0,393	0,294		0,303	0,174	*	0,625	0,183	***
País Vasco	0,755	0,189	***	0,281	0,106	***	0,437	0,105	***
La Rioja	0,474	0,490		-0,456	0,222	**	0,028	0,251	
Ceuta	0,759	0,714		-0,088	0,345		-0,627	0,272	**
Melilla	0,277	0,511		0,386	0,337		-0,859	0,209	***
Ref: Castilla y León									
Constante	-0,604	0,147	***	-0,461	0,101	***	-0,348	0,099	***

*** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Registro de Contratos.

3. Estimación del ATT con la MCVL

Cuadro 0.19. Estimaciones del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE)

Indefinido Ordinario						
permanencia				ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,041	0,036	*	0,008	0,013	
12	0,028	0,040		0,018	0,017	
18	-0,017	0,041		0,015	0,021	
24	-0,041	0,042		0,012	0,023	
30	-0,035	0,041		-0,019	0,026	
36	-0,039	0,041		-0,030	0,032	
Indefinido FEE						
permanencia				ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,101	0,148		-0,023	0,083	
12	0,129	0,167		-0,044	0,113	
18	0,083	0,158		-0,048	0,147	
24	0,132	0,149	*	0,197	0,163	*
30	0,215	0,135	*	0,176	0,166	
36	0,171	0,135		0,117	0,166	
Conversión						
permanencia				ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,120	0,061	**	-0,023	0,009	**
12	-0,201	0,079	**	-0,039	0,011	***
18	-0,237	0,088	**	-0,059	0,013	***
24	-0,231	0,093	**	-0,072	0,015	***
30	-0,184	0,097	**	-0,122	0,046	**
36	-0,188	0,097	**	-0,063	0,084	
Conversión para discapacitados						
permanencia				ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,163	0,027	***	-0,022	0,008	**
12	-0,231	0,038	***	-0,015	0,016	
18	-0,233	0,048	***	-0,045	0,018	**
24	-0,291	0,052	***	-0,043	0,025	*
30	-0,290	0,055	***	-0,071	0,030	**
36	-0,337	0,055	***	-0,120	0,034	**
Conversión FEE						
permanencia				ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,225	0,021	***	-0,025	0,008	***
12	-0,276	0,058	***	-0,040	0,010	***
18	-0,174	0,078	**	-0,024	0,026	*
24	-0,119	0,088	**	0,054	0,046	*
30	-0,140	0,089	**	0,014	0,047	
36	-0,127	0,090	**	-0,037	0,052	

Cuadro 0.20. Estimaciones del ATT. Conversiones para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE).

Indefinido Ordinario							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	0,188	0,040	***	0,046	0,013	***	
12	0,276	0,048	***	0,084	0,020	***	
18	0,266	0,054	***	0,099	0,023	***	
24	0,273	0,057	***	0,094	0,029	***	
30	0,272	0,059	***	0,095	0,032	***	
36	0,304	0,058	***	0,138	0,039	***	
Indefinido para discapacitados							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	0,144	0,029	***	0,020	0,010	**	
12	0,207	0,039	***	0,021	0,016	*	
18	0,225	0,046	***	0,043	0,019	**	
24	0,263	0,050	***	0,052	0,025	**	
30	0,286	0,052	***	0,077	0,030	***	
36	0,334	0,052	***	0,117	0,034	***	
Indefinido FEE							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	0,584	0,227	***	0,000	0,000		
12	0,561	0,255	***	-0,012	0,147		
18	0,559	0,248	***	0,050	0,196	*	
24	0,608	0,231	***	0,351	0,246	*	
30	0,580	0,202	***	0,337	0,255	*	
36	0,580	0,202	***	0,320	0,255	*	
Conversión							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	0,075	0,077		0,000	0,000		
12	0,057	0,105		-0,013	0,013		
18	-0,008	0,125		-0,013	0,013		
24	0,151	0,137		-0,040	0,023		
30	0,133	0,144	*	-0,038	0,050		
36	0,191	0,146	*	0,037	0,067	*	
Conversión FEE							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	-0,019	0,019		0,000	0,000		
12	0,009	0,066		-0,019	0,019		
18	0,085	0,094		0,023	0,031		
24	0,169	0,105	*	0,079	0,058	*	
30	0,158	0,108	*	0,079	0,058	*	
36	0,174	0,109	*	0,070	0,064		

Cuadro 0.21. Estimaciones del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Hombres

Indefinido Ordinario							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	0,038	0,048		0,023	0,018	*	
12	0,042	0,053		0,031	0,022	*	
18	-0,019	0,054		0,023	0,026		
24	-0,029	0,054		0,015	0,029		
30	-0,027	0,054		-0,011	0,033		
36	-0,041	0,053		-0,025	0,041		
Indefinido FEE							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	0,119	0,169		0,000	0,000		
12	0,164	0,203		0,017	0,123		
18	0,237	0,195	*	-0,020	0,166		
24	0,344	0,176	**	0,107	0,189		
30	0,467	0,141	***	0,217	0,199	*	
36	0,407	0,142	***	0,177	0,201		
Conversión							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	-0,085	0,086		-0,039	0,016	**	
12	-0,141	0,127	*	-0,052	0,018	***	
18	-0,179	0,132	*	-0,052	0,018	***	
24	-0,215	0,136	*	-0,052	0,018	***	
30	-0,224	0,138	*	-0,091	0,023	***	
36	-0,175	0,139	*	-0,127	0,065	**	
Conversión para discapacitados							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	-0,176	0,037	***	-0,023	0,010	**	
12	-0,250	0,046	***	-0,010	0,022		
18	-0,294	0,056	***	-0,033	0,024	*	
24	-0,340	0,062	***	-0,022	0,035		
30	-0,328	0,065	***	-0,020	0,040		
36	-0,383	0,065	***	-0,093	0,042	**	
Conversión FEE							
permanencia				ocupación			
	ATT	S.E.		ATT	S.E.		
6	-0,262	0,033	***	-0,027	0,012	**	
12	-0,311	0,067	***	-0,038	0,014	**	
18	-0,238	0,085	***	-0,066	0,018	***	
24	-0,144	0,094	**	0,011	0,041		
30	-0,168	0,094	**	-0,027	0,043	*	
36	-0,139	0,094		-0,089	0,054	*	

Cuadro 0.22. Estimaciones del ATT. Conversiones para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Hombres

Indefinido Ordinario						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,181	0,057	***	0,049	0,022	**
12	0,256	0,065	***	0,060	0,030	**
18	0,262	0,071	***	0,069	0,034	**
24	0,266	0,075	***	0,045	0,041	*
30	0,304	0,076	***	0,047	0,046	*
36	0,337	0,076	***	0,097	0,053	*
Indefinido para discapacitados						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,140	0,039	***	0,022	0,012	*
12	0,224	0,048	***	0,025	0,022	*
18	0,243	0,056	***	0,044	0,025	*
24	0,271	0,061	***	0,032	0,034	
30	0,316	0,063	***	0,047	0,040	*
36	0,362	0,062	***	0,094	0,043	**
Conversión						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,031	0,119		0,000	0,000	
12	0,043	0,170		-0,030	0,030	
18	-0,002	0,185		-0,030	0,030	
24	-0,008	0,195		-0,091	0,051	*
30	-0,060	0,201		-0,121	0,058	**
36	0,106	0,203		-0,067	0,102	
Conversión FEE						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,036	0,025	*	0,000	0,000	
12	-0,016	0,095		-0,018	0,018	
18	0,037	0,135		-0,018	0,018	
24	0,230	0,151	*	0,150	0,072	**
30	0,243	0,152	*	0,150	0,072	**
36	0,249	0,151	*	0,153	0,084	*

Cuadro 0.23. Estimaciones del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Mujeres

Indefinido Ordinario						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,022	0,064		-0,017	0,023	
12	-0,039	0,073		-0,002	0,032	
18	-0,081	0,076	*	-0,023	0,041	
24	-0,119	0,076	*	-0,029	0,049	
30	-0,135	0,076	*	-0,075	0,051	*
36	-0,129	0,074	*	-0,096	0,057	*
Indefinido FEE						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,323	0,314	*	-0,057	0,246	
12	0,277	0,334		-0,057	0,246	
18	0,164	0,317		-0,061	0,312	
24	0,077	0,317		0,406	0,332	*
30	0,055	0,317		0,406	0,332	*
36	0,012	0,317		0,362	0,333	
Conversión						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,205	0,096	**	-0,026	0,018	*
12	-0,361	0,100	***	-0,039	0,022	*
18	-0,281	0,124	**	-0,065	0,028	**
24	-0,265	0,137	**	-0,117	0,037	***
30	-0,097	0,145		-0,131	0,073	*
36	-0,136	0,145		-0,170	0,075	**
Conversión para discapacitados						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,135	0,033	***	-0,027	0,015	*
12	-0,189	0,072	**	-0,027	0,015	*
18	-0,158	0,098	*	-0,072	0,025	**
24	-0,231	0,104	**	-0,108	0,030	***
30	-0,211	0,113	*	-0,153	0,034	***
36	-0,266	0,113	**	-0,160	0,057	**
Conversión FEE						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	-0,231	0,039	***	-0,034	0,017	**
12	-0,190	0,103	**	-0,043	0,019	**
18	0,046	0,157		0,110	0,096	*
24	-0,033	0,184		0,099	0,130	
30	-0,068	0,191		0,039	0,132	
36	-0,094	0,191		0,005	0,132	

Cuadro 0.24. Estimaciones del ATT. Conversiones para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Mujeres

Indefinido Ordinario						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,156	0,075	**	0,047	0,032	*
12	0,249	0,104	**	0,090	0,049	*
18	0,208	0,122	*	0,116	0,061	*
24	0,211	0,126	*	0,119	0,067	*
30	0,192	0,132	*	0,119	0,067	*
36	0,199	0,132	*	0,086	0,081	*
Indefinido para discapacitados						
	permanencia			ocupación		
	ATT	S.E.		ATT	S.E.	
6	0,111	0,043	**	0,017	0,018	
12	0,165	0,073	**	0,017	0,018	
18	0,204	0,094	**	0,106	0,030	***
24	0,275	0,099	**	0,169	0,036	***
30	0,240	0,105	**	0,196	0,042	***
36	0,295	0,104	**	0,208	0,059	***

Estimación del ATT con el Registro de Contratos

Cuadro 0.25. Estimaciones del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE)

mes	Indef ord		Ind FEE		Conv		Conv disc		Conv FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,013	0,007	-0,016	0,006	<i>0,000</i>	<i>0,008</i>	0,016	0,002	0,012	0,004
2	-0,043	0,010	-0,024	0,008	<i>-0,001</i>	<i>0,011</i>	0,034	0,003	0,014	0,006
3	-0,071	0,012	-0,040	0,010	<i>0,001</i>	<i>0,013</i>	0,048	0,004	0,022	0,007
4	-0,085	0,014	-0,041	0,011	<i>-0,010</i>	<i>0,015</i>	0,059	0,005	0,030	0,008
5	-0,103	0,014	-0,043	0,012	-0,018	0,017	0,071	0,005	0,027	0,009
6	-0,122	0,015	-0,039	0,013	-0,025	0,018	0,080	0,006	0,026	0,010
7	-0,138	0,016	-0,041	0,013	-0,021	0,019	0,094	0,006	0,032	0,011
8	-0,139	0,016	-0,052	0,014	-0,034	0,020	0,107	0,006	0,037	0,011
9	-0,140	0,017	-0,047	0,014	-0,034	0,021	0,111	0,007	0,036	0,011
10	-0,156	0,017	-0,049	0,014	-0,053	0,022	0,117	0,007	0,036	0,012
11	-0,168	0,017	-0,044	0,014	-0,046	0,022	0,121	0,008	0,043	0,012
12	-0,171	0,017	-0,051	0,015	-0,047	0,023	0,122	0,008	0,047	0,012
13	-0,170	0,018	-0,053	0,015	-0,047	0,023	0,127	0,008	0,050	0,013
14	-0,171	0,018	-0,062	0,015	-0,053	0,023	0,134	0,008	0,050	0,013
15	-0,174	0,018	-0,069	0,016	-0,064	0,024	0,136	0,009	0,051	0,013
16	-0,180	0,018	-0,074	0,016	-0,072	0,024	0,136	0,009	0,049	0,014
17	-0,181	0,018	-0,074	0,016	-0,070	0,024	0,143	0,009	0,053	0,014
18	-0,178	0,018	-0,071	0,016	-0,074	0,025	0,146	0,009	0,054	0,014
19	-0,176	0,018	-0,073	0,016	-0,083	0,025	0,145	0,009	0,046	0,014
20	-0,170	0,018	-0,083	0,016	-0,079	0,025	0,150	0,009	0,042	0,015
21	-0,171	0,018	-0,080	0,016	-0,079	0,025	0,155	0,010	0,045	0,015
22	-0,162	0,018	-0,072	0,016	-0,077	0,025	0,164	0,010	0,053	0,015
23	-0,160	0,018	-0,073	0,017	-0,079	0,025	0,168	0,010	0,053	0,015
24	-0,158	0,018	-0,070	0,017	-0,085	0,026	0,169	0,010	0,052	0,015
25	-0,164	0,018	-0,072	0,017	-0,095	0,026	0,172	0,010	0,054	0,015
26	-0,164	0,018	-0,066	0,017	-0,101	0,026	0,174	0,010	0,055	0,015
27	-0,160	0,018	-0,065	0,017	-0,096	0,026	0,179	0,010	0,054	0,015
28	-0,157	0,018	-0,063	0,017	-0,100	0,026	0,180	0,010	0,054	0,015
29	-0,158	0,018	-0,061	0,017	-0,110	0,026	0,184	0,010	0,053	0,015
30	-0,155	0,018	-0,059	0,017	-0,110	0,026	0,188	0,010	0,056	0,016
31	-0,155	0,018	-0,060	0,017	-0,110	0,026	0,190	0,010	0,056	0,016
32	-0,156	0,018	-0,059	0,017	-0,109	0,026	0,193	0,011	0,060	0,016
33	-0,155	0,018	-0,061	0,017	-0,106	0,026	0,193	0,011	0,061	0,016
34	-0,153	0,018	-0,063	0,017	-0,118	0,026	0,195	0,011	0,057	0,016
35	-0,151	0,018	-0,062	0,017	-0,112	0,026	0,198	0,011	0,058	0,016
36	-0,151	0,018	-0,061	0,017	-0,113	0,026	0,198	0,011	0,058	0,016

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.26. Estimaciones del ATT. Conversiones para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE)

	Indef ord		Ind FEE		Conv		Ind disc		Conv FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,031	0,007	-0,033	0,007	-0,015	0,008	-0,017	0,002	-0,005	0,004
2	-0,084	0,011	-0,057	0,009	-0,032	0,011	-0,035	0,003	-0,022	0,006
3	-0,128	0,013	-0,089	0,011	-0,043	0,013	-0,050	0,004	-0,030	0,007
4	-0,152	0,015	-0,099	0,012	-0,067	0,016	-0,063	0,005	-0,034	0,008
5	-0,182	0,016	-0,116	0,013	-0,086	0,017	-0,075	0,005	-0,051	0,009
6	-0,207	0,017	-0,122	0,014	-0,101	0,019	-0,084	0,006	-0,060	0,010
7	-0,235	0,017	-0,136	0,015	-0,109	0,020	-0,098	0,006	-0,066	0,011
8	-0,252	0,018	-0,159	0,015	-0,136	0,021	-0,111	0,006	-0,074	0,011
9	-0,259	0,018	-0,157	0,016	-0,143	0,022	-0,116	0,007	-0,079	0,012
10	-0,285	0,019	-0,166	0,016	-0,167	0,023	-0,123	0,007	-0,085	0,012
11	-0,300	0,019	-0,164	0,016	-0,167	0,023	-0,128	0,007	-0,082	0,013
12	-0,305	0,019	-0,175	0,017	-0,167	0,024	-0,130	0,008	-0,081	0,013
13	-0,308	0,019	-0,186	0,017	-0,172	0,024	-0,134	0,008	-0,080	0,014
14	-0,314	0,019	-0,205	0,018	-0,184	0,024	-0,141	0,008	-0,087	0,014
15	-0,321	0,020	-0,216	0,018	-0,197	0,025	-0,144	0,008	-0,088	0,014
16	-0,325	0,020	-0,224	0,018	-0,203	0,025	-0,143	0,009	-0,090	0,015
17	-0,333	0,020	-0,238	0,018	-0,204	0,026	-0,151	0,009	-0,093	0,015
18	-0,333	0,020	-0,236	0,018	-0,210	0,026	-0,154	0,009	-0,094	0,015
19	-0,332	0,020	-0,239	0,019	-0,216	0,026	-0,154	0,009	-0,101	0,015
20	-0,332	0,020	-0,254	0,019	-0,216	0,026	-0,159	0,009	-0,110	0,016
21	-0,336	0,020	-0,255	0,019	-0,222	0,026	-0,164	0,010	-0,113	0,016
22	-0,336	0,020	-0,257	0,019	-0,230	0,027	-0,174	0,010	-0,114	0,016
23	-0,338	0,020	-0,262	0,019	-0,235	0,027	-0,177	0,010	-0,118	0,016
24	-0,337	0,020	-0,260	0,019	-0,245	0,027	-0,179	0,010	-0,118	0,016
25	-0,350	0,020	-0,266	0,019	-0,258	0,027	-0,183	0,010	-0,120	0,016
26	-0,353	0,020	-0,261	0,019	-0,267	0,027	-0,185	0,010	-0,120	0,017
27	-0,355	0,020	-0,266	0,019	-0,268	0,027	-0,190	0,010	-0,127	0,017
28	-0,354	0,020	-0,265	0,020	-0,273	0,027	-0,192	0,010	-0,128	0,017
29	-0,357	0,020	-0,265	0,020	-0,285	0,027	-0,195	0,010	-0,131	0,017
30	-0,358	0,020	-0,267	0,020	-0,289	0,027	-0,200	0,010	-0,133	0,017
31	-0,360	0,021	-0,270	0,020	-0,291	0,027	-0,202	0,010	-0,135	0,017
32	-0,364	0,021	-0,270	0,020	-0,293	0,027	-0,204	0,010	-0,132	0,017
33	-0,363	0,021	-0,273	0,020	-0,291	0,027	-0,205	0,010	-0,133	0,017
34	-0,364	0,021	-0,275	0,020	-0,303	0,027	-0,207	0,011	-0,139	0,017
35	-0,365	0,021	-0,277	0,020	-0,301	0,027	-0,210	0,011	-0,141	0,017
36	-0,366	0,021	-0,276	0,020	-0,301	0,028	-0,211	0,011	-0,142	0,017

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.27. Estimaciones del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Hombres

	Indef ord		Ind FEE		Conv		Conv disc		Conv FEE	
	Coef.	S. E.	Coef.	S. E.	Coef.	S. E.	Coef.	S. E.	Coef.	S. E.
1	-0,013	0,008	-0,017	0,008	<i>0,001</i>	<i>0,009</i>	0,018	0,003	0,012	0,004
2	-0,049	0,012	-0,024	0,011	<i>-0,005</i>	<i>0,013</i>	0,033	0,004	0,011	0,007
3	-0,082	0,015	-0,041	0,013	<i>0,001</i>	<i>0,015</i>	0,049	0,005	0,021	0,009
4	-0,099	0,016	-0,039	0,014	<i>-0,011</i>	<i>0,018</i>	0,063	0,006	0,031	0,010
5	-0,125	0,018	-0,047	0,015	<i>-0,013</i>	<i>0,019</i>	0,071	0,006	0,030	0,011
6	-0,146	0,019	-0,038	0,016	<i>-0,020</i>	<i>0,021</i>	0,082	0,007	0,028	0,012
7	-0,165	0,019	-0,037	0,016	<i>-0,016</i>	<i>0,021</i>	0,096	0,007	0,034	0,013
8	-0,162	0,020	-0,043	0,017	-0,033	0,023	0,111	0,007	0,039	0,013
9	-0,165	0,020	-0,038	0,017	-0,037	0,024	0,117	0,008	0,040	0,014
10	-0,184	0,020	-0,040	0,018	-0,058	0,025	0,126	0,008	0,040	0,014
11	-0,196	0,021	-0,035	0,018	-0,054	0,026	0,128	0,009	0,049	0,014
12	-0,201	0,021	-0,046	0,019	-0,053	0,026	0,129	0,009	0,051	0,015
13	-0,201	0,021	-0,044	0,019	-0,055	0,026	0,133	0,010	0,061	0,015
14	-0,198	0,021	-0,055	0,019	-0,056	0,027	0,140	0,010	0,064	0,015
15	-0,204	0,021	-0,068	0,020	-0,073	0,027	0,144	0,010	0,064	0,016
16	-0,210	0,021	-0,070	0,020	-0,079	0,028	0,143	0,010	0,061	0,016
17	-0,211	0,021	-0,073	0,020	-0,079	0,028	0,151	0,010	0,064	0,016
18	-0,206	0,021	-0,068	0,020	-0,085	0,028	0,154	0,011	0,067	0,016
19	-0,203	0,021	-0,067	0,020	-0,091	0,028	0,155	0,011	0,066	0,017
20	-0,198	0,021	-0,074	0,020	-0,085	0,028	0,160	0,011	0,063	0,017
21	-0,197	0,021	-0,071	0,020	-0,085	0,029	0,167	0,011	0,066	0,017
22	-0,187	0,021	-0,063	0,020	-0,086	0,029	0,175	0,011	0,072	0,017
23	-0,186	0,021	-0,065	0,021	-0,087	0,029	0,177	0,011	0,074	0,017
24	-0,187	0,021	-0,062	0,021	-0,094	0,029	0,179	0,012	0,077	0,018
25	-0,196	0,021	-0,066	0,021	-0,104	0,029	0,181	0,012	0,077	0,018
26	-0,197	0,021	-0,059	0,021	-0,106	0,029	0,183	0,012	0,077	0,018
27	-0,194	0,021	-0,054	0,021	-0,099	0,029	0,190	0,012	0,076	0,018
28	-0,193	0,021	-0,050	0,021	-0,105	0,029	0,189	0,012	0,077	0,018
29	-0,194	0,021	-0,047	0,021	-0,117	0,029	0,194	0,012	0,079	0,018
30	-0,193	0,021	-0,047	0,021	-0,115	0,029	0,197	0,012	0,081	0,018
31	-0,194	0,021	-0,048	0,021	-0,110	0,029	0,200	0,012	0,080	0,018
32	-0,195	0,021	-0,046	0,021	-0,107	0,029	0,202	0,012	0,085	0,018
33	-0,193	0,021	-0,047	0,021	-0,105	0,029	0,200	0,012	0,084	0,018
34	-0,192	0,021	-0,050	0,021	-0,116	0,029	0,201	0,012	0,077	0,019
35	-0,190	0,021	-0,048	0,021	-0,110	0,029	0,204	0,013	0,079	0,019
36	-0,188	0,021	-0,049	0,021	-0,113	0,029	0,203	0,013	0,078	0,019

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.28. Estimaciones del ATT. Conversiones para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Hombres

	Indef ord		Ind FEE		Conv		Ind disc		Conv FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,034	0,009	-0,032	0,009	-0,012	0,009	-0,019	0,003	-0,005	0,004
2	-0,089	0,013	-0,053	0,012	-0,033	0,013	-0,034	0,004	-0,024	0,007
3	-0,142	0,016	-0,087	0,014	-0,043	0,015	-0,053	0,005	-0,032	0,009
4	-0,168	0,018	-0,098	0,016	-0,072	0,018	-0,068	0,006	-0,038	0,010
5	-0,203	0,019	-0,117	0,017	-0,085	0,020	-0,078	0,006	-0,053	0,011
6	-0,231	0,020	-0,119	0,017	-0,100	0,022	-0,088	0,007	-0,062	0,012
7	-0,262	0,021	-0,131	0,018	-0,108	0,022	-0,103	0,007	-0,068	0,013
8	-0,277	0,021	-0,153	0,019	-0,141	0,024	-0,118	0,007	-0,079	0,013
9	-0,289	0,022	-0,152	0,019	-0,153	0,025	-0,124	0,008	-0,085	0,014
10	-0,319	0,022	-0,163	0,020	-0,184	0,026	-0,134	0,008	-0,091	0,015
11	-0,335	0,022	-0,159	0,020	-0,185	0,027	-0,137	0,009	-0,087	0,015
12	-0,341	0,023	-0,172	0,021	-0,183	0,027	-0,138	0,009	-0,086	0,015
13	-0,342	0,023	-0,182	0,021	-0,190	0,028	-0,142	0,009	-0,081	0,016
14	-0,346	0,023	-0,202	0,022	-0,198	0,028	-0,149	0,010	-0,086	0,016
15	-0,357	0,023	-0,220	0,022	-0,217	0,029	-0,154	0,010	-0,090	0,017
16	-0,361	0,023	-0,226	0,022	-0,222	0,029	-0,153	0,010	-0,094	0,017
17	-0,369	0,023	-0,242	0,023	-0,224	0,030	-0,161	0,010	-0,098	0,017
18	-0,365	0,023	-0,242	0,023	-0,233	0,030	-0,165	0,011	-0,098	0,018
19	-0,362	0,024	-0,243	0,023	-0,239	0,030	-0,165	0,011	-0,100	0,018
20	-0,364	0,024	-0,258	0,023	-0,237	0,030	-0,171	0,011	-0,108	0,018
21	-0,370	0,024	-0,262	0,023	-0,243	0,030	-0,179	0,011	-0,113	0,018
22	-0,368	0,024	-0,264	0,023	-0,254	0,031	-0,187	0,011	-0,114	0,019
23	-0,369	0,024	-0,270	0,024	-0,257	0,031	-0,191	0,011	-0,116	0,019
24	-0,372	0,024	-0,268	0,024	-0,269	0,031	-0,193	0,011	-0,115	0,019
25	-0,388	0,024	-0,273	0,024	-0,279	0,031	-0,194	0,012	-0,117	0,019
26	-0,393	0,024	-0,268	0,024	-0,286	0,031	-0,197	0,012	-0,119	0,019
27	-0,397	0,024	-0,269	0,024	-0,286	0,031	-0,204	0,012	-0,126	0,019
28	-0,397	0,024	-0,265	0,024	-0,293	0,031	-0,204	0,012	-0,126	0,020
29	-0,400	0,024	-0,265	0,024	-0,308	0,031	-0,208	0,012	-0,129	0,020
30	-0,401	0,024	-0,267	0,024	-0,310	0,031	-0,212	0,012	-0,131	0,020
31	-0,404	0,024	-0,270	0,024	-0,307	0,031	-0,214	0,012	-0,133	0,020
32	-0,407	0,024	-0,268	0,024	-0,305	0,031	-0,216	0,012	-0,130	0,020
33	-0,403	0,024	-0,270	0,024	-0,303	0,032	-0,215	0,012	-0,130	0,020
34	-0,404	0,024	-0,272	0,024	-0,313	0,032	-0,216	0,012	-0,138	0,020
35	-0,405	0,024	-0,273	0,024	-0,310	0,032	-0,219	0,012	-0,139	0,020
36	-0,402	0,024	-0,271	0,025	-0,311	0,032	-0,219	0,012	-0,139	0,020

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.29. Estimaciones del ATT. Contratos a jornada completa indefinidos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Mujeres

	Indef ord		Ind FEE		Conv		Conv disc		Conv FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,015	0,013	-0,010	0,009	-0,004	0,018	0,013	0,005	0,011	0,007
2	-0,029	0,019	-0,018	0,014	0,009	0,022	0,035	0,007	0,024	0,011
3	-0,053	0,022	-0,039	0,017	-0,003	0,027	0,042	0,008	0,025	0,013
4	-0,056	0,025	-0,051	0,018	-0,010	0,032	0,050	0,010	0,029	0,015
5	-0,055	0,026	-0,048	0,020	-0,029	0,039	0,070	0,011	0,021	0,018
6	-0,072	0,028	-0,055	0,021	-0,038	0,042	0,081	0,012	0,017	0,020
7	-0,072	0,030	-0,057	0,022	-0,036	0,043	0,092	0,012	0,024	0,020
8	-0,091	0,031	-0,075	0,023	-0,037	0,044	0,097	0,013	0,026	0,021
9	-0,085	0,031	-0,073	0,023	-0,023	0,044	0,096	0,014	0,022	0,022
10	-0,091	0,032	-0,082	0,024	-0,027	0,046	0,099	0,015	0,022	0,023
11	-0,109	0,033	-0,079	0,024	-0,013	0,046	0,109	0,015	0,026	0,023
12	-0,106	0,033	-0,087	0,025	-0,019	0,048	0,111	0,016	0,032	0,024
13	-0,104	0,034	-0,093	0,026	-0,007	0,048	0,119	0,016	0,024	0,026
14	-0,115	0,034	-0,101	0,026	-0,029	0,051	0,122	0,017	0,012	0,026
15	-0,112	0,035	-0,095	0,026	-0,019	0,051	0,123	0,017	0,016	0,027
16	-0,114	0,035	-0,101	0,027	-0,028	0,052	0,126	0,018	0,019	0,027
17	-0,109	0,035	-0,100	0,027	-0,019	0,052	0,132	0,018	0,025	0,027
18	-0,119	0,036	-0,102	0,027	-0,012	0,052	0,133	0,018	0,023	0,028
19	-0,118	0,036	-0,110	0,027	-0,032	0,053	0,133	0,019	-0,003	0,028
20	-0,112	0,036	-0,126	0,028	-0,038	0,054	0,134	0,019	-0,012	0,029
21	-0,117	0,036	-0,124	0,028	-0,043	0,054	0,134	0,019	-0,009	0,029
22	-0,108	0,036	-0,116	0,028	-0,029	0,054	0,147	0,019	0,002	0,029
23	-0,103	0,036	-0,115	0,028	-0,033	0,055	0,152	0,019	0,000	0,029
24	-0,095	0,036	-0,110	0,028	-0,039	0,055	0,152	0,020	-0,010	0,030
25	-0,093	0,036	-0,105	0,028	-0,055	0,056	0,161	0,020	-0,005	0,030
26	-0,091	0,037	-0,101	0,028	-0,072	0,056	0,161	0,020	-0,001	0,030
27	-0,084	0,037	-0,113	0,028	-0,078	0,057	0,164	0,020	-0,007	0,030
28	-0,077	0,037	-0,114	0,028	-0,071	0,057	0,167	0,021	-0,005	0,030
29	-0,077	0,037	-0,112	0,028	-0,079	0,057	0,168	0,021	-0,012	0,031
30	-0,072	0,037	-0,107	0,028	-0,088	0,057	0,172	0,021	-0,006	0,031
31	-0,066	0,037	-0,107	0,029	-0,103	0,057	0,176	0,021	-0,007	0,031
32	-0,072	0,037	-0,109	0,029	-0,108	0,058	0,180	0,021	-0,004	0,031
33	-0,074	0,037	-0,111	0,029	-0,103	0,058	0,185	0,021	0,000	0,031
34	-0,070	0,037	-0,106	0,029	-0,121	0,058	0,190	0,021	0,001	0,031
35	-0,067	0,037	-0,109	0,029	-0,115	0,058	0,193	0,021	0,001	0,031
36	-0,073	0,037	-0,107	0,029	-0,109	0,058	0,197	0,021	0,004	0,031

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.30. Estimaciones del ATT. Conversiones para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE). Mujeres

	Indef ord		Ind FEE		Conv		Ind disc		Conv FEE	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,026	0,014	-0,026	0,010	-0,022	0,018	-0,012	0,005	-0,003	0,007
2	-0,066	0,020	-0,059	0,014	-0,033	0,022	-0,033	0,007	-0,019	0,011
3	-0,096	0,023	-0,092	0,018	-0,054	0,028	-0,040	0,008	-0,027	0,014
4	-0,111	0,026	-0,108	0,020	-0,069	0,033	-0,045	0,010	-0,027	0,016
5	-0,128	0,027	-0,120	0,021	-0,106	0,040	-0,064	0,011	-0,056	0,019
6	-0,152	0,030	-0,135	0,023	-0,114	0,043	-0,070	0,012	-0,064	0,021
7	-0,164	0,031	-0,152	0,024	-0,126	0,045	-0,082	0,012	-0,068	0,021
8	-0,195	0,032	-0,181	0,025	-0,134	0,046	-0,089	0,013	-0,069	0,022
9	-0,188	0,033	-0,176	0,026	-0,118	0,046	-0,090	0,014	-0,074	0,024
10	-0,201	0,034	-0,184	0,027	-0,129	0,049	-0,090	0,015	-0,074	0,025
11	-0,223	0,035	-0,190	0,027	-0,125	0,049	-0,099	0,015	-0,080	0,025
12	-0,223	0,036	-0,200	0,028	-0,129	0,051	-0,102	0,016	-0,078	0,026
13	-0,229	0,036	-0,214	0,029	-0,125	0,051	-0,109	0,016	-0,090	0,028
14	-0,240	0,037	-0,223	0,030	-0,149	0,053	-0,112	0,017	-0,103	0,029
15	-0,237	0,037	-0,216	0,030	-0,138	0,053	-0,113	0,017	-0,096	0,029
16	-0,245	0,038	-0,221	0,031	-0,166	0,055	-0,114	0,018	-0,093	0,029
17	-0,247	0,038	-0,226	0,031	-0,162	0,055	-0,120	0,018	-0,094	0,030
18	-0,259	0,039	-0,228	0,031	-0,157	0,055	-0,122	0,018	-0,098	0,030
19	-0,262	0,039	-0,235	0,031	-0,172	0,056	-0,119	0,019	-0,116	0,031
20	-0,256	0,039	-0,243	0,032	-0,179	0,057	-0,119	0,019	-0,127	0,032
21	-0,260	0,039	-0,241	0,032	-0,190	0,057	-0,119	0,019	-0,123	0,032
22	-0,269	0,040	-0,244	0,032	-0,190	0,057	-0,133	0,019	-0,124	0,032
23	-0,270	0,040	-0,247	0,032	-0,195	0,058	-0,137	0,019	-0,130	0,032
24	-0,261	0,040	-0,243	0,033	-0,202	0,059	-0,137	0,020	-0,138	0,033
25	-0,264	0,040	-0,247	0,033	-0,222	0,059	-0,146	0,020	-0,140	0,033
26	-0,260	0,040	-0,242	0,033	-0,244	0,060	-0,149	0,020	-0,135	0,033
27	-0,254	0,040	-0,254	0,033	-0,254	0,060	-0,150	0,020	-0,142	0,033
28	-0,252	0,040	-0,262	0,033	-0,251	0,060	-0,155	0,020	-0,145	0,034
29	-0,253	0,040	-0,260	0,033	-0,262	0,061	-0,158	0,021	-0,152	0,034
30	-0,251	0,040	-0,259	0,033	-0,275	0,061	-0,163	0,021	-0,150	0,034
31	-0,249	0,041	-0,265	0,033	-0,293	0,061	-0,166	0,021	-0,156	0,034
32	-0,261	0,041	-0,272	0,034	-0,298	0,061	-0,170	0,021	-0,157	0,034
33	-0,270	0,041	-0,276	0,034	-0,298	0,061	-0,175	0,021	-0,157	0,034
34	-0,270	0,041	-0,276	0,034	-0,318	0,061	-0,179	0,021	-0,161	0,035
35	-0,270	0,041	-0,284	0,034	-0,316	0,061	-0,183	0,021	-0,163	0,035
36	-0,279	0,041	-0,287	0,034	-0,314	0,061	-0,189	0,021	-0,165	0,035

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.31. Estimaciones del ATT. Contratos temporales específicos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos CEE).

	formativo		eventual		obra o servicio	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	0,002	0,002	-0,007	0,001	-0,002	0,001
2	0,003	0,003	-0,019	0,002	-0,003	0,002
3	0,006	0,003	-0,041	0,003	-0,010	0,002
4	0,011	0,004	-0,053	0,003	-0,012	0,002
5	0,017	0,004	-0,064	0,003	-0,015	0,003
6	0,019	0,005	-0,083	0,004	-0,016	0,003
7	0,025	0,005	-0,092	0,004	-0,015	0,003
8	0,032	0,006	-0,095	0,004	-0,015	0,004
9	0,030	0,006	-0,104	0,004	-0,018	0,004
10	0,035	0,007	-0,110	0,005	-0,020	0,004
11	0,041	0,007	-0,105	0,005	-0,012	0,004
12	0,089	0,008	-0,071	0,006	0,042	0,005
13	0,092	0,009	-0,067	0,006	0,050	0,005
14	0,092	0,009	-0,064	0,006	0,054	0,005
15	0,094	0,010	-0,066	0,006	0,052	0,006
16	0,097	0,010	-0,066	0,006	0,053	0,006
17	0,103	0,010	-0,067	0,006	0,053	0,006
18	0,100	0,011	-0,061	0,006	0,061	0,006
19	0,096	0,012	-0,061	0,007	0,061	0,006
20	0,103	0,012	-0,060	0,007	0,062	0,006
21	0,105	0,012	-0,061	0,007	0,060	0,006
22	0,109	0,012	-0,060	0,007	0,062	0,006
23	0,110	0,013	-0,055	0,007	0,064	0,006
24	0,123	0,013	-0,032	0,007	0,086	0,007
25	0,126	0,013	-0,030	0,007	0,087	0,007
26	0,127	0,014	-0,028	0,007	0,088	0,007
27	0,126	0,014	-0,028	0,007	0,089	0,007
28	0,123	0,014	-0,029	0,007	0,088	0,007
29	0,125	0,014	-0,030	0,007	0,086	0,007
30	0,124	0,014	-0,028	0,007	0,089	0,007
31	0,125	0,014	-0,030	0,007	0,087	0,007
32	0,126	0,014	-0,027	0,007	0,091	0,007
33	0,127	0,014	-0,029	0,007	0,089	0,007
34	0,127	0,015	-0,028	0,007	0,090	0,007
35	0,134	0,015	-0,019	0,007	0,099	0,007
36	0,239	0,015	0,084	0,007	0,201	0,007

En cursiva las estimaciones no significativas.

**Cuadro 0.32. Estimaciones del ATT. Contratos temporales
específicos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos
CEE). Hombres**

	formativo		eventual		obra o servicio	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	0,002	0,002	-0,008	0,001	-0,002	0,001
2	0,002	0,004	-0,022	0,002	-0,005	0,002
3	0,006	0,005	-0,044	0,003	-0,011	0,002
4	0,010	0,005	-0,057	0,004	-0,013	0,003
5	0,015	0,006	-0,069	0,004	-0,016	0,003
6	0,020	0,006	-0,091	0,004	-0,019	0,004
7	0,025	0,007	-0,099	0,005	-0,019	0,004
8	0,033	0,007	-0,102	0,005	-0,019	0,004
9	0,028	0,008	-0,110	0,005	-0,022	0,004
10	0,032	0,009	-0,115	0,005	-0,023	0,005
11	0,035	0,010	-0,110	0,006	-0,013	0,005
12	0,085	0,011	-0,076	0,007	0,043	0,006
13	0,091	0,012	-0,072	0,007	0,051	0,006
14	0,094	0,012	-0,068	0,007	0,056	0,006
15	0,094	0,013	-0,069	0,007	0,054	0,007
16	0,097	0,013	-0,068	0,007	0,057	0,007
17	0,101	0,014	-0,071	0,008	0,056	0,007
18	0,095	0,015	-0,066	0,008	0,062	0,007
19	0,089	0,015	-0,066	0,008	0,064	0,007
20	0,097	0,016	-0,065	0,008	0,063	0,007
21	0,100	0,016	-0,066	0,008	0,063	0,007
22	0,101	0,016	-0,066	0,008	0,064	0,007
23	0,102	0,017	-0,061	0,008	0,067	0,008
24	0,114	0,018	-0,036	0,008	0,090	0,008
25	0,118	0,018	-0,033	0,008	0,092	0,008
26	0,120	0,018	-0,032	0,008	0,093	0,008
27	0,119	0,019	-0,032	0,008	0,094	0,008
28	0,112	0,019	-0,034	0,008	0,093	0,008
29	0,112	0,019	-0,035	0,008	0,091	0,008
30	0,110	0,019	-0,031	0,008	0,095	0,008
31	0,112	0,019	-0,033	0,009	0,093	0,008
32	0,112	0,019	-0,030	0,009	0,096	0,008
33	0,112	0,020	-0,031	0,009	0,095	0,008
34	0,114	0,020	-0,030	0,009	0,095	0,008
35	0,123	0,020	-0,021	0,009	0,105	0,008
36	0,232	0,020	0,084	0,009	0,210	0,008

En cursiva las estimaciones no significativas.

**Cuadro 0.33. Estimaciones del ATT. Contratos temporales
específicos para discapacitados frente a otra modalidad (excluidos
CEE). Mujeres**

	formativo		eventual		obra o servicio	
	Coef.	S. E.	Coef.	S. E.	Coef.	S. E.
1	0,004	0,003	-0,005	0,003	0,000	0,002
2	0,006	0,004	-0,013	0,004	0,000	0,003
3	0,007	0,005	-0,035	0,005	-0,008	0,004
4	0,012	0,006	-0,044	0,005	-0,011	0,005
5	0,022	0,007	-0,050	0,006	-0,013	0,006
6	0,018	0,008	-0,063	0,007	-0,008	0,006
7	0,027	0,009	-0,073	0,008	-0,007	0,007
8	0,031	0,010	-0,077	0,008	-0,006	0,007
9	0,034	0,010	-0,088	0,008	-0,009	0,008
10	0,040	0,010	-0,094	0,009	-0,012	0,008
11	0,049	0,011	-0,092	0,009	-0,009	0,008
12	0,088	0,013	-0,057	0,011	0,039	0,010
13	0,086	0,014	-0,053	0,011	0,046	0,010
14	0,082	0,015	-0,053	0,011	0,048	0,011
15	0,086	0,016	-0,059	0,011	0,045	0,011
16	0,087	0,016	-0,059	0,012	0,044	0,011
17	0,094	0,016	-0,055	0,012	0,046	0,011
18	0,098	0,017	-0,045	0,012	0,059	0,012
19	0,098	0,018	-0,045	0,012	0,055	0,012
20	0,107	0,018	-0,043	0,012	0,058	0,012
21	0,104	0,019	-0,048	0,013	0,053	0,012
22	0,111	0,019	-0,043	0,013	0,056	0,012
23	0,112	0,020	-0,037	0,013	0,057	0,013
24	0,121	0,020	-0,022	0,013	0,073	0,013
25	0,118	0,021	-0,020	0,013	0,075	0,013
26	0,118	0,021	-0,018	0,013	0,077	0,013
27	0,117	0,021	-0,019	0,013	0,077	0,013
28	0,119	0,022	-0,017	0,013	0,075	0,013
29	0,122	0,022	-0,016	0,014	0,074	0,013
30	0,123	0,022	-0,019	0,014	0,074	0,013
31	0,122	0,022	-0,022	0,014	0,073	0,014
32	0,122	0,022	-0,021	0,014	0,075	0,014
33	0,121	0,022	-0,025	0,014	0,074	0,014
34	0,122	0,022	-0,022	0,014	0,076	0,014
35	0,126	0,022	-0,014	0,014	0,082	0,014
36	0,221	0,023	0,085	0,014	0,178	0,014

En cursiva las estimaciones no significativas.

Cuadro 0.34. Estimaciones del ATT. Contratos temporales específicos para discapacitados frente a otra modalidad en CEE

	formativo		eventual		obra o servicio	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,157	0,034	-0,006	0,005	-0,005	0,005
2	-0,151	0,034	-0,007	0,007	0,000	0,007
3	-0,157	0,036	-0,014	0,009	-0,008	0,009
4	-0,157	0,039	-0,019	0,010	-0,009	0,010
5	-0,152	0,039	-0,025	0,011	-0,020	0,012
6	-0,195	0,057	-0,042	0,013	-0,024	0,013
7	-0,183	0,058	-0,036	0,014	-0,024	0,014
8	-0,166	0,059	-0,034	0,015	-0,024	0,015
9	-0,164	0,061	-0,031	0,016	-0,015	0,016
10	-0,153	0,061	-0,028	0,017	-0,008	0,017
11	-0,133	0,062	-0,032	0,017	-0,010	0,017
12	-0,102	0,065	-0,031	0,019	-0,002	0,018
13	-0,117	0,068	-0,028	0,019	0,004	0,019
14	-0,111	0,068	-0,029	0,019	-0,004	0,019
15	-0,108	0,069	-0,021	0,020	0,000	0,020
16	-0,110	0,070	-0,019	0,020	-0,010	0,020
17	-0,101	0,071	-0,022	0,020	-0,011	0,021
18	-0,103	0,074	-0,005	0,021	0,010	0,021
19	-0,111	0,077	-0,001	0,021	0,016	0,021
20	-0,099	0,077	0,000	0,021	0,017	0,022
21	-0,095	0,078	-0,004	0,021	0,015	0,022
22	-0,105	0,079	-0,006	0,022	0,010	0,022
23	-0,103	0,080	-0,011	0,022	0,013	0,022
24	-0,091	0,081	-0,006	0,022	0,017	0,023
25	-0,091	0,082	-0,006	0,022	0,009	0,023
26	-0,088	0,082	-0,005	0,022	0,008	0,023
27	-0,081	0,082	-0,003	0,023	0,009	0,023
28	-0,070	0,082	0,003	0,023	0,015	0,023
29	-0,070	0,082	0,001	0,023	0,007	0,023
30	-0,060	0,082	0,002	0,023	0,012	0,023
31	-0,057	0,083	0,005	0,023	0,014	0,024
32	-0,043	0,083	0,010	0,023	0,012	0,024
33	-0,015	0,083	0,016	0,023	0,022	0,024
34	0,014	0,083	0,025	0,023	0,028	0,024
35	0,020	0,083	0,039	0,023	0,041	0,024
36	0,064	0,084	0,112	0,024	0,115	0,024

En cursiva las estimaciones no significativas.

**Cuadro 0.35. Estimaciones del ATT. Contratos temporales
específicos para discapacitados frente a otra modalidad en CEE.
Hombres**

	formativo		eventual		obra o servicio	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,176	0,038	-0,002	0,006	0,000	0,006
2	-0,166	0,039	0,005	0,009	0,009	0,010
3	-0,166	0,039	0,000	0,012	-0,007	0,012
4	-0,161	0,039	-0,009	0,013	-0,010	0,013
5	-0,156	0,039	-0,014	0,014	-0,022	0,015
6	-0,214	0,058	-0,031	0,017	-0,031	0,017
7	-0,194	0,058	-0,031	0,018	-0,033	0,018
8	-0,178	0,059	-0,035	0,020	-0,034	0,019
9	-0,177	0,061	-0,034	0,021	-0,026	0,021
10	-0,172	0,061	-0,034	0,021	-0,025	0,021
11	-0,157	0,062	-0,033	0,022	-0,019	0,022
12	-0,130	0,068	-0,031	0,024	-0,028	0,023
13	-0,157	0,072	-0,027	0,025	-0,026	0,024
14	-0,146	0,072	-0,021	0,025	-0,029	0,025
15	-0,144	0,074	-0,011	0,025	-0,022	0,025
16	-0,148	0,075	-0,012	0,025	-0,034	0,025
17	-0,134	0,077	-0,016	0,026	-0,030	0,026
18	-0,138	0,079	0,002	0,026	-0,011	0,026
19	-0,140	0,081	0,004	0,027	-0,006	0,027
20	-0,129	0,082	0,009	0,027	-0,001	0,027
21	-0,124	0,082	0,007	0,027	-0,005	0,027
22	-0,124	0,083	0,001	0,027	-0,007	0,027
23	-0,122	0,084	-0,004	0,028	-0,009	0,028
24	-0,164	0,085	-0,005	0,028	-0,005	0,028
25	-0,161	0,086	-0,004	0,028	-0,012	0,028
26	-0,161	0,086	-0,005	0,028	-0,014	0,028
27	-0,151	0,086	0,000	0,028	-0,015	0,029
28	-0,131	0,086	0,007	0,029	-0,011	0,029
29	-0,131	0,086	0,005	0,029	-0,017	0,029
30	-0,133	0,087	0,002	0,029	-0,015	0,029
31	-0,117	0,087	0,005	0,029	-0,016	0,029
32	-0,091	0,088	0,014	0,029	-0,009	0,029
33	-0,050	0,088	0,023	0,029	0,003	0,030
34	-0,030	0,088	0,030	0,030	0,005	0,030
35	-0,023	0,088	0,042	0,030	0,016	0,030
36	0,031	0,089	0,114	0,030	0,085	0,030

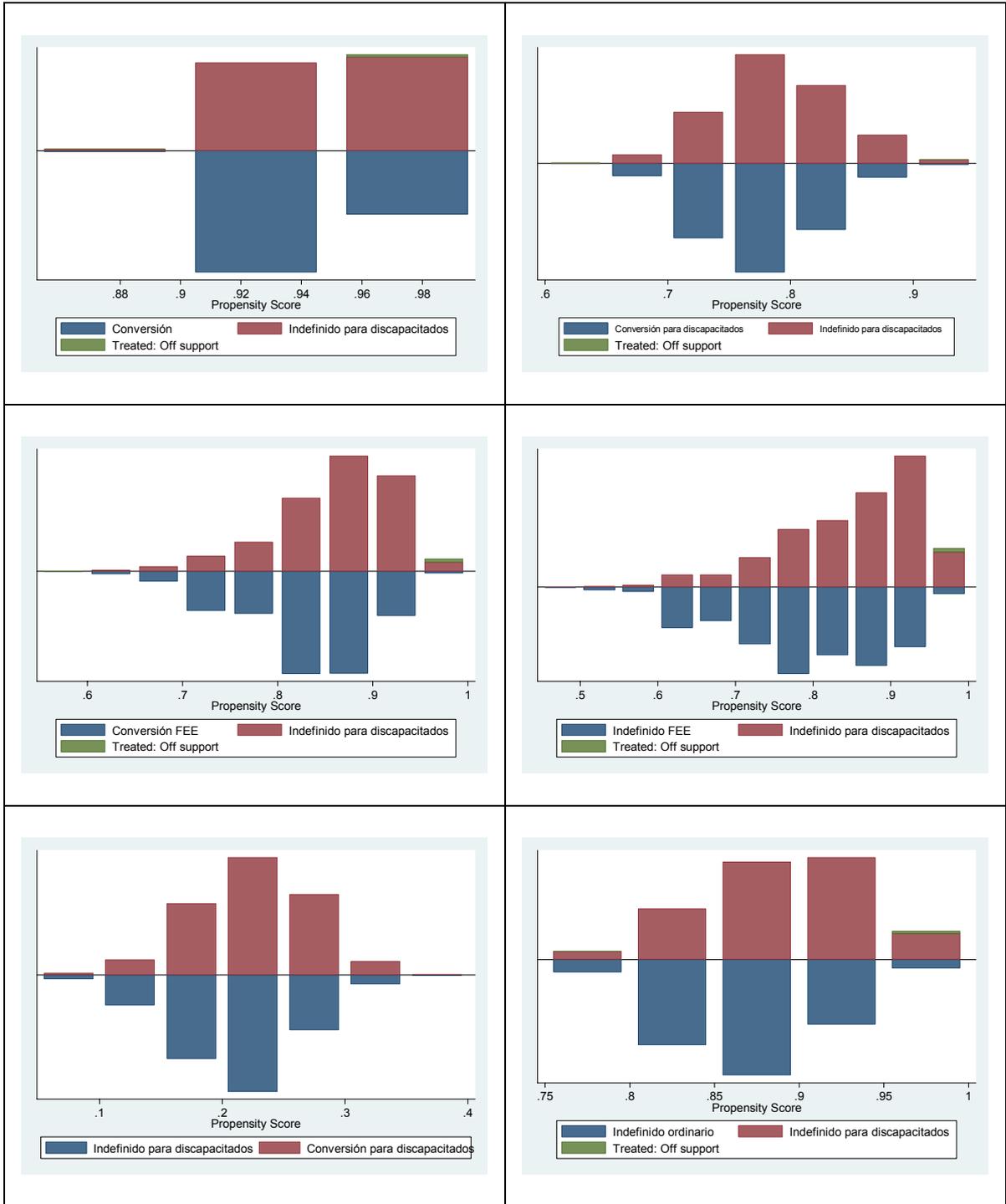
En cursiva las estimaciones no significativas.

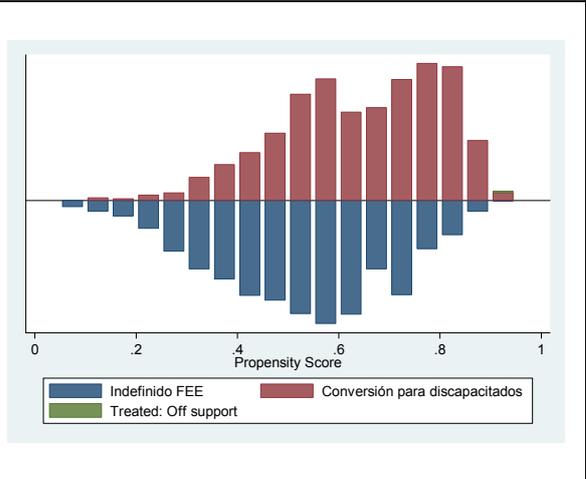
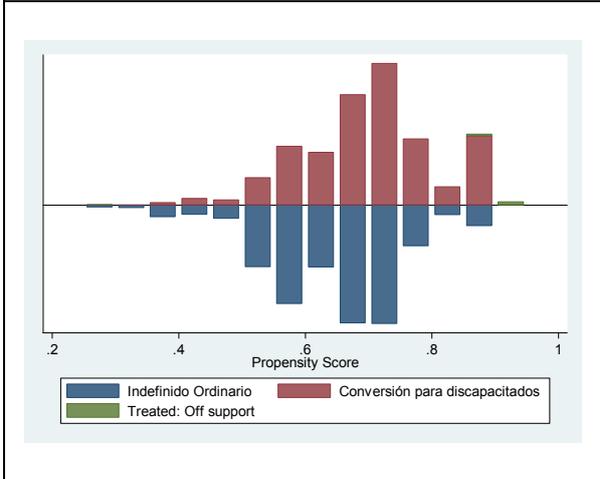
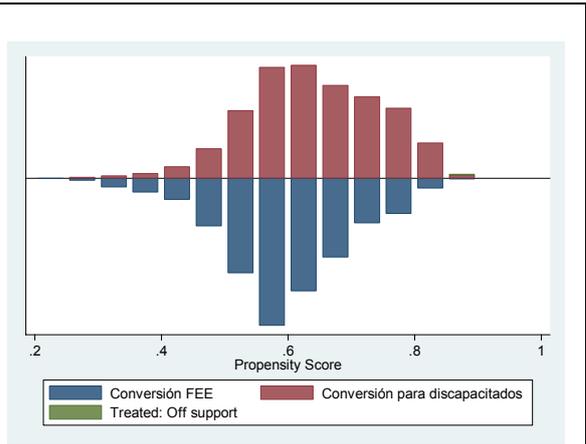
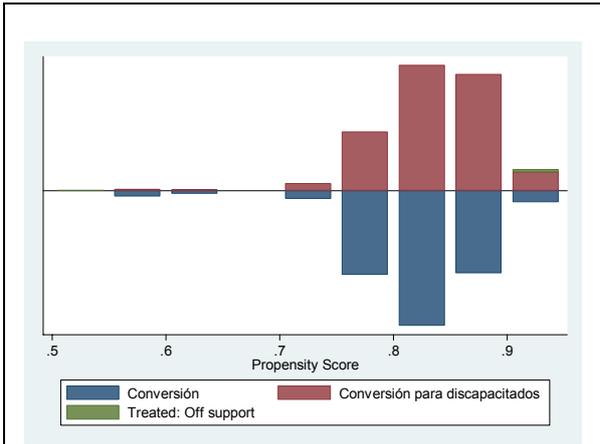
**Cuadro 0.36. Estimaciones del ATT. Contratos temporales
específicos para discapacitados frente a otra modalidad en CEE.
Mujeres**

	formativo		eventual		obra o servicio	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
1	-0,043	0,037	-0,011	0,006	-0,009	0,008
2	-0,043	0,037	-0,023	0,012	-0,014	0,011
3	-0,072	0,050	-0,037	0,015	-0,012	0,014
4	-0,093	0,060	-0,037	0,017	-0,006	0,018
5	-0,093	0,060	-0,048	0,020	-0,011	0,021
6	-0,154	0,086	-0,062	0,022	-0,004	0,022
7	-0,152	0,092	-0,047	0,023	0,008	0,024
8	-0,139	0,093	-0,037	0,025	0,011	0,026
9	-0,159	0,097	-0,035	0,027	0,021	0,027
10	-0,134	0,099	-0,022	0,028	0,037	0,029
11	-0,108	0,100	-0,037	0,029	0,020	0,029
12	-0,058	0,102	-0,036	0,031	0,051	0,031
13	-0,032	0,103	-0,035	0,032	0,060	0,032
14	-0,032	0,103	-0,047	0,033	0,046	0,032
15	-0,032	0,103	-0,044	0,033	0,042	0,033
16	-0,032	0,103	-0,033	0,034	0,036	0,034
17	-0,020	0,104	-0,035	0,034	0,031	0,035
18	-0,021	0,108	-0,018	0,036	0,058	0,036
19	-0,053	0,115	-0,008	0,036	0,067	0,036
20	-0,040	0,116	-0,013	0,036	0,059	0,037
21	-0,076	0,118	-0,020	0,036	0,056	0,037
22	-0,105	0,121	-0,018	0,037	0,044	0,038
23	-0,095	0,122	-0,015	0,037	0,057	0,038
24	-0,086	0,123	0,001	0,038	0,062	0,039
25	-0,136	0,124	0,000	0,038	0,056	0,039
26	-0,136	0,124	0,003	0,039	0,058	0,040
27	-0,136	0,124	0,001	0,039	0,064	0,040
28	-0,136	0,124	0,009	0,039	0,073	0,040
29	-0,136	0,124	0,008	0,039	0,062	0,040
30	-0,086	0,124	0,016	0,039	0,071	0,040
31	-0,103	0,125	0,015	0,039	0,078	0,041
32	-0,103	0,125	0,008	0,040	0,063	0,041
33	-0,078	0,125	0,011	0,040	0,066	0,041
34	-0,015	0,125	0,024	0,040	0,078	0,041
35	-0,002	0,125	0,039	0,040	0,097	0,041
36	0,017	0,125	0,117	0,040	0,181	0,042

En cursiva las estimaciones no significativas.

Gráficos del propensity score







GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA