

IV

LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Un análisis con datos de la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999

Miguel Á. MALO OCAÑA
Universidad de Salamanca

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. PRELIMINARES: ESTRUCTURA CONCEPTUAL Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO EN ESPAÑA.
 - 1. La estructura conceptual.
 - 2. Las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en España.
 - III. ANÁLISIS EMPÍRICO.
 - 1. La base de datos.
 - 2. Análisis descriptivo.
 - 3. Estimaciones econométricas.
 - IV. CONCLUSIONES.
 - V. BIBLIOGRAFÍA.
 - VI. APÉNDICE.
-

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es el análisis de los eventuales efectos de las medidas de fomento del empleo dirigidas a las personas con discapacidad. De todos los efectos posibles que pueden analizarse, nos centraremos en su influencia sobre la calidad del emparejamiento con el puesto de trabajo, lo que en terminología anglosajona suele denominarse *matching*.

La motivación para analizar este tema es doble: colaborar en ir reduciendo la laguna existente al respecto en el estudio económico del empleo de las personas con discapacidad; y el interés político y social de la cuestión, ya que las personas con discapacidad conforman uno de los colectivos en situación de desventaja en el mercado de trabajo.

Tanto economistas, sociólogos como psicólogos han constatado en diferentes estudios que este colectivo padece una situación de prejuicios negativos de distinta intensidad en función del tipo de discapacidad, muy bajas tasas de actividad en comparación con la población en general (también variables dependiendo del tipo de discapacidad) y problemas de discriminación salarial que, además, interactúan con las más conocidas situaciones de, por ejemplo, discriminación salarial por sexo. Debido a esta constatada posición de desventaja del colectivo, éste ha sido objeto de multitud de políticas, tanto de transferencias de renta como de empleo. El estudio de los programas de transferencias a las personas con discapacidad está ampliamente estudiado (véase, por ejemplo, la revisión de la literatura de BOUND y BURKHAUSER, 1999). Los análisis de los efectos de los programas de empleo hacia las personas con discapacidad son muy escasos a nivel internacional y más aún en España. Si bien se encuentran trabajos que recopilan información sobre determinados programas o iniciativas desarrollados, rara vez se va más allá de la recopilación de datos sobre beneficiarios de tales programas o la presentación de tablas sobre gasto por beneficiario. Seguramente, la razón de tan limitados análisis es la falta de datos adecuados. En este artículo, se pretende dar un paso adelante en esta línea de investigación gracias a los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999, realizada por el INE, en colaboración con el IMSERSO y la Fundación ONCE. Esta encuesta incluye información de calidad no sólo sobre las discapacidades y las deficiencias que las originan, sino que también contiene información sobre empleo (comparable a la obtenida con la metodología de la Encuesta de Población Activa por lo que se refiere a las definiciones de paro, empleo e inactividad) y sobre el hecho de ser beneficiario de distintas medidas de fomento del empleo dirigidas específicamente a las personas con discapacidad (contrato para la formación y en prácticas de minusválidos; incentivos a la contratación; cuota de reserva; empleo selectivo; subvenciones; y empleo protegido en centros especiales de empleo) y la intermediación especializada en el mercado de trabajo.

Por tanto, se podrá realizar una primera aproximación no experimental y de corte microeconómico a la evaluación de los efectos de estas medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Dado que sólo se cuenta con la información sobre ser beneficiario de medidas de fomento del empleo en relación con el empleo actual (en el momento de la entrevista), los propios datos impiden que el análisis se centre en la influencia de dichas medidas en la probabilidad de tener un empleo. Por tanto, nos centraremos en analizar la calidad del emparejamiento con el puesto de trabajo a través del tipo de contrato que se tiene y si el individuo a pesar de tener un empleo sigue buscando otro. Gracias a la información contenida en la encuesta también se podrán analizar los efectos de la utilización de los servicios de intermediación laboral especializada en personas con discapacidad. Hasta donde este autor conoce, no existe por el momento ningún trabajo para el caso de las personas con discapacidad que evalúe la influencia de las medidas de fomento del empleo sobre la calidad del emparejamiento.

La estructura del artículo es la siguiente. En la siguiente sección, se hace una breve exposición de los conceptos que sustentarán el análisis empírico y un repaso de la situación española en cuanto a medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. En la tercera sección, se presenta el análisis empírico, que comienza con una descripción de la base de datos, sigue con un análisis descriptivo de las principales variables y finaliza con una serie de estimaciones econométricas, las cuales dan pie a una discusión conjunta de los resultados. Finalmente, la sección de conclusiones cierra el artículo. En un apéndice se recogen los estadísticos de los datos utilizados en el análisis empírico.

II. PRELIMINARES: ESTRUCTURA CONCEPTUAL Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO EN ESPAÑA

1. LA ESTRUCTURA CONCEPTUAL

Las medidas de fomento del empleo de las que trata este artículo encajan dentro de lo que suele denominarse políticas activas de mercado de trabajo. La definición de política activa más utilizada es la de la OCDE, que tiene un carácter estrictamente presupuestario: se califican como pasivas aquellas políticas cuyo gasto está dedicado al sostenimiento de rentas, mientras que se consideran activas aquellas que van dirigidas explícitamente a conseguir que la persona sin empleo vuelva a tenerlo. Las prestaciones por desempleo constituyen la política pasiva por excelencia, mientras que la mejora de la intermediación en el mercado de trabajo, los programas de formación, los incentivos a la contratación de ciertos colectivos y la creación directa de empleo por parte del sector público son tal vez los mejores ejemplos de políticas activas.

En principio, estas políticas activas pueden tener tanto efectos microeconómicos como macroeconómicos, pero sólo nos centraremos en los primeros pues son los más directamente relacionados con el presente objetivo de investigación ⁽¹⁾. En primer lugar, por efectos microeconómicos entenderemos el incremento de la probabilidad de transitar desde el paro (o, en general, desde la falta de empleo) hacia el empleo. Este efecto podría producirse a través de un abaratamiento de los costes de contratación del trabajador con discapacidad, como sucedería en los contratos que incluyen bonificaciones y/o descuentos en las cotizaciones a la Seguridad Social relacionadas con el trabajador contratado. También podría producirse a través de alterar «el orden en la cola de parados», como sucedería con los sistemas de cuotas de reserva de puestos para discapacitados, en los cuales las empresas deben contratar un porcentaje mínimo de la plantilla entre personas con discapacidad, porque se presume que bien por prejuicios bien por falta de información en ausencia de tal obligatoriedad las empresas no contratarían a esas personas con discapacidad incluso teniendo éstas la misma productividad que las personas sin discapacidad. La creación de servicios de intermediación laboral especializada en personas con discapaci-

(1) Para una discusión sobre las evaluaciones macroeconómicas y microeconómicas de las políticas activas de empleo véase, por ejemplo, MALO *et al.* (1999).

dad también puede aumentar la probabilidad de éstas de encontrar un empleo debido a que al mejorar la información sobre ofertas y demandas en el mercado de trabajo estarían colaborando en la reducción del desempleo debido al desajuste. Por último, la creación o promoción de centros de empleo protegido también aumentaría la probabilidad de transitar hacia el empleo, debido a que estos trabajadores verían reducida la competencia de acceso a estos puestos de trabajo que podrían ejercer los trabajadores sin discapacidad.

En segundo lugar, estarían los efectos microeconómicos relacionados con la influencia de las mencionadas medidas sobre la calidad del emparejamiento con el puesto de trabajo. ¿Por qué es relevante el efecto que puedan tener las medidas de fomento del empleo sobre la calidad del emparejamiento? La principal razón es que los trabajadores con peores emparejamientos tenderán a perder su puesto de trabajo con mayor facilidad en momentos de crisis, ya que serán trabajadores más fácilmente prescindibles por la empresa ante una situación negativa. Por tanto, si las medidas de fomento del empleo afectan a la calidad del emparejamiento podrían estar afectando indirectamente a la permanencia en el puesto de trabajo y a la posibilidad de mantener una relación laboral (y todo lo que ésta conlleva en términos de integración social). Un efecto positivo sobre la calidad favorecería la integración laboral permanente de las personas con discapacidad y un efecto negativo tendría la consecuencia contraria, es decir, una consecuencia indeseada que podría producirse incluso si hay un efecto positivo sobre la probabilidad de acceso al empleo.

Existen multitud de trabajos (influidos casi todos ellos por JOVANOVIĆ, 1979) que modelizan el mercado de trabajo como un conjunto de procesos de emparejamiento, en el cual los trabajadores (que difieren en sus características) se emparejan con puestos de trabajo apropiados. Como señalan LIVERMORE *et al.* (2000) la mayor parte de estos modelos teóricos de emparejamiento óptimo con el puesto de trabajo se centran en la búsqueda individual de trabajo de una manera muy abstracta, pero proporcionan una estructura teórica que puede ser relevante para entender el comportamiento de las empresas a la hora de contratar personas con discapacidad y la calidad resultante del emparejamiento con el puesto de trabajo.

En el caso de las medidas de fomento del empleo para las personas con discapacidad, podemos generar hipótesis distintas en función del tipo de las mismas. En primer lugar, las reducciones de costes para contratar (bonificaciones o reducciones de impuestos o cotizaciones sociales para la empresa) podrían hacer para la empresa más rentable contratar a un trabajador con discapacidad que se ajustara peor al puesto de trabajo que otra persona sin discapacidad a la cual se habría contratado en ausencia de esas medidas de reducciones de costes para contratar. En una situación así, tales medidas podrían estar incrementando la probabilidad de tránsito hacia el empleo pero al mismo tiempo generarían un emparejamiento con el puesto de baja calidad.

En segundo lugar, tendríamos las medidas relacionadas con el empleo protegido. Tales medidas pueden afectar a la calidad del emparejamiento al reducir la cantidad de trabajadores que compiten por los puestos de trabajo. Al restringir tales medidas la cantidad (y el tipo) de trabajadores que pueden optar a una serie de puestos de trabajo (los de empleo protegido), es posible que los emparejamientos tengan una calidad inferior a la que ofrecería un resultado competitivo. Así, los

centros de empleo protegido acabarían teniendo una menor productividad media que las empresas que operan en situaciones de ausencia de protección. Si los centros de empleo protegido no están protegidos a su vez de la competencia en el mercado de bienes, esta menor calidad de los emparejamientos puede ser fatal para la supervivencia de tales centros, mientras que si se produce dicha protección de la competencia en el mercado de bienes puede llegar a producirse que los centros de empleo protegido aparten a las personas con discapacidad del mercado de trabajo «normal» (MALO y RODRÍGUEZ, 2000).

En tercer lugar, los sistemas de cuota de reserva al determinar que un determinado porcentaje de la plantilla debe ser ocupado por personas discapacitadas también supone un recorte del nivel de competencia por esos puestos, con lo que podría producirse un efecto como el descrito antes.

En cuarto lugar, los servicios de intermediación laboral especializada podrían hacer frente a una serie de restricciones adicionales y específicas que las personas con discapacidad encuentran en su proceso de búsqueda de empleo. Por lo que respecta al empleador, estos servicios especializados de intermediación pueden ayudar a mitigar los típicos problemas de información asimétrica existentes en los procesos de selección de trabajadores, que serían más agudos en el caso de las personas por discapacidad debido tanto a los prejuicios como a la falta de información fiable sobre los verdaderos efectos de cada tipo de discapacidad sobre la productividad y consecuentemente sobre la calidad del emparejamiento. Así pues, en este caso lo que cabe esperar es una influencia positiva sobre la calidad del emparejamiento.

Si bien es cierto que el acceso al empleo es la principal finalidad de tales medidas, también lo es que si dan lugar a emparejamientos de baja calidad de las personas con discapacidad con sus puestos de trabajo la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo adquiriría unas características poco deseables. Así, si estas medidas están relacionadas con una mayor probabilidad de tener un contrato temporal, éstas podrían estar favoreciendo el acceso al empleo pero podrían estar perjudicando el desarrollo de verdaderas carreras laborales (las cuales necesitan habitualmente de la estabilidad de los contratos indefinidos). Es decir, podrían estar afectando al lado de la demanda del mercado de trabajo favoreciendo el uso de un tipo de contrato que no favorece una plena integración laboral, en el sentido de dificultar el desarrollo de una carrera laboral ordenada. Por otro lado, si estas medidas están relacionadas con una mayor probabilidad de que el trabajador discapacitado con empleo busque otro empleo estaríamos detectando que éstas no le han permitido encontrar a estas personas un trabajo que consideren realmente adecuado. En este caso, las medidas de fomento del empleo podrían afectar a la calidad del emparejamiento también por el lado de la oferta de trabajo, generando una mayor propensión a la movilidad debido a la insatisfacción con el puesto actual.

No obstante, como en cualquier razonamiento no basta con señalar la posibilidad de que existan efectos positivos o negativos para eliminar o potenciar política alguna. El contraste empírico de estas cuestiones debería ayudarnos a determinar si tales efectos negativos sobre la calidad del emparejamiento existen o son de un

tamaño suficiente como para resultar preocupantes y si los efectos positivos existen o tienen un tamaño suficiente para suponer una mejora relevante para las personas con discapacidad.

2. LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

La historia reciente de la política de empleo hacia las personas con discapacidad arranca con la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) de 1982. Esta ley (y su desarrollo posterior) supuso la implementación por primera vez de un conjunto de medidas integradas para mejorar la situación de las personas con discapacidad en España. Permitió el desarrollo de un conjunto de medidas de protección social como piedra angular de la integración social del colectivo. La percepción generalizada (CES, 1995) es que la LISMI fue esencial para crear una política de transferencia de rentas que proporcionara ingresos suficientes, pero que relegó a un segundo plano los aspectos de la integración laboral de las personas con discapacidad. En este sentido la Comisión Parlamentaria de 1992 creada para una evaluación de conjunto de la LISMI ya señaló la necesidad de comenzar una nueva fase en las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad.

A mediados de la década de los noventa se producen una serie de cambios en la concepción de la política de empleo hacia el colectivo que le dará su forma actual a las medidas existentes de fomento del empleo. Puede decirse que los principales hitos del cambio son la firma en 1996 del Plan de Acción para las Personas con Discapacidad y la firma en 1997 del Plan de Medidas Urgentes. En ellos se plasma un cambio de concepción de la política de empleo, ya que ahora se pasa a entender el empleo (y no las transferencias de renta) como el principal medio de integración social de las personas con discapacidad. Este cambio de concepción se vio también plasmado más tarde en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, en los cuales siempre aparece de manera explícita el objetivo de creación de empleo para las personas con discapacidad. Podría decirse que en la segunda mitad de los noventa, la política de empleo hacia las personas con discapacidad deja de ser un tema de «asuntos sociales» para convertirse plenamente en un tema de «trabajo». Este cambio de concepción se ha visto potenciado gracias a que encaja plenamente con la Estrategia Europea de Empleo ⁽²⁾, que promueve especialmente la igualdad de oportunidades. A esto se han venido a sumar los Planes de Acción para la Inclusión Social, en los cuales las cuestiones en torno a la discapacidad tienen una importante visibilidad.

En cuanto a las decisiones más recientes en España, cabe mencionar el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007, que establece las líneas de las políticas activas de inserción laboral. Estas medidas tendrían cuatro directrices principales: medidas contra la discriminación; medidas para la mejora de la empleabilidad, sobre todo a través de cambios en el sistema de formación profesional; más y mejores empleos, especialmente los relacionados con la sociedad de la información

(2) Para una descripción de la política de empleo en la Unión Europea, véase NAVARRO (2000).

(que ha abierto posibilidades inéditas para ciertos tipos de discapacitados), el sector público y los servicios de proximidad; y medidas preventivas para los subgrupos en peor situación (mujeres discapacitadas, discapacitados mentales y con parálisis cerebral, y las formas más severas de discapacidad física o sensorial). Cabe señalar que este plan y otras medidas semejantes se han elaborado mediante la colaboración de la Administración Pública y de las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad (y en ocasiones también expertos universitarios), pero no con sindicatos y empresarios, como se señala en CES (2003, p. 107).

Las medidas existentes para la contratación y empleo de las personas con discapacidad podemos agruparlas en aquellas dirigidas al empleo ordinario (es decir, en cualquier empresa o administración pública) y las dirigidas al empleo protegido. Aquí se va a proceder a una breve enumeración de las mismas, que puede profundizarse en CES (2003), mientras que los aspectos jurídicos se pueden ampliar, por ejemplo, en ESTEBAN (1999) y en ROMERO (2003).

En el empleo ordinario, tenemos en primer lugar la cuota de reserva y las medidas alternativas a la misma. La cuota de reserva de puestos de trabajo es una acción que intenta promover la contratación de personas con discapacidad. Las empresas de 50 o más trabajadores están obligadas a contar con un 2% de trabajadores con discapacidad en su plantilla. Este porcentaje se eleva al 5% en la Administración del Estado (y en algunas Comunidades Autónomas) desde 2003, debido a que tradicionalmente se venía incumpliendo ampliamente la anterior cuota de reserva en la propia Administración. Dado que el incumplimiento de la cuota de reserva es notorio también en el sector privado, en 1998 se creó la posibilidad de no cumplir la cuota si se satisfacían otras medidas alternativas como realización de contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad para los suministros de la empresa, estableciéndose límites mínimos para la cuantía económica de dichos contratos. O también la realización de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad.

En segundo lugar en el empleo ordinario, tenemos las ayudas relacionadas con la contratación de personas con discapacidad (siempre que el grado de minusvalía sea superior o igual al 33%). Las ayudas son distintas para contratos indefinidos y contratos temporales. Para estos últimos existen distintas modalidades que incluyen ayudas: contratos de fomento del empleo temporal de los trabajadores discapacitados; contratos en prácticas; contratos para la formación; y contratos de interinidad.

En tercer lugar en el empleo ordinario, existen también ayudas para el autoempleo, que consiste en financiación de proyectos empresariales a través de subvenciones a los créditos solicitados o en la adquisición de capital fijo; ayudas para proyectos de autoempleo de personas con discapacidad aprobados por la Administración, que consiste en una bonificación de la base mínima de cotización; y ayudas a la constitución de cooperativas o sociedades laborales por personas con discapacidad.

En cuanto al empleo protegido, en España toma la forma de los llamados Centros Especiales de Empleo. Estos centros pueden tener o no ánimo de lucro, por lo que algunos podríamos caracterizarlos prácticamente como empresas mientras que otros son organizaciones en las que se producen bienes que apenas pueden

competir en el mercado y que se mantienen por sus promotores no por razones productivas sino de protección social (MALO y RODRÍGUEZ, 2000). Las ayudas que pueden recibir estos centros son: subvenciones por la creación o mantenimiento de empleo de trabajadores discapacitados desempleados; bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social; y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras. La plantilla de estos centros debe estar constituida por el mayor número posible de personas con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de la plantilla. En estos centros es imprescindible la intervención de los equipos multiprofesionales en diversos aspectos de las relaciones laborales y la obligación (teórica) de que la organización y métodos de trabajo del centro se asemejen a los de cualquier empresa a fin de facilitar la futura incorporación del trabajador en el empleo ordinario. No obstante, como se resalta en MALO y RODRÍGUEZ (2000) los centros especiales de empleo no han terminado siendo un paso más en la integración laboral en el empleo ordinario sino más bien un lugar de estancia permanente para la mayoría de sus trabajadores.

Finalmente, hay que tener en cuenta el acceso al empleo mediante los servicios de intermediación especializados en trabajadores con discapacidad y/o de orientación profesional. Estos servicios proporcionan apoyo al empleo de las personas con discapacidad y son desempeñados por equipos de valoración y orientación del IMSERSO y de ciertas comunidades autónomas. Estos equipos valoran las aptitudes laborales, la orientación profesional, el entorno laboral, etcétera. Se trata, pues, de proporcionar un apoyo en el acceso al empleo, por lo que deberían influir positivamente en la calidad del emparejamiento resultante.

III. ANÁLISIS EMPÍRICO

1. LA BASE DE DATOS

La base de datos utilizada en este artículo es la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud, realizada en 1999 (EDDES-1999)⁽³⁾. La encuesta ha sido realizada por los servicios del INE y financiada conjuntamente con el IMSERSO y la Fundación ONCE, y fue llevada a cabo entre abril y junio de 1999. Se diseñó para ser realizada a población residente en viviendas familiares y en cada vivienda se ha investigado a todas las personas residentes en la misma, así pues la encuesta no sólo contiene información sobre personas con discapacidad sino de todas las personas residentes en las viviendas. Este hecho obligó a establecer un tamaño muestral por encima de lo habitual en este tipo de encuestas realizadas por el INE, debido a la baja frecuencia de determinadas discapacidades y deficiencias y, sobre todo, a la escasa incidencia del fenómeno de la discapacidad por debajo de ciertas edades. Se seleccionó una muestra teórica de 79.000 viviendas familiares

(3) Una descripción exhaustiva de esta base de datos puede encontrarse en GARCÍA FERRUELO (2000). Para entender el lugar de esta encuesta entre sus homólogas europeas y el conjunto de estadísticas sobre salud en la Unión Europea véase MONTSERRAT (2000).

principales distribuidas en 3.000 secciones censales, lo que supuso investigar en torno a 250.000 personas en todo el territorio nacional⁽⁴⁾.

Se trata de una base de datos extremadamente útil para analizar los temas de empleo en relación con las personas con discapacidad. En primer lugar, tanto la definición de discapacidad aplicada en la encuesta como la de deficiencia siguen las recomendaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud (OMS) al respecto. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS define las discapacidades como las consecuencias de las deficiencias desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos a nivel de la persona. Las deficiencias hacen referencia a las anomalías de la estructura corporal y de la apariencia, y a la función de un órgano o sistema cualquiera que sea su causa; en principio las deficiencias representan trastornos a nivel de órgano. En la EDDES-1999 estas definiciones internacionales se han aplicado del siguiente modo. Se entiende por discapacidad toda limitación grave que afecta o se espera que vaya a afectar durante más de un año a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia. Por deficiencia se entiende cualquier pérdida o anomalía de un órgano (o de la función propia de ese órgano) que haya dado lugar a una o varias discapacidades. Por tanto, los datos de la EDDES-1999 son en principio comparables con los de otras encuestas nacionales que sigan las anteriores definiciones de la OMS.

En segundo lugar, la EDDES-1999 evita el denominado sesgo de autojustificación, ya que una persona que no trabaja no puede auto-clasificarse directamente como discapacitada para trabajar, ya que la información sobre discapacidad está desagregada en toda una serie de preguntas sobre distintos aspectos⁽⁵⁾. El punto de arranque de la encuesta está en los diferentes tipos de discapacidades entendidas como limitaciones para realizar actividades enumeradas a partir de una lista cerrada⁽⁶⁾. Las respuestas, por tanto, tienen un cierto carácter de percepción subjetiva y podría ser denominada como morbilidad percibida. Ahora bien, la desagregación por actividades generales (que pueden estar asociadas o no a las tareas de un puesto de trabajo) es lo que evita que aparezca el sesgo de autojustificación. De forma muy breve, las actividades a las que hace mención la definición de discapaci-

(4) A partir de esta muestra teórica, contestaron efectivamente la encuesta 70.402 hogares, lo que supone una aceptación de casi el 90%. Según GARCÍA FERRUELO (2000) la falta de respuesta del 10% restante se debió a la resistencia general de la población a abrir la puerta de sus hogares a los agentes entrevistadores y al carácter voluntario de la encuesta.

(5) A modo de contraste, cabe mencionar que la *Health and Retirement Survey* norteamericana pregunta a los individuos si padecen alguna discapacidad que limite la cantidad de trabajo remunerado que pueden desarrollar. Este tipo de pregunta genera incentivos para que alguien que no trabaja se justifique contestando que tiene una discapacidad que limita la cantidad de trabajo que puede hacer. Esta manera de recoger la información sobre discapacidad genera problemas de endogeneidad en las estimaciones econométricas de difícil solución (BENÍTEZ-SILVA *et al.*, 2000).

(6) No se comienza por las deficiencias, porque la clasificación de éstas utiliza una terminología médica que puede ser muy compleja para personal no sanitario y que dificultaría el arranque de la encuesta y podría viciar la información subsiguiente.

dad de esta encuesta son: ver ⁽⁷⁾, oír, comunicarse, aprender y aplicar conocimientos, desplazarse dentro del hogar, utilización de brazos y manos, desplazarse fuera del hogar, cuidarse de sí mismo, realizar las tareas del hogar, y relacionarse con otras personas.

Por último, la definición de discapacidad en los anteriores términos evita la confusión de la discapacidad con problemas de salud de larga duración tales como enfermedades crónicas. Por ejemplo, una persona con diabetes puede tener una grave discapacidad de la visión causada por su enfermedad crónica, pero muchos otros diabéticos pueden no tener dicha discapacidad (incluso ni ninguna otra hasta edades relativamente avanzadas). La relación con el mercado de trabajo de un invidente por causa de la diabetes se parecerá mucho más a la del resto de invidentes no diabéticos que a la del resto de diabéticos. Al respecto, merece la pena señalar que el módulo especial de la Encuesta de Población Activa de 2002 (aplicado a nivel europeo por EUROSTAT) se pregunta a la vez si el entrevistado tiene alguna discapacidad o algún problema de salud de larga duración. Por tanto, cualquier análisis realizado con dicha fuente forzosamente arrojará resultados diferentes respecto de fuentes como la usada en este artículo que separan ambos temas.

Pasando a la estructura de la encuesta, ésta consta de cuatro cuestionarios ⁽⁸⁾. El cuestionario de hogar recopila información sobre los residentes del hogar con alguna discapacidad o limitación y datos sociodemográficos y económicos de todos los residentes del hogar así como características propias del hogar. El cuestionario de discapacidades y deficiencias recoge información de las personas de seis y más años que en el cuestionario de hogar habían manifestado padecer alguna discapacidad. El cuestionario de limitaciones y deficiencias está destinado a obtener información del mismo tipo que en el anterior cuestionario pero sobre los menores de seis años que en el cuestionario de hogar habían manifestado padecer alguna limitación. Finalmente, en el cuestionario de salud se recoge información sobre utilización de los servicios socio-sanitarios, características antropométricas, hábitos de vida, enfermedades crónicas, etcétera.

Para el análisis empírico de este artículo se han utilizado los ficheros de microdatos anonimizados suministrados por el propio INE. En concreto, se han enlazado datos de dos de los ficheros: el denominado «personas», que recoge variables de corte muy general aplicables a personas con y sin discapacidad y el denominado «fc2perso», que recoge variables relativas exclusivamente a las personas con discapacidad. Dado el objetivo del artículo, se ha seleccionado exclusivamente a las personas con discapacidad entre 16 y 64 años, es decir, en edad laboral. Se han seleccionado dos muestras: una que incluye a todas las personas con discapacidad en edad laboral, para poder estimar la eventual importancia del sesgo de selección en

(7) Dada la extensión de las deficiencias que causan discapacidades visuales que son totalmente compensadas mediante lentes correctoras (piénsese en la mayor parte de miopías, hipermetropías, presbicias, etcétera), éstas no se consideran como causantes de discapacidad en la encuesta.

(8) Los cuestionarios completos y las definiciones de las variables y su aplicación se pueden consultar en INE (2001).

las estimaciones de calidad del emparejamiento con el puesto de trabajo y otra que incluye sólo a las personas con discapacidad que trabajan por cuenta ajena. Los estadísticos descriptivos de la muestra de asalariados se recoge en la tabla A.1 del apéndice ⁽⁹⁾. Los datos se encuentran ponderados por la propia variable de ponderación incluida en la encuesta.

2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Antes que nada, para tener una idea cabal del tamaño del colectivo sobre el cual se va a realizar el análisis empírico hay que señalar que la tasa de prevalencia de discapacidad en España entre la población en edad de trabajar es del 5% (MALO, 2003), estimada utilizando la EDDDES-1999. La distribución por sexo de la discapacidad es casi por igual en la población en edad de trabajar (y superior para las mujeres cuando se incluye la población de 65 y más años) y en cuanto a la distribución por edad el porcentaje de personas discapacitadas va aumentando con la edad (Malo, 2003). Esto último es algo que se observa en todos los países ya que con la edad se van realizando riesgos que generan discapacidades y el empeoramiento de la salud conforme avanza la edad, pero la forma en que la discapacidad crece con la edad es distinta, ya que en los países del sur de la Unión Europea el peso del grupo de 55 a 64 años es mucho mayor que en el resto de países de la Unión (GARCÍA-SERRANO y MALO, 2002).

Una regularidad ampliamente confirmada es que las personas con discapacidad tienen una participación laboral más baja que el resto de la población. Así, la tasa de actividad entre los primeros es de un 32% frente al 50% para el total de la población en 1999 y la tasa de ocupación está respectivamente en torno al 24 y 42% en el mismo año (MALO, 2003). Por el contrario la tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad (en torno al 26% en 1999) que en el conjunto de la población (16% el mismo año). El cuadro 1 muestra que dentro del grupo de los discapacitados también existen diferencias relevantes en cuanto a su relación con el mercado de trabajo. Así, la situación de inactividad representa un porcentaje creciente conforme consideramos un mayor número de discapacidades y lo contrario sucede con la situación de ocupado. Obviamente estos porcentajes se han obtenido utilizando la submuestra de todas las personas con discapacidad en edad de trabajar.

Gracias a la submuestra de personas con discapacidad asalariadas se puede obtener una primera descripción de las principales variables utilizadas para aproximar la calidad del emparejamiento con el puesto: el tipo de contrato, que se define como tener contrato indefinido o temporal, atribuyendo al primero una calidad de emparejamiento más elevada; y la búsqueda de empleo desde el puesto de trabajo, atribuyendo una menor calidad del emparejamiento a aquellos que sí que realizan dicha búsqueda. La tabla A.1 del apéndice muestra que tienen contrato indefinido

(9) Por motivos de espacio no se incluye la tabla con descriptivos de la muestra más amplia, pero está disponible para los interesados.

prácticamente el 72% de las personas discapacitadas asalariadas, mientras que buscan empleo el 6% de los entrevistados de la submuestra.

En la tabla A.1 también se puede observar la frecuencia de las principales variables explicativas, las relacionadas con medidas de fomento del empleo. Todas ellas se refieren a haberse beneficiado de tales medidas en el empleo actual. En cuanto a las distintas medidas de fomento del empleo consideradas, tienen porcentajes alrededor del 3. El valor más bajo es para haber recibido subvenciones, que no llega al 1%, y el más elevado a tener empleo protegido en centros especiales de empleo, que casi llega al 5%. Se ha construido también una variable que recoge el haber sido beneficiario de alguna de las anteriores medidas, que arroja un 18%, es decir, casi la quinta parte de los discapacitados asalariados se han beneficiado de este tipo de medidas. Por lo que se refiere a haber accedido al empleo gracias a algún servicio de intermediación especializado en discapacidades, éstos suponen casi el 9%. Mantendremos siempre separada la intermediación especializada respecto de las medidas de fomento del empleo, porque como ya se comentó en la sección 2.2 tienen un carácter distinto de las anteriores medidas de fomento del empleo.

El cuadro 2 ofrece los cruces de las variables de calidad del emparejamiento con haber sido beneficiario de alguna medida de fomento del empleo y haber accedido al empleo por algún servicio de intermediación laboral especializado. En cuanto al tipo de contrato, se aprecia que apenas hay diferencias en función de ser beneficiario de alguna medida de fomento del empleo, pero que sí parece haberlas en función de la intermediación especializada, en el sentido de que ésta es más frecuente entre los que tienen un contrato temporal. En cuanto a la búsqueda de empleo apenas hay diferencias en cuanto a la intermediación especializada, mientras que las medidas de fomento del empleo son más frecuentes entre los que tienen contrato indefinido.

Por tanto, este primer análisis descriptivo muestra que la intermediación especializada no parece estar asociada con un mejor emparejamiento, mientras que las medidas de fomento del empleo sí que lo están con una de las variables de calidad (el tipo de contrato). Como este resultado puede estar escondiendo la influencia de otras variables e incluso el hecho de que los trabajadores discapacitados con contrato no son una muestra aleatoria de todos los discapacitados en edad de trabajar se procede en la sección siguiente a realizar diferentes estimaciones económicas.

3. ESTIMACIONES ECONÓMICAS

Las principales variables independientes que se tendrán en cuenta son: la probabilidad de tener un contrato indefinido y la probabilidad de buscar empleo. No obstante, como ambas probabilidades se estimarían sobre el conjunto de los discapacitados asalariados pueden depender de la selección previa que consiste en ser asalariado o no serlo. Por tanto, se llevó a cabo la estimación por máxima verosimilitud de un *heckprobit* para corregir los sesgos de selección (HECKMAN, 1979). El *probit* sobre la muestra restringida sólo arrojará resultados insesgados cuando los

errores de ambas ecuaciones no estén correlacionados. Por tanto, un contraste que muestre si dicha correlación entre los términos de error es significativamente distinta de cero es un contraste de la necesidad de la estimación bivalente. Todas las estimaciones realizadas (para las dos variables de calidad del emparejamiento) mostraron que dicha correlación nunca era significativamente distinta de cero ⁽¹⁰⁾. Por tanto, la estimación de los determinantes de la probabilidad de tener un contrato indefinido y de la probabilidad de buscar empleo no se verá afectada por la probabilidad de estar en la muestra de asalariados.

Para estimar los determinantes de dichas probabilidades se estimaron tanto modelos *probit* como *logit* arrojando ambos tipos de modelos básicamente los mismos resultados. No obstante, como el cálculo de los efectos marginales en el *probit* no era posible ponderando los datos (aunque sí la estimación de los coeficientes), los cuadros 3, 4, 5 y 6 muestran diferentes modelos *logit* estimados con los datos ponderados, en los cuales se han incluido las correspondientes ratios de probabilidad relativa para facilitar la interpretación de los resultados (calculados con la misma ponderación que en la estimación de los coeficientes). En cualquier caso, los resultados con y sin ponderaciones son muy semejantes para las principales variables del análisis.

Como nuestras principales variables de interés son variables ficticias la ratio de probabilidad relativa es muy útil para entender los resultados, ya que muestra el cociente de la probabilidad de una alternativa respecto a la alternativa base o de referencia. Así, en el *logit* sobre la probabilidad de tener un contrato indefinido la ratio de probabilidad relativa para la variable ficticia de ser varón es 2, lo cual significa que la probabilidad de tener un contrato indefinido es el doble para los varones que para las mujeres (la categoría de referencia de esta variable ficticia). Si la ratio de probabilidad relativa es menor que 1, la interpretación es la siguiente. Tomemos la variable de haber seguido cursos de formación profesional en el cuadro 3, que tiene una ratio de probabilidad relativa de 0,505. Calculando $1/0,505=1,98$ (véase la última columna del cuadro 3) tenemos que haber seguido cursos de formación profesional supone que la probabilidad de tener un contrato indefinido es casi 2 veces inferior respecto de la probabilidad que tiene alguien que no haya hecho ese tipo de cursos.

Los cuadros 3 y 4 muestran las estimaciones sobre la probabilidad de tener un contrato indefinido, con la única diferencia de que en el primero se introducen siete variables ficticias de medidas de fomento del empleo (más la de intermediación laboral especializada) y en el segundo sólo se introduce una que recoge el haber sido beneficiario de alguna de esas medidas (más una variable ficticia de acceso al empleo a través de intermediación especializada). En el cuadro 3, ninguna de las siete variables ficticias de medidas de fomento del empleo resulta significativa y

(10) También se hicieron pruebas considerando la selección como la probabilidad de ser activo en lugar de la probabilidad de ser asalariado y tampoco se obtuvo nunca una correlación significativamente distinta de cero. Todas las pruebas se realizaron con el programa STATA/SE 8.0 y están a disposición de los interesados.

tampoco lo es la agregada del cuadro 4, lo cual confirma los resultados del análisis descriptivo. Así pues, estas medidas no tienen un efecto significativo negativo como se presuponía de los razonamientos expuestos en la sección 2 (aunque tampoco lo tienen positivo). En cuanto a la intermediación especializada, en las dos estimaciones se encuentra un efecto negativo de la misma sobre la probabilidad de tener un contrato indefinido, es decir, el acceso al empleo por esta vía disminuye la calidad del emparejamiento medida ésta por el tipo de contrato. Es importante hacer notar que este efecto no tiene que ver con que estos servicios seleccionen a un determinado tipo de trabajadores y esto afecte a las estimaciones, ya que en las estimaciones tipo *heckprobit* se obtenía el mismo resultado. En cuanto al tamaño del efecto, las dos estimaciones muestran que el acceso al empleo mediante estos servicios de intermediación especializada hace que sea más de 2 veces menos probable el obtener un contrato indefinido. Por tanto, con esta variable de aproximación a la calidad del emparejamiento, estos servicios de intermediación especializada disminuye dicha calidad.

Por lo que se refiere a la calidad del emparejamiento aproximada por la búsqueda de empleo, los cuadros 5 y 6 muestran los resultados correspondientes. En el cuadro 5 se aprecia que sólo dos variables de medidas de fomento tienen efectos sobre la búsqueda de empleo: tener un contrato para la formación y en prácticas de minusválidos y tener un empleo protegido en un centro especial de empleo. Ambas tienen signo negativo, por lo que ambas medidas de fomento aumentan la calidad del emparejamiento (es decir, disminuyen la probabilidad de buscar empleo). El tamaño de estos efectos es considerable, ya que en el primer caso disminuye hasta 8 veces la probabilidad de buscar otro empleo y en el segundo la disminuye algo más de 5 veces. Una posible interpretación del primero es que el contrato para la formación y en prácticas, aunque es de naturaleza temporal, desempeña adecuadamente su papel, por lo que el beneficiario no busca otro puesto de trabajo. La formación se estaría produciendo de manera adecuada y por tanto no busca otro puesto. En cuanto a la interpretación de ser beneficiario de un empleo protegido en un centro especial de empleo, este resultado estaría en consonancia con el hecho de que los centros especiales de empleo son un final de la carrera laboral de las personas con discapacidad y no un paso preparatorio para un puesto de trabajo en una empresa ordinaria. Por tanto, la calidad del emparejamiento con el puesto en los centros especiales de empleo es elevada desde el punto de vista del trabajador (no busca otro empleo), pero eso no contradice sino que apoya la tesis de que los centros especiales de empleo no impulsan la trayectoria laboral de las personas con discapacidad, como ya se había expuesto (sin apoyo cuantitativo) en otros trabajos (MALO y RODRÍGUEZ, 2000). El cuadro 6 muestra que, en agregado, ser beneficiario de alguna medida de fomento del empleo disminuye la probabilidad de buscar empleo hasta 7 veces. Finalmente, los servicios de intermediación especializada no afectan a la probabilidad de buscar otro empleo. Así pues, se confirman los resultados que ya se apreciaban en el análisis descriptivo.

En definitiva, las medidas de fomento del empleo colaboran en la mejora de la calidad del emparejamiento con el puesto, pero sólo encontramos ese efecto con una de las variables de calidad del emparejamiento (la búsqueda de empleo) y en uno de los casos arroja evidencia a favor de que los centros especiales de empleo son el

final de la carrera laboral de las personas con discapacidad en lugar de ser el trampolín para la integración en puestos de trabajo en empresas ordinarias. Por lo que respecta a los servicios de intermediación especializados los resultados muestran que disminuyen la calidad del emparejamiento medida por la probabilidad de tener un contrato indefinido. Esto no tiene por qué significar que estos servicios no sirvan a las personas que los usan para un mejor acceso al empleo, sino que una vez hecho ese acceso al empleo se observa que mayoritariamente se produce a través de contratos temporales.

Para terminar, los coeficientes estimados de otras variables relevantes introducidas en las estimaciones relacionadas con la discapacidad no influyen en ningún caso sobre la calidad del emparejamiento. Así sucede con el número de discapacidades, con poseer certificado de minusvalía (que puede considerarse una *proxy* de la severidad de la discapacidad pues sólo tienen incentivos para solicitarlo aquellas personas que pueden acceder a ciertas ayudas precisamente por su grado de severidad en la discapacidad), pertenecer a una organización no gubernamental relacionada con la discapacidad o con haber recibido algún tipo de prestación económica o beneficio fiscal.

IV. CONCLUSIONES

En este artículo se ha analizado la influencia de las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad sobre la calidad de su emparejamiento con el puesto de trabajo. Dicha calidad se ha aproximado con dos variables: tener un contrato indefinido y buscar otro empleo. Este tipo de aproximación está motivada por los datos disponibles, procedentes de la EDDES-1999, que no permite analizar la influencia de estas medidas sobre la probabilidad de encontrar un empleo, ya que sólo se sabe quién es beneficiario en el puesto de trabajo actual (en el momento de la entrevista) de alguna de las medidas existentes de fomento del empleo de las personas con discapacidad. No obstante, dada la amplia carencia de estudios cuantitativos sobre el empleo de los discapacitados en España, este tipo de análisis arroja luces interesantes sobre el tema no sólo desde el punto de vista de aumentar nuestro conocimiento del mercado de trabajo español y el comportamiento en éste de los colectivos en situación de desventaja, sino que pueden ser relevantes para la elaboración de la política de empleo hacia el colectivo.

En principio, se ha razonado que cabía esperar una influencia negativa de este tipo de medidas sobre la calidad del emparejamiento, pero que cabía esperar una influencia positiva de los servicios especializados de intermediación. Los resultados obtenidos muestran que hay una cierta influencia de estas medidas y de los servicios de intermediación especializados sobre la calidad del emparejamiento, pero no son como las que se presuponían.

En primer lugar, no se ha encontrado ningún efecto negativo de las medidas de fomento del empleo sobre la calidad del emparejamiento, antes bien se ha detectado un efecto positivo de un tamaño apreciable para los contratos de formación y en prácticas para personas con discapacidad y para el empleo protegido en centros especiales de empleo. No obstante, el primer caso puede interpretarse como que simplemente estos contratos están cumpliendo adecuadamente la tarea formativa, lo

cual hace que ser beneficiario de uno de estos contratos en el puesto actual disminuya la probabilidad de buscar otro empleo. Simplemente el trabajador no desearía buscar otro empleo porque efectivamente está adquiriendo nuevas habilidades en el actual y desea terminar ese período de formación en el desempeño del puesto de trabajo. En el caso del empleo protegido en los centros especiales de empleo, la disminución de la probabilidad de buscar otro empleo puede tener una interpretación más bien negativa, ya que confirmaría que el empleo protegido es visto por los propios trabajadores como un *puerto de llegada* (no se busca empleo) y no como un trampolín hacia el empleo en una empresa ordinaria (en cuyo caso debería incrementar la probabilidad de buscar otro empleo).

En segundo lugar, se ha encontrado un efecto negativo de los servicios de intermediación especializada sobre la calidad del emparejamiento, es decir, contrario al esperado, pero sólo para uno de los indicadores de calidad, el de tipo de contrato. Así, haber accedido al empleo actual mediante estos servicios de intermediación aumentaría la probabilidad de tener un contrato temporal.

En definitiva, en esta primera aproximación al tema de las medidas de fomento del empleo y la calidad del emparejamiento con el puesto de trabajo de las personas con discapacidad encontramos que no parecen tener efectos negativos sobre dicha calidad, si bien los servicios de intermediación especializada están asociados en mayor medida a contratación temporal. Esto último genera la necesidad de otro tipo de investigaciones más particularizadas que puedan analizar el modo de operar de estos servicios y analizar de manera conjunta su influencia en el acceso al empleo y en la calidad del emparejamiento cuando efectivamente se accede a un empleo.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BENÍTEZ SILVA, H.; BUCHINSKY, M.; CHAN, H.M.; CHEIDVASSER, S. y RUST, J. (2000): «How large is the bias in self-reported disability?», NBER *working paper* núm. 7526.
- BOUND, J. y BURKHAUSER, R.V. (1999): «Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People with Disabilities», capítulo 51 de O. Ashenfelter y D. Card: *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 3417-3528.
- CES (1995): «Sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación», en Consejo Económico y Social, *Informes 1995*, Madrid, pp. 85-161.
- (2003): *La situación de las personas con discapacidad*, Consejo Económico y Social, Colección Informes 4/2003, Madrid.
- ESTEBAN, R. (1999): *Contrato de trabajo y discapacidad*, Ibidem Ediciones, Madrid.
- GARCÍA FERRUELO, M. (2000): «Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud», *Fuentes Estadísticas*, núm. 49. Accesible a través de Internet: <http://www.ine.es/fuentes/Numero49/Paginas/20-21.htm>
- GARCÍA-SERRANO, C. y MALO, M.A. (2002): «Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea», *Cuadernos Aragoneses de Economía*, vol. 12 (2), pp. 237-255.

- INE (2001): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Metodología*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- JOVANOVIĆ, B. (1979): «Job matching and the theory of turnover», *Journal of Political Economy*, 87, pp. 972-990.
- LIVERMORE, G., STAPLETON, D., NOWAK, M., WITTENBURG, D. y EISEMAN, E. (2000): «The Economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities», Cornell University, mimeo. Accesible a través de Internet: <http://www.ilr.cornell.edu/rrtc>
- MALO, M.A. (2003): «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 46, pp. 99-126.
- MALO, M.A.; GARCÍA-SERRANO, C.; DAVIA, M.A. y HERNANZ, V. (1999): «Políticas activas de mercado de trabajo y desempleo: un enfoque agregado», en *Políticas de bienestar y desempleo*, Fundación Argenteria-Visor Distribuciones, Madrid, pp. 423-446.
- MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, S. (2000): «Centros Especiales de Empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de su normativa», *Documentación Laboral*, 61.
- MONTSERRAT, A. (2000): «Las estadísticas de salud pública en la Unión Europea», *Fuentes Estadísticas*, núm. 49. Accesible a través de Internet: <http://www.ine.es/fuentes/Numero49/Paginas/10-15.htm>
- NAVARRO, F. (2000): *El tratamiento de la política de empleo en la Unión Europea*, Consejo Económico y Social, Colección Documentos, Madrid.
- ROMERO, M.J. (coord.) (2003): *Trabajo y protección social del discapacitado*, Editorial Bomarzo, Albacete.

VI. APÉNDICE

CUADRO 1

Relación con la actividad y número de discapacidades

Rel. activ.	1	2	3	4+	Total
Ocupados	39,2	30,7	23,4	12,6	23,9
Parados	10,7	9,9	9,7	6,1	8,4
Inactivos	50,1	59,4	66,9	81,3	67,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EDDDES-1999 y elaboración propia.

CUADRO 2

Distribución de ser beneficiario de alguna medida de fomento del empleo y de intermediación laboral especializada en función de la calidad del emparejamiento (tipo de contrato y búsqueda de empleo)

Tipo contr.	Benef. Fom.	No benef.	Total	Interm.esp.	No interm.	Total
Temporal	80,5	19,5	100,0	87,9	12,1	100,0
Indefinido	83,2	16,8	100,0	92,3	7,7	100,0
Total	82,5	17,5	100,0	91,1	8,9	100,0
Búsqueda	Benef. Fom.	No benef.	Total	Interm.esp.	No interm.	Total
Sí busca	89,1	10,9	100,0	90,5	9,5	100,0
No busca	82,0	18,0	100,0	91,1	8,9	100,0
Total	82,4	17,6	100,0	91,1	8,9	100,0

Fuente: EDDDES-1999 y elaboración propia.

CUADRO 3

Modelo *logit* sobre la probabilidad de tener un contrato indefinido (1 = contrato indefinido; 0 = contrato temporal). Incluye siete variables ficticias de medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad

Variabes	B	E.T.	RPR	1/RPR
Número de discapacidades	-0,013	0,031	0,99	1,01
Certificado de minusvalía	0,016	0,255	1,02	
Género (1 = Varón)	0,759	0,207	2,14	
Edad	0,123	0,052	1,13	
Edad al cuadrado	-0,001	0,001	1,00	
Estado civil (1 = Casado)	-0,072	0,212	0,93	1,07
Persona principal del hogar (1 = Sí)	-0,189	0,217	0,83	1,21
Tamaño del hogar	-0,012	0,061	0,99	1,01
Prestaciones o beneficios fiscales (1 = Sí)	-0,063	0,249	0,94	1,06
Ser de una ONG de discap.	0,289	0,289	1,33	
Región: Levante	-0,221	0,263	0,80	1,25
Región: Cornisa	0,749	0,277	2,11	
Región: Ebro	0,253	0,281	1,29	
Región: Centro	-0,543	0,253	0,58	1,72
Región: Islas	0,027	0,439	1,03	
Haber seguido cursos de form. prof. ocup.	-0,684	0,223	0,50	1,98
Estudios primarios o certificado escolaridad	0,499	0,246	1,65	
Estudios secundarios (bachillerato)	0,965	0,393	2,63	
Estudios de formación profesional	0,977	0,407	2,66	
Estudios universitarios	1,332	0,421	3,79	
Tamaño empresa: 10-49 trabajadores	0,879	0,210	2,41	
Tamaño empresa: 50-500 trabajadores	0,612	0,220	1,84	
Tamaño empresa: +500 trabajadores	1,650	0,284	5,21	

VARIABLES	B	E.T.	RPR	1/RPR
Fom. Empleo: Contr. Formación y en prácticas	-0,579	0,447	0,56	1,78
Fom. Empleo: Incentivos a la contratación	-0,207	0,485	0,81	1,23
Fom. Empleo: cuota de reserva sector público	-0,066	0,685	0,94	1,07
Fom. Empleo: cuota de reserva sector privado	0,532	0,494	1,70	
Fom. Empleo: empleo selectivo	5,958	9,301	386,88	
Fom. Empleo: por subvenciones	3,872	2,417	48,03	
Fom. Empleo: empleo protegido en CEE	0,747	0,478	2,11	
Acceso al empleo por intermediación esp.	-0,973	0,385	0,38	2,65
Constante	0,920	8,405	2,51	

Fuente: EDDES-1999 y elaboración propia. Se introdujeron también nueve variables ficticias de ocupaciones.

RPR: Ratio de probabilidad relativa.

CUADRO 4

Modelo *logit* sobre la probabilidad de tener un contrato indefinido (1 = contrato indefinido; 0 = contrato temporal). Incluye una variable agregada de ser beneficiario de alguna medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad

VARIABLES	B	E.T.	RPR	1/RPR
Número de discapacidades	-0,0058	0,0306	0,99	1,01
Certificado de minusvalía	0,0609	0,2488	1,06	
Género (1 = Varón)	0,7549	0,2038	2,13	
Edad	0,1248	0,0512	1,13	
Edad al cuadrado	-0,0008	0,0006	1,00	
Estado civil (1 = Casado)	-0,0160	0,2083	0,98	1,02
Persona principal del hogar (1 = Sí)	-0,2038	0,2141	0,82	1,23
Tamaño del hogar	-0,0231	0,0602	0,98	1,02
Prestaciones o beneficios fiscales (1 = Sí)	-0,1007	0,2406	0,90	1,11
Ser de una ONG de discap.	0,2351	0,2803	1,27	
Región: Levante	-0,2469	0,2599	0,78	1,28
Región: Cornisa	0,7420	0,2720	2,10	
Región: Ebro	0,2365	0,2749	1,27	
Región: Centro	-0,5197	0,2492	0,59	1,68
Región: Islas	-0,0020	0,4359	1,00	1,00
Haber seguido cursos de form. prof. Ocup.	-0,7048	0,2190	0,49	2,02
Estudios primarios o certificado escolaridad	0,4878	0,2418	1,63	
Estudios secundarios (bachillerato)	0,9309	0,3839	2,54	
Estudios de formación profesional	0,9445	0,3986	2,57	
Estudios universitarios	1,2619	0,4154	3,53	
Tamaño empresa: 10-49 trabajadores	0,8737	0,2069	2,40	
Tamaño empresa: 50-500 trabajadores	0,6263	0,2173	1,87	
Tamaño empresa: +500 trabajadores	1,6421	0,2793	5,17	
Fom. Empleo: beneficiario de alguna medida	0,2593	0,2816	1,30	
Acceso al empleo por intermediación esp.	-0,7920	0,3373	0,45	2,21
Constante	0,9793	8,4201	2,66	

Fuente: EDDES-1999 y elaboración propia. Se introdujeron también nueve variables ficticias de ocupaciones.

RPR: Ratio de probabilidad relativa.

CUADRO 5

**Modelo logit sobre la probabilidad de buscar otro empleo
(1 = buscar; 0 = no buscar). Incluye siete variables ficticias de medidas
de fomento del empleo de las personas con discapacidad**

Variables	B	E.T.	RPR	1/RPR
Número de discapacidades	0,026	0,054	1,03	
Certificado de minusvalía	0,043	0,455	1,04	
Género (1 = Varón)	-0,881	0,370	0,41	2,41
Edad	0,174	0,104	1,19	
Edad al cuadrado	-0,003	0,001	1,00	
Estado civil (1 = Casado)	-1,133	0,373	0,32	3,11
Persona principal del hogar (1 = Sí)	1,411	0,424	4,10	
Tamaño del hogar	0,169	0,115	1,18	
Prestaciones o beneficios fiscales (1 = Sí)	0,810	0,446	2,25	
Ser de una ONG de discap.	-0,024	0,519	0,98	1,02
Región: Levante	0,491	0,443	1,63	
Región: Cornisa	-0,626	0,507	0,53	1,87
Región: Ebro	-1,296	0,660	0,27	3,65
Región: Centro	-0,055	0,465	0,95	1,06
Región: Islas	-7,536	21,455	0,00	1.873,74
Haber seguido cursos de form. prof. ocup.	0,901	0,348	2,46	
Estudios primarios o certificado escolaridad	2,162	0,837	8,68	
Estudios secundarios (bachillerato)	-0,048	1,203	0,95	1,05
Estudios de formación profesional	1,319	0,977	3,74	
Estudios universitarios	1,804	0,943	6,08	
Tamaño empresa: 10-49 trabajadores	-0,109	0,389	0,90	1,11
Tamaño empresa: 50-500 trabajadores	-0,067	0,402	0,94	1,07
Tamaño empresa: + 500 trabajadores	-1,929	0,687	0,15	6,88
Fom. Empleo: Contr. Formación y en prácticas	-2,128	1,061	0,12	8,40
Fom. Empleo: Incentivos a la contratación	-1,016	0,848	0,36	2,76
Fom. Empleo: cuota de reserva sector público	-8,290	31,462	0,00	3.983,24
Fom. Empleo: cuota de reserva sector privado	-0,954	0,874	0,39	2,60
Fom. Empleo: empleo selectivo	-7,016	40,335	0,00	1.114,83
Fom. Empleo: por subvenciones	-7,345	53,704	0,00	1.548,66
Fom. Empleo: empleo protegido en CEE	-1,750	0,981	0,17	5,75
Acceso al empleo por intermediación esp.	0,630	0,727	1,88	
Constante	-13,562	35,855	0,00	776.307,24

Fuente: EDDDES-1999 y elaboración propia. Se introdujeron también nueve variables ficticias de ocupaciones.

RPR: Ratio de probabilidad relativa.

CUADRO 6

**Modelo logit sobre la probabilidad de buscar otro empleo
(1 = buscar; 0 = no buscar). Incluye una variable agregada de ser beneficiario
de alguna medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad**

Variabes	B	E.T.	RPR	1/RPR
Número de discapacidades	0,042	0,054	1,04	
Certificado de minusvalía	0,113	0,452	1,12	
Género (1 = Varón)	-0,831	0,363	0,44	2,30
Edad	0,165	0,103	1,18	
Edad al cuadrado	-0,003	0,001	1,00	
Estado civil (1 = Casado)	-1,120	0,372	0,33	3,07
Persona principal del hogar (1 = Sí)	1,413	0,422	4,11	
Tamaño del hogar	0,172	0,113	1,19	
Prestaciones o beneficios fiscales (1 = Sí)	0,851	0,443	2,34	
Ser de una ONG de discap.	-0,033	0,515	0,97	1,03
Región: Levante	0,517	0,438	1,68	
Región: Cornisa	-0,667	0,506	0,51	1,95
Región: Ebro	-1,306	0,662	0,27	3,69
Región: Centro	-0,060	0,463	0,94	1,06
Región: Islas	-6,513	13,090	0,00	673,94
Haber seguido cursos de form. prof. Ocup.	0,906	0,349	2,47	
Estudios primarios o certificado escolaridad	2,240	0,839	9,39	
Estudios secundarios (bachillerato)	-0,012	1,206	0,99	1,01
Estudios de formación profesional	1,357	0,976	3,89	
Estudios universitarios	1,821	0,947	6,18	
Tamaño empresa: 10-49 trabajadores	-0,095	0,385	0,91	1,10
Tamaño empresa: 50-500 trabajadores	-0,058	0,400	0,94	1,06
Tamaño empresa: +500 trabajadores	-2,017	0,681	0,13	7,52
Fom. Empleo: beneficiario de alguna medida	-1,989	0,585	0,14	7,31
Acceso al empleo por intermediación esp.	0,562	0,641	1,75	
Constante	-12,516	21,528	0,00	272.560,20

Fuente: EDDDES-1999 y elaboración propia. Se introdujeron también nueve variables ficticias de ocupaciones.

RPR: Ratio de probabilidad relativa.

TABLA A.1

Estadísticos descriptivos de la muestra de personas con discapacidad asalariadas

Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Tener un contrato indefinido	1055	0	1	0,72	0,45
Buscar otro empleo	1055	0	1	0,06	0,24
Número de discapacidades	1055	1	18	2,92	2,83
Certificado de minusvalía	1055	0	1	0,32	0,47
Género (1 = Varón)	1055	0	1	0,67	0,47
Edad	1055	16	64	42,86	11,84
Edad al cuadrado	1055	256	4.096	1.976,81	1008,11
Estado civil (1 = Casado)	1055	0	1	0,63	0,48
Persona principal del hogar (1 = Sí)	1055	0	1	0,59	0,49
Tamaño del hogar	1055	1	10	3,64	1,40
Prestaciones o beneficios fiscales (1 = Sí)	1055	0	1	0,23	0,42
Ser de una ONG de discap.	1055	0	1	0,15	0,35
Región: Levante	1055	0	1	0,19	0,39
Región: Cornisa	1055	0	1	0,22	0,42
Región: Ebro	1055	0	1	0,18	0,38
Región: Centro	1055	0	1	0,19	0,39
Región: Islas	1055	0	1	0,04	0,20
Haber seguido cursos de form. prof. Ocup.	1055	0	1	0,17	0,37
Estudios primarios o certificado escolaridad	1055	0	1	0,58	0,49
Estudios secundarios (bachillerato)	1055	0	1	0,09	0,29
Estudios de formación profesional	1055	0	1	0,06	0,24
Estudios universitarios	1055	0	1	0,14	0,34
Tamaño empresa: 10-49 trabajadores	1055	0	1	0,26	0,44
Tamaño empresa: 50-500 trabajadores	1055	0	1	0,19	0,40
Tamaño empresa: + 500 trabajadores	1055	0	1	0,23	0,42
Fom. Empleo: Contr. Formación y en prácticas	1055	0	1	0,03	0,18
Fom. Empleo: Incentivos a la contratación	1055	0	1	0,03	0,17
Fom. Empleo: cuota de reserva sector público	1055	0	1	0,02	0,13
Fom. Empleo: cuota de reserva sector privado	1055	0	1	0,03	0,18
Fom. Empleo: empleo selectivo	1055	0	1	0,01	0,11
Fom. Empleo: por subvenciones	1055	0	1	0,01	0,09
Fom. Empleo: empleo protegido en CEE	1055	0	1	0,05	0,22
Fom. Empleo: beneficiario de alguna medida	1055	0	1	0,18	0,38
Acceso al empleo por intermediación esp.	1055	0	1	0,09	0,28

Fuente: EDDDES-1999 y elaboración propia.