Papeles de Trabajo

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SECTOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA RENTA

Autores: *Julia Montserrat Codorniu*
Ivan Montejo Sarias

P.T. n.º 10/2014

I.P.O.: 634-14-024-5

INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

N. B.: Las opiniones expresadas en este documento son de la exclusiva responsabilidad de los autores, pudiendo no coincidir con las del Instituto de Estudios Fiscales.

Edita: Instituto de Estudios Fiscales
I.S.S.N.: 1578-0244
Depósito Legal: M-23771-2001

ÍNDICE

RESUMEN

1. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO. MARCO NORMATIVO, DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO
   - 1.1. Introducción
   - 1.2. Objetivos del estudio
   - 1.3. Metodología
   - 1.4. Descripción general de los contratos de trabajo bonificados
2. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN Y DATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS
   - 2.1. Situación de las personas con discapacidad en edad laboral en relación al mercado laboral
   - 2.2. Datos de la evolución contractual
3. EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS BONIFICADOS DE PERSONAS CON DESCAPACIDAD
   - 3.1. Indicadores de la evolución contractual
   - 3.2. La evolución de los contratos según las características personales
4. LA RENTA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
   - 4.1. Análisis de las rentas de las personas con discapacidad
   - 4.2. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las personas con discapacidad
5. LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA ESTABILIDAD LABORAL
   - 5.1. El debate sobre su eficacia: revisión de la literatura
   - 5.2. Evidencias empíricas

CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

La Unión Europea considera la integración social de las personas con discapacidad como un tema transversal en todas sus políticas. La inserción laboral de las personas con discapacidad es uno de los pilares de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, la cual incluye medidas de políticas activas de empleo para aumentar la tasa de ocupación y prevenir la inactividad de las personas con discapacidad. En nuestro país, la Ley 13/1982 (LISMI) y más recientemente la Ley 43/2006, con el programa de "fomento del empleo" son los referentes normativos básicos que impulsan los derechos y establecen medidas para la integración laboral de las personas con discapacidad. En este contexto se analiza la efectividad de la política de incentivos a la *contratación* celebrados al amparo de dichas normativas. El análisis de los ingresos salariales se realiza comparando la situación de las personas con discapacidad y sin discapacidad según la tipología de contratos y diversas características sociolaborales. Se incorpora la perspectiva de género para captar la posible doble discriminación de las mujeres.

Palabras clave: Políticas activas de trabajo; empleo de personas con discapacidad; integración laboral; efectividad de la política social; discriminación salarial.

ABSTRACT

Social integration of people with disabilities is taken by the European Union as a cross-cutting theme on all its politics. The integration of these persons into the workforce is a pillar of the Spanish Strategy on Disability 2012-2020, which includes active labour market policies both to increase the employment rate and to prevent inactivity among the people with disabilities. In Spain, laws like *Ley 13/1982 (LISMI*) and the more recent *Ley 43/2006*, with programs to foster employment, are the basic normative referents to drive the rights of people with disabilities and also to put in place measures to promote their labor integration. In that context, we analyze the effectiveness of the contracting incentive allowances deriving from these laws. The gender perspective is also included as a means to perceive how women may suffer a double discrimination due to their gender as well as to their disability.

Keywords: Active labour policies; employment of people with disabilities; labor integration; effectiveness of social policy; wage inequality.

1. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO. MARCO NORMATIVO, DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

1.1. Introducción

En las últimas décadas se ha ido desarrollando un nuevo enfoque sobre las políticas de transferencias de rentas según el cual éstas no solo han de tener el objetivo de garantizar un nivel mínimo de ingresos a las personas destinatarias sino también, y de forma esencial, fomentar el acceso al empleo. Las políticas de fomento del empleo, que se traducen en beneficios en el ámbito laboral y fiscal, se dirigen a aumentar la tasa de actividad y de ocupación, contribuyendo a reducir los niveles de pobreza de aquellos colectivos más desfavorecidos y así aumentar el bienestar de la población en general.

Las PAMT (políticas activas del mercado de trabajo) tienen como objetivo la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo con la finalidad de prevenir o aliviar el desempleo y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en términos generales. Consisten en el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución de elevadas tasas de participación y ocupación laboral, calidad en el empleo, adecuación cuantitativa y cualitativa entre oferta y demanda de trabajo, reducción de situaciones de desempleo y su debida protección en el caso que existiere[1]. Estas políticas están dirigidas al conjunto de la sociedad; no obstante, se contemplan medidas específicas para proteger a los colectivos más desfavorecidos como, por ejemplo, las personas con discapacidad, puesto que los mismos presentan proporcionalmente mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Los objetivos concretos de las políticas activas varían según la sociedad y el nivel económico del país en que se apliquen. En la Europa de los países de la Unión Europea se vislumbran diferentes etapas desde mediados del siglo XX hasta nuestros días. Una primera fase “conservadora” en la cual priman las medidas de seguridad en el trabajo –empleo estable– (entre los años 50 y los 80); una segunda etapa “liberalizadora”, caracterizada por la priorización del crecimiento económico por encima de la estabilidad en el empleo (entre los 80 y 2008) y una tercera etapa cuyo objetivo es paliar los problemas de destrucción de empleo derivada de la crisis económica (2008 en adelante).

El análisis de las políticas activas que realiza este estudio se inicia en el 2006, prácticamente un año antes de la aprobación de la Ley 43/2006, de 30 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, la cual incorpora un programa de fomento del empleo dirigido a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas con el fin limitar la contratación temporal sucesiva y abusiva y reducir así la elevada tasa de temporalidad[2], relevante particularmente en los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores menos cualificados y trabajadores con discapacidad. Uno de los colectivos protegidos por este programa de fomento del empleo son las personas con discapacidad, para las cuales se amplía el sistema de bonificaciones establecido anteriormente. A su vez, se establecen criterios de ponderación en función del sexo, la edad y el tipo y grado de discapacidad, recogiendo de esta forma la pluralidad de situaciones en el seno del colectivo y las casuísticas de especial dificultad. Dicha estructura de bonificaciones, exceptuando los cambios en los importes, todavía está vigente en la actualidad, con algunos matices introducidos por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Las posteriores modificaciones normativas sobre los incentivos al empleo no han afectado prácticamente al colectivo de personas con discapacidad.

La Ley 43/2006 introdujo una novedad importante para el futuro de las políticas activas destinadas a las personas con discapacidad. En la disposición final cuarta establecía que el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales, incluidas las del sector de la discapacidad, evaluarían el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad con la finalidad de determinar su eficacia y eventual adecuación y modificación en el futuro. Estas disposiciones constituyen el antecedente inmediato de la Estrategia Global de Acción

[1] Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

[2] En la exposición de motivos de la ley se hace referencia a que la tasa de temporalidad en el año 2006 en España era extremadamente elevada, duplicando la media de la Unión Europea.

para el Empleo de las personas con Discapacidad 2008-2012 (EGAED). Ello responde, por un lado, a los compromisos internacionales asumidos por España al ratificar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006 y, por el otro, a la necesidad de adoptar nuevas iniciativas en materia de empleo tras más de un cuarto de siglo de la aprobación de la LISMI[3].

En el año 2009, el Gobierno encargó 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 destinadas a las personas en situación de discapacidad". La evaluación pretendía dar respuesta a una cuestión clave: si las distintas medidas analizadas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable en el ámbito de las personas con discapacidad.

Anteriormente, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), marcó un hito importante en el derecho de las personas con discapacidad a su integración en el mercado laboral. Constituye el inicio de las políticas públicas de reconocimiento y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, incidiendo de manera especial en la inclusión laboral de dicho colectivo. En el contexto de dicha ley se desarrollan un conjunto de PAMT dirigidas específicamente a las personas con discapacidad que aún hoy en día continúan vigentes. Los fundamentos para el desarrollo de la LISMI se encuentran en el artículo 49 de la Constitución Española. En términos generales, supuso el primer escalón legislativo para la integración social de las personas con discapacidad, puesto que figura el mandato directo a los poderes públicos de desarrollar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a los que se les brindará la atención individualizada que requieren.

La LISMI configura la estructura de las PAMT para las personas con discapacidad tanto en la empresa ordinaria como en la empresa protegida. Establece por primera vez un sistema coherente de integración laboral cuyo fin es la incorporación de las personas activas con discapacidad en el sistema ordinario de empleo. Sin embargo, uno de los grandes éxitos de esta ley es la introducción del programa de inserción laboral a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE)[4]. Los mismos son concebidos como un mecanismo de tránsito hacia el empleo ordinario destinado a aquellas personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de inserción laboral. Respecto a las empresas ordinarias destaca el cupo de reserva del 2% en aquellas empresas de más de cincuenta trabajadores. Asimismo, se establecen las bases jurídicas para el impulso del empleo selectivo (derecho a la reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida) y el establecimiento de un sistema de incentivos y beneficios fiscales a la contratación de personas con discapacidad, aspectos ambos desarrollados por el Real Decreto 1453/83, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas minusválidas.

Medidas complementarias a la LISMI han ido rediseñando medidas o introduciendo algunas nuevas de especial importancia; entre ellas destacan: el reconocimiento de una relación contractual especial –relación laboral de carácter especial– a aquellos contratos realizados por un CEE a trabajadores con discapacidad (1995); la flexibilización de la estructura de personal de los CEE (1997)[5]; las medidas alternativas al cupo de reserva (2000); el programa de empleo con apoyo en el mercado ordinario (2007); la ampliación del sistema de bonificaciones a la Seguridad Social mediante la Ley 43/2006; la ampliación del cupo de reserva en las Administraciones Públicas (2003 y 2007); bonificaciones a los contratos de formación, prácticas e interinidad de los trabajadores con discapacidad (2010); entre otras.

La reforma laboral de la Ley 43/2006 estableció la necesidad de crear un marco general para las PAMT a través de un sistema coherente de reglas de programación, financiación, ejecución, monitorización y evaluación en un contexto de objetivos e instrumentos a desarrollar para alcanzarlos. Ello ha dado lugar a dos planes estratégicos: la EGAED 2008-2012 y la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 (EED), en los que se definen los mecanismos necesarios para el cumplimento de los

[3] Los fundamentos de la EGAED se remontan a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 8/2005, de 6 de junio, de compatibilidad de pensiones de invalidez no contributivas con el empleo remunerado; y la propia Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.

[4] Se considera empleo protegido a aquellos contratos realizados a persona con discapacidad en los CEE.

[5] Se fija en un 70% el cupo mínimo de personas con discapacidad respecto al total de la plantilla.

objetivos cuantitativos relacionados con el mercado laboral previstos en la Estrategia Europea 2020 y en los distintos programas nacionales de reformas cuya finalidad primordial es la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema productivo.

La competencia de las políticas activas es estatal y la gestión de sus ayudas y subvenciones está descentralizada a las Comunidades Autónomas. Las bonificaciones de la Seguridad Social se canalizan directamente entre estos entes y las empresas. Las medidas fiscales para la contratación se establecen directamente entre la empresa y la Administración Tributaria. La financiación de las ayudas y subvenciones establecidas en los programas de fomento del empleo también es estatal, aunque las CCAA las complementan con cargo a sus propios presupuestos. Algunas CCAA incluso ofrecen ayudas a los CEE para el tránsito de trabajadores desde la empresa protegida al mercado ordinario.

El Plan Anual de Política de Empleo 2013 (PAPE) es el marco de referencia compartido entre el Estado y las CCAA a partir del cual los servicios públicos de empleo deberán diseñar y gestionar sus propias PAMT. Las medidas de incentivos a la contratación de las personas con discapacidad se encuentran incluidas dentro de dicho marco de referencia.

1.2. Objetivos del estudio

El objetivo general del estudio es analizar el impacto de los incentivos a la contratación en el empleo de las personas con discapacidad derivadas de la Ley 43/2006. Se analizan los siguientes aspectos: la evolución y la tipología de los contratos en el periodo 2006-2011; la supervivencia de los nuevos contratos bonificados de las personas con discapacidad en relación con los contratos no bonificados y las rentas del trabajo de las personas con discapacidad en relación con las de las personas sin discapacidad.

El universo del estudio es el colectivo de personas con discapacidad en edad laboral con contrato de trabajo sean, o no, contratos bonificados, y aquellas otras que reciben pensiones contributivas sean, o no, en concurrencia con salarios. Además, el estudio analiza la renta de las personas con discapacidad identificando si estas proceden de contratos de trabajo o de pensiones –de invalidez u otras– siempre que las personas estén bajo el régimen de protección de la Seguridad Social. La tipología de contratos realizada en este estudio permite identificar si la persona con discapacidad tiene un contrato en una empresa ordinaria o en una empresa protegida (centro especial de empleo), así como aquellas que han tenido en un mismo año contratos de uno y otro tipo de empresa. El estudio se compone de dos partes: un análisis transversal de la situación laboral de las personas con discapacidad (Capítulos 1 a 4) y un estudio longitudinal que evalúa la supervivencia de los contratos, bonificados y no bonificados, en el período de vigencia de dicha ley (Capítulo 5).

El análisis transversal analiza el movimiento de contrataciones realizado en cada uno de los ejercicios del periodo a través de una serie de cuantificaciones y de indicadores que permiten tanto ver la evolución de las mismas unidades en los años sucesivos como efectuar la comparación entre diferentes unidades de análisis. En este caso, la unidad de análisis es el “contrato” considerado en sus diferentes tipologías: indefinido, temporal, tiempo completo, tiempo parcial, fijos-discontinuos, etc.; todos ellos en el contexto de si gozan o no de bonificación.

Se estudia la evolución de los contratos según las características personales de los individuos con el objetivo de medir la efectividad en la discriminación de las ayudas establecidas por la Ley 43/2006 en función de la edad, el sexo y la gravedad de la discapacidad. Se emplean diversos indicadores para medir la eficacia de los contratos a lo largo del periodo: grado de permanencia de los contratos iniciales, índice de estabilidad, promedio de contratos por individuo, índice de rotación, índice de ocupación equivalente de los contratos.

El análisis longitudinal analiza la supervivencia de los contratos de las personas con discapacidad según sus diferentes tipologías mediante técnicas de regresión lineal y logística según la probabilidad de supervivencia del contrato.

La revisión bibliográfica muestra diversos enfoques en el estudio de la efectividad de las políticas de ocupación. Entre ellos, Rodríguez Cabrero, García Serrano y Toharia (2009) llevan a cabo una evaluación de las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad por medio de un análisis descriptivo de los resultados de encuestas y fuentes secundarias de información; Malo, M.A., Cueto, Dávila, Pagan y Rodríguez (2009) aplican técnicas de análisis de opinión, descriptivas y econométricas (*propensity score matching*) para evaluar la supervivencia de los contratos bonificados en

relación a los contratos ordinarios; Toharia *et al*. (2008) estudian los resultados de las PAMT midiendo su efecto en la productividad, el impacto del proceso de emparejamiento entre trabajadores y vacantes y las dinámicas de sustitución y desplazamiento de los contratos bonificados mediante técnicas paramétricas y no paramétricas. En definitiva, hay diferentes métodos de aproximarse a la evaluación de las PAMT en función del enfoque y del alcance del estudio.

1.3. Metodología

Se realiza un estudio microeconómico a partir de la base de datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social y del Módulo Fiscal que acompaña a la Muestra. La MCVL proporciona información relativa a los registros informatizados de la Seguridad Social y del Padrón Municipal Continuo y el Modulo Fiscal recoge los datos del Modelo 190 (resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF).

La MCVL es representativa sólo de la población que se relaciona con la Seguridad Social *en el año de referencia,* por lo que no es representativa del pasado: aunque dispone de información de las afiliaciones en los años anteriores de los individuos seleccionados, no recoge las afiliaciones en el pasado de las personas que fallecieron o abandonaron la vida laboral activa con anterioridad al año de referencia de la muestra. La población de referencia en la MCVL se corresponde no sólo con los trabajadores que están de alta laboral en la Seguridad Social sino también con los perceptores de pensiones y de prestaciones por desempleo contributivas. No se encuentran incluidos los demandantes de empleo cuando no reciben prestaciones y los inactivos, además de los trabajadores que tienen un sistema de previsión social distinto de la Seguridad Social (los funcionarios de Clases Pasivas) o no tienen ninguno. Estas son algunas de las diferencias con la Encuesta de Población Activa (EPA), ya que ésta dispone de información sobre los inactivos, los parados no perceptores de prestaciones y los funcionarios. Por ello, la población definida en la MCVL se corresponde con los perceptores de ingresos, no con la población activa de las tablas de hogares de la EPA.

La información de la MCVL está distribuida en siete ficheros diferentes: datos personales, datos de convivientes, datos de particiones, datos de afiliados, datos de base de cotización (cuenta ajena y propia), datos de prestaciones y datos fiscales. Incluye datos del 4% del total de la población de referencia mediante un sistema de muestreo aleatorio simple.

La información del Módulo Fiscal procede de los datos consignados en el modelo 190 que contiene el resumen correspondiente a cada ejercicio anual de las retenciones e ingresos efectuados a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo, de determinadas actividades económicas y de otras rentas. La información contenida en el modelo 190 es meramente informativa y no contiene ningún supuesto de exención de la obligación de declarar. Por ello, todas las personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las Administraciones Publicas, que paguen salarios, prestaciones por desempleo y pensiones tienen la obligación de informar de las retenciones a cuenta del IRPF. No obstante, hay algunos colectivos que no están en el Modulo Fiscal como son los trabajadores del Régimen especial del hogar y los autónomos de cualquier régimen de la Seguridad Social (aunque si trabajan en una empresa por cuenta ajena, la empresa debe retener al trabajador).

En resumen, la población de referencia del Módulo Fiscal está constituida por los asalariados, los pensionistas y los perceptores de prestaciones por desempleo que residen en el territorio de Régimen Fiscal Común[6]. En la declaración se incluyen todas las personas que reciben rentas sujetas al IRPF con independencia de su obligación de declarar o no, es decir, aunque se trate de retribuciones inferiores al mínimo legal de exención, retribuciones con tipo de retención nulo o rentas exentas.

Submuestra de vidas laborales y fiscales de las personas con discapacidad

Se elaboran submuestras para cada uno de los años comprendidos en el período objeto de estudio (2006-2011) con la finalidad de que cada una de ellas sea representativa de la población del año correspondiente. Ello no sería posible si se estudiara solo al colectivo de personas incluido en la mues-

[6] Quedan excluidos los del País Vasco y Navarra.

tra de un determinado ejercicio, puesto que la misma va perdiendo representatividad a medida que se retrocede en el tiempo. Ello es debido al hecho que existen individuos que figuran en el último ejercicio pero, por ejemplo, podían no formar parte de la población de referencia en los años anteriores (ejemplo de ello podrían ser los parados sin prestaciones).

La submuestra relaciona la información contenida en los ficheros de datos personales, de afiliados, bases de cotización, prestaciones y datos del módulo fiscal a través del código de identificación del individuo para cada año. Ello permite incorporar información de los individuos relativa a características personales (edad, sexo, grado de discapacidad, estudios, provincia de nacimiento, entre otras) e información sobre las características de las relaciones laborales (tipos de contratos, coeficiente de ocupación, bases de cotización, días de cotización, pensiones, prestaciones, fechas de alta y baja, renta, pensiones y prestaciones, etc.). Una vez unificados los ficheros, se aplica un proceso de "depuración de los datos" cuando se encuentra información diferente para un mismo individuo. Los criterios aplicados en la resolución de dichos conflictos están explicados en el anexo metodológico (Anexo A2).

La selección de los individuos de la submuestra se realiza identificando las personas con discapacidad del Módulo Fiscal, el cual junto a los datos personales recoge información de este aspecto clasificando el grado de discapacidad según la tabla contenida en el anexo 5[7] de dicho modelo. Se toma la información del Módulo Fiscal en lugar de la información contenida en el fichero de afiliación de la MCVL. La decisión de incluir los individuos con grado de discapacidad del módulo fiscal es porque esta información parece ser más verosímil que la contenida en el fichero de afiliados de la MCVL. Ello es así por el hecho de que la información va dirigida a la Agencia Tributaria, la cual será la receptora de las declaraciones del IRPF de los individuos y los datos deberán concordar. En cambio, la propia Seguridad Social reconoce en sus notas explicativas del fichero de afiliación que esta información no es fidedigna ya que "el empleador lo comunica solo en la medida en que lo sepa".

La MCVL ofrece dos variables de índole económica, la base de cotización a la Seguridad Social y las percepciones salariales del Módulo Fiscal. Ambas variables se utilizan en el estudio a pesar de que *como variable indicativa de renta se toma la que consta en el Modulo Fiscal.* Ello se justifica porque la información de las bases de cotización no incluye las horas extras y dichas bases están sometidas a unos mínimos y máximos establecidos anualmente por ley. Al ser una variable topada por arriba y por abajo, se distorsiona la información infravalorando las rentas altas y sobrevalorando las rentas bajas.

El objetivo de la submuestra es construir un fichero unificado donde se disponga de toda la información sintetizada de cada individuo de los varios ficheros preexistentes. La construcción de esta submuestra reviste cierta complejidad atendiendo al hecho de que la información de la MCVL y la relativa al Módulo Fiscal disponen de criterios organizativos diversos. Por ejemplo, los datos relativos a afiliación tienen como unidad primaria de análisis los contratos y no los individuos. Ello implica que un mismo individuo presentará tantos registros como relaciones laborales haya tenido a lo largo de su vida. Todo ello obliga a un trabajo preliminar de agregación y sumarización de información. Por un lado, se necesita sumar, por ejemplo, el número de contratos del mismo tipo pero, en cambio, se debe desagregar la información por tipología de contratos. Esto mismo ocurre con las bases de cotización, los tipos de pensiones y prestaciones, los tipos de renta y de pagadores de la misma, entre otros. Ello ha obligado a realizar un trabajo de "compresión" y "expansión" de las relaciones laborales, bases de cotización, relaciones de pensiones y prestaciones y rentas de los individuos de la submuestra. En el Anexo se describe con detalle el proceso de construcción de la misma. El ejercicio de "compresión" de la información se ha realizado mediante la utilización de diferentes programas estadísticos (SPSS, Stata, Excel, etc.).

Clasificación de los contratos

La unidad de análisis de este estudio son los contratos realizados con las personas con discapacidad según sus diferentes tipologías atendiendo a si son contratos bonificados, o no, y en relación a la empresa contratante.

[7] *0* Si el perceptor no padece ninguna discapacidad o si, padeciéndola, el grado de minusvalía es inferior al 33 por ciento; *1* si el grado de minusvalía del perceptor es igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento; *2* Si el grado de minusvalía del perceptor es igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que, además, acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida y *3* si el grado de minusvalía es igual o superior al 65%.

Se construye una clasificación de contratos útil para el estudio a partir del fichero de Afiliación de la MCVL, el cual identifica la modalidad contractual que vincula a los trabajadores por cuenta ajena y a los empresarios. Son los contratos relacionados con los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social y asimilados y los socios de cooperativas de trabajo asociado cuando se encuentran incentivados por los programas de fomento del empleo. Sin embargo, existen una serie de contratos que no tiene un código de identificación específico por sus especiales características y aparecen con la clave "000" (sin identificar). Este grupo incluye a colectivos tan diversos como los siguientes: funcionarios con el régimen de la Seguridad Social, personal sanitario estatutario, relaciones laborales anteriores a 1991[8], relaciones laborales de carácter especial[9] e incluso los que cobran prestaciones de desempleo o tienen un convenio especial. La relación inicial de contratos incluye 180 claves diferentes y una buena parte de ellos vienen precedidos por la letra "B" que significa clave inactiva.

A partir de la clasificación inicial se construye otra simplificada que recoge diversas tipologías de contratos: bonificados / sin bonificar, indefinidos/temporales, a tiempo completo / a tiempo parcial, etc., y distinguiendo en la medida de lo posible si se realizaban a través de una empresa ordinaria o de un CEE. Dicha clasificación se realiza con el apoyo de la información que aparece en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que señala las claves de contratos bonificados a utilizar según sea una empresa ordinaria o un CEE. La clasificación final recoge tres tipologías: contratos no bonificados, contratos bonificados en empresa ordinaria y contratos bonificados en CEE[10].

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS NO BONIFICADOS

Sin identificar
Indefinido – No bonificado
Temporal – No bonificado
Fijo discontinuo – No bonificado

Para los contratos bonificados se efectúan determinados análisis a nivel de tipo de contrato específico –contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, incluyendo los contratos temporales transformados en indefinidos–, resultando en este caso la siguiente clasificación (en el Anexo A1.2 se adjuntan los requisitos para los contratos bonificados).

CONTRATOS BONIFICADOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS - EMPRESA ORDINARIA

130	Indefinido – Tiempo completo – Discapacitados
230	Indefinido – Tiempo parcial – Discapacitados
330	Indefinido – Fijos discontinuos – Discapacitados
430	Temporal – Tiempo completo – Discapacitados
530	Temporal – Tiempo parcial – Discapacitados
139	Indefinido – Tiempo completo – Discapacitados (transf.)
239	Indefinido – Tiempo parcial – Discapacitados (transf.)

CONTRATOS BONIFICADOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS – CEE

150	Indefinido – Tiempo completo – Inicial bonificado
250	Indefinido – Tiempo parcial – Inicial bonificado
350	Indefinido – Fijo discontinuo – Inicial bonificado
109	Indefinido – Tiempo completo – Transf. bonificado
209	Indefinido – Tiempo parcial – Transf. bonificado
309	Indefinido – Fijo discontinuo – Transf. bonificado
450	Temporal – Tiempo completo – Bonificado
550	Temporal – Tiempo parcial – Bonificado

[8] Con anterioridad a esta fecha no se recogía la clave de contrato.

[9] El Estatuto de los Trabajadores denomina relaciones laborales de carácter especial a los contratos realizados en los CEE a los trabajadores con discapacidad.

[10] Se supone que actualmente los CEE utilizan claves específicas según tipos de contratos, si bien también continúan dando de alta contratos con la clave "000" que no permite identificar el tipo de contrato.

Otras clasificaciones: Régimen de cotización y grupo de cotización

Los regímenes de cotización identifican los distintos grupos establecidos en la ley de la Seguridad Social a través de los cuales se encuadran y cotizan los trabajadores y que determinan sus derechos y obligaciones. A efectos del estudio se clasifican en tres grupos: Régimen General, Autónomos Y Regímenes Especiales. El primero es en el que cotizan la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena. El segundo incluye los trabajadores por cuenta propia y el tercero abarca a colectivos de población especial como trabajadores del mar, minería del carbón, etc.

Los grupos de cotización del Régimen General se clasifican en los siguientes grupos: 0. Sin clave conocida; 1. Titulados superiores; 2. Titulados técnicos; 3. Jefes administrativos; 4. Ayudantes no titulados; 5. Oficiales administrativos; 6. Subalternos; 7. Auxiliares administrativos; 8. Oficiales de 1.ª y 2.ª; 9. Peones y asimilados; 10. Otros grupos de cotización.

En las pensiones se respeta la tipología establecida por la Seguridad Social. Un primer grupo incluye las pensiones de gran invalidez y las derivadas de incapacidad permanente absoluta. Se considera un segundo grupo que abarca las restantes pensiones de incapacidad en sus diferentes grados, así como las de jubilación por incapacidad y un tercer grupo con otras pensiones no relacionadas con la incapacidad como son las de viudedad, orfandad o a favor de familiares.

1.4. Descripción general de los contratos de trabajo bonificados

En ese apartado se relacionan las principales medidas de incentivos a la contratación para personas con discapacidad según el tipo de empresa. Los datos se refieren al año 2011, ultimo año del periodo estudiado. Todas las políticas descritas se encuentran en vigor, si bien los importes de las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social pueden variar a lo largo de los años. En el Anexo A1.1 se recogen las principales medidas de las PAMT para las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo.

1.4.1. *Contratos bonificados en centros especiales de empleo y ordinarios procedentes de enclaves laborales*

Subvención del coste salarial en centro especial de empleo

Se subvenciona el 50% del salario mínimo interprofesional (SMI). En el caso del trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral contratada. Derivada de la situación de la crisis, la subvención salarial se incrementó hasta el 75% del SMI en el periodo comprendido entre el 10 de julio del 2009 y el 31 de diciembre del 2010. Este beneficio se prolonga hasta el 31/12/2011, en el supuesto de trabajadores con especiales dificultades para su inserción[11].

Se subvenciona la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas. El importe de la subvención es proporcional al gasto realizado siempre que éste no sea superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.

Se subvencionan las unidades de apoyo a la actividad profesional. (Real Decreto 469/2006, de 21 de abril). Están formadas por equipos multiprofesionales que permiten ayudar y superar las dificultades que tienen los trabajadores con discapacidad con “especiales dificultades” en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo o permanencia en el mismo. La subvención cubre el coste de personal de los equipos aunque se establece según el número de contratos de trabajo con persona con discapacidad con especiales dificultades. El contrato debe ser por tiempo indefinido o contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención es de 1.200 euros anuales por contrato a tiempo completo reduciéndose proporcionalmente según duración del contrato en el ejercicio y en función de la duración de la jornada.

[11] Incluye personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Ayudas a las empresas colaboradoras que contraten a trabajadores discapacitados de un enclave laboral

Las empresas ordinarias colaboradoras que realicen contratos indefinidos a trabajadores discapacitados con especiales dificultades de inserción procedentes de un enclave laboral pueden gozar de las siguientes ayudas:

— Por contrato de trabajo indefinido a jornada completa: 7.814 euros. Se reduce proporcionalmente según la jornada pactada.

— Bonificación del 100% de 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.

— Por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas. Subvención máxima de 902 euros por puesto de trabajo sin que rebase el coste real.

1.4.2. *Contratos bonificados en empresas ordinarias*

En el Anexo A1.2 se adjuntan las fichas sobre los requisitos del trabajador y de la empresa para gozar de los contratos bonificados.

Con contrato indefinido

El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33% o ser pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Asimismo, podrán beneficiarse de la medida los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Los incentivos a la contratación indefinida son los siguientes:

— Bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

— La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

— Cuando la contratación indefinida se realice con trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental, discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, o con trabajadores con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65%, la bonificación será mayor y se aplica durante toda la vigencia del contrato.

— Si el trabajador con discapacidad tiene 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los puntos anteriores se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año).

— Por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas. Subvención máxima de 902 euros por puesto de trabajo sin que rebase el coste real.

— Por creación de puesto de trabajo. Subvención de 3.907 euros.

Con contrato temporal

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades a trabajadores con discapacidad con un grado mínimo de minusvalía reconocida igual o superior al 33%[12]. La duración del contrato debe ser como mínimo de 12 meses y como máximo de 3 años. La jornada puede ser a tiempo completo a tiempo parcial.

[12] Se incluye también pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Los incentivos a las empresas que contraten temporalmente son:

— Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 3.500€/año durante toda la vigencia del contrato, elevada a 4.100 €/año si el trabajador tiene una discapacidad intelectual, mental o parálisis cerebral, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%. Esta última bonificación se elevará hasta los 4.700 €/año cuando además de estas características, los trabajadores sean mayores de 45 años o mujeres. Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el Art. 2.7 de la Ley 43/06.

— Por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas. Subvención máxima de 902 euros por puesto de trabajo sin que rebase el coste real.

Subvenciones a contratos de empleo con apoyo para personas con discapacidad

De acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, pueden tramitarse solicitudes de subvención para programas de contratación que representen la integración en la empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de Empleo así como los trabajadores con discapacidad procedentes de los Centros especiales de empleo, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

— Trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. Cuantía de la subvención: 6.600 euros año.

— Trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%. Cuantía de la subvención: 4.000 euros año.

— Trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%, y también en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Cuantía de la subvención: 2.500 euros año.

El contrato podrá ser indefinido o de duración determinada, como mínimo de seis meses.

Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales que posean la titulación requerida y experiencia en la integración laboral de personas con discapacidad. Tendrán una duración de entre seis meses y un año, prorrogable otro año más. No obstante, en el caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta seis meses más.

Las solicitudes de subvención se tramitan en régimen de concurrencia competitiva y su concesión está condicionada a la existencia de las correspondientes disponibilidades presupuestarias.

Contratos de formación y aprendizaje

Los contratos de formación de trabajadores con discapacidad tienen derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Dicha bonificación podrá alcanzar el 100% hasta el 31/12/2011 según lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Contratos en prácticas

Las empresas que celebren contratos en prácticas, ya sea a tiempo completo o parcial con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.

Contratos de interinidad

Los contratos que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad

temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

2. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN Y DATOS DEL REGISTRO DE CONTRATOS

En 2011 según el INE hay un total de 1.262.000 personas con certificado de discapacidad (PCD) en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone un 4,1% de la población total (con y sin discapacidad) en edad laboral.

Las características "generales" de este colectivo son las siguientes:

- Las personas con discapacidad (PCD) son un colectivo de personas predominantemente en edad madura y con muy pocos jóvenes.
- Aunque hay una mayor proporción de hombres que de mujeres, la situación es bastante paritaria.
- Las personas con deficiencias físicas representa un 80% de la población mientras que las personas con deficiencias mentales/intelectuales representan un 20%.
- Casi un 40% de las PCD están valoradas de Grado 1, siguiendo en peso relativo las de Grado 3 (severa) y Grado 4[13] (grave).
- El nivel de estudios es un factor diferencial respecto a las personas sin discapacidad. Las PCD tienen una proporción más elevada en "pocos estudios" y significativamente escasa en la parte de "estudios superiores".

A continuación se analizan las características generales de las personas con discapacidad en edad laboral –activas y no activas– que enmarcan el contexto de las personas con discapacidad ocupadas, objeto del estudio. Los datos utilizados para dicha descripción proceden de la base de datos del INE–discapacidad, la cual cruza registros administrativos con datos de la EPA en el módulo de discapacidad.

La edad y género de las PCD

El número de PCD por tramo de edades muestra que dos tercios de la población son de "edad madura" (entre 45 y 64 años), casi un tercio del total de "edad intermedia" (entre 25 y 44 años) y apenas un 6% son personas "jóvenes" (entre 16 y 24 años). *Cabe subrayar la escasa proporción de personas jóvenes y la elevada proporción de personas de edad madura. Según el género* se detecta una mayor proporción de hombres (54,5%) respecto a las mujeres (45,5%) aunque sin que esta sea una diferencia significativa. Véase cuadro y gráfico.

Cuadro 1

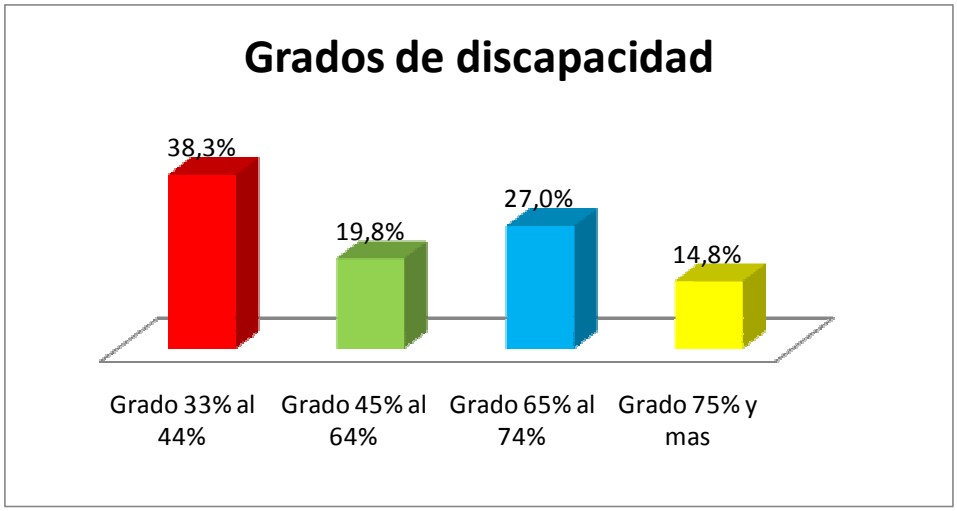
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL. 2011 (en miles)

	V. absoluto	(%)
TOTAL	1.262,0	100
SEXO		
Hombres	687,7	54,5
Mujeres	574,2	45,5
POR GRUPOS DE EDAD		
De 16-24	75,9	6,01
De 25-44	403,3	31,96
De 45-64	782,8	62,03

[13] El grado 4 surge de una nueva clasificación de las PCD. El grupo de más del 65% de discapacidad se separa en dos: grado 3 del 65% al 75% y grado 4 más del 75%.

Gráfico 1

PERSONAS SEGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD



Distribución de los grados de discapacidad según género

La distribución de la discapacidad según el sexo muestra que hay *un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en todos los grados de discapacidad* superando el 55% de la población en los grupos de mayor (grado 4) y menor intensidad (grado 1). Véase cuadro.

Cuadro 2

GRADOS DE DISCAPACIDAD SEGÚN GÉNERO

		SEXO		Total
		1 Hombre	2 Mujeres	
1 Grado 33% a 44%	Número	270.711	212.986	483.697
	% distribución	56%	44,0%	100,0%
2 Grado 45% a 64%	Número	129.620	120.858	250.478
	% distribución	51,7%	48,3%	100,0%
3 Grado 65% a 74%	Número	178.761	161.717	340.478
	% distribución	52,5%	47,5%	100,0%
4 Grado 75% y más	Número	108.637	78.662	187.299
	% dentro de fila	58,0%	42,0%	100,0%
	TOTAL	**687.729**	**574.223**	**1.261.952**
	% distribución	54,5%	45,5%	100,0%

Por nivel de estudios

Hay un 40% de PCD con estudios del nivel de Educación Primaria o inferior frente al 16,5% de las PSD. En cambio, en el nivel de estudios superiores representa la mitad del nivel alcanzando por las PSD (14.7% *versus* 29,6%). Véase cuadro y gráfico.

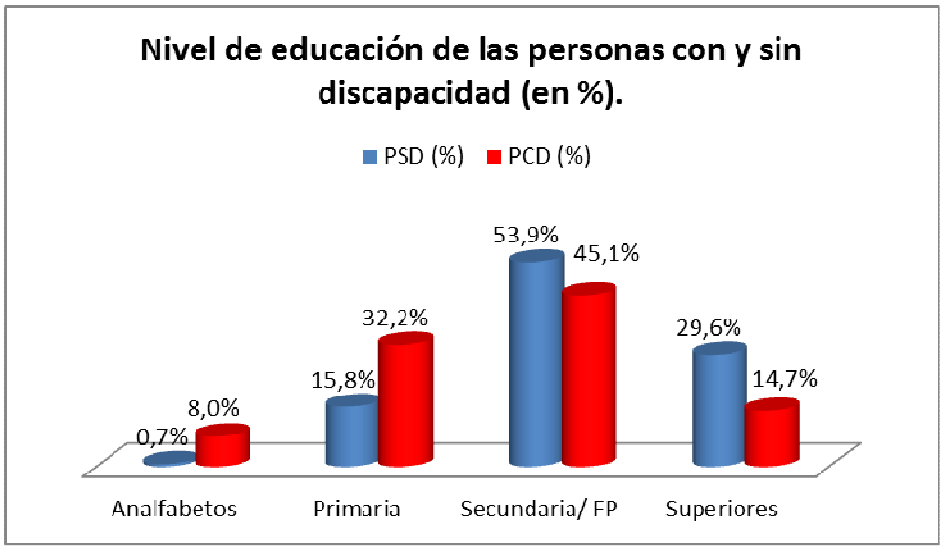
Cuadro 3

PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. 2011

	Personas SIN discapacidad		Personas CON discapacidad	
	En miles	%	En miles	%
Analfabetos	204,4	0,7	101,3	8,0
Primaria	4.660,1	15,8	406,3	32,2
Secundaria/formación	15.876,5	53,9	569,5	45,1
Superiores	8.703,4	29,6	185	14,7
TOTAL	**29.444,4**	**100,0**	**1.262,1**	**100,0**

Gráfico 2

NIVELES DE ESTUDIOS DE LAS PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD



Por nivel de estudios y edad

Se constata que las PCD menores de 45 años tienen un mayor porcentaje en estudios secundarios y superiores que las personas de más de 45 años mientras que la mayor proporción de personas con estudios de primaria son personas de más de 45 años. Véase cuadro.

Cuadro 4

NIVEL DE ESTUDIOS POR EDAD

		De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	TOTAL
Analfabetos	Número	10.040	43.930	47.291	101.261
	% dentro fila	9,9%	43,4%	46,7%	100,0%
	% dentro de columna	13,2%	10,9%	6,0%	8,0%
Primaria	Número	27.579	75.634	303.040	406.253
	% dentro fila	6,8%	18,6%	74,6%	100,0%
	% dentro de columna	36,4%	18,8%	38,7%	32,2%
Secundaria/F.P.	Número	34.926	210.855	323.675	569.456
	% dentro fila	6,1%	37,0%	56,8%	100,0%
	% distribución	46,0%	52,3%	41,3%	45,1%

(Sigue)

(Continuación)

		De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	TOTAL
Superiores	Número	3.316	72.284	108.841	184.441
	% dentro fila	1,8%	39,2%	59,0%	100,0%
	% dentro de columna	4,4%	18,1%	13,9%	14,7%
TOTAL	**TOTAL**	75.861	403.243	782.847	1.261.951
	% dentro fila	6,0%	32,0%	62,0%	100,0%
	% dentro de columna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE 2011 y elaboración propia.

Estudios en curso

Uno de los indicadores de mejora de la oportunidad profesional es el porcentaje de personas que cursan estudios en edad laboral. Las cifras muestran que el porcentaje de personas con discapacidad que cursan estudios es la mitad respecto al grupo de las personas sin discapacidad, un 9,8% versus un 18,4%. Véase cuadro.

Cuadro 5

POBLACIÓN QUE CURSAN ESTUDIOS EN SITUACIÓN LABORAL

	Personas SIN discapacidad		Personas CON discapacidad	
	En miles	%	En miles	%
Cursa estudios	5.428,1	18,4	123,5	9,8
No cursa estudios	24.016,3	81,6	1.138,5	90,2
TOTAL	**29.444,4**	**100,0**	**1.262,0**	**100,0**

2.1. Situación de las personas con discapacidad en edad laboral en relación al mercado laboral

El análisis de la situación de las personas con discapacidad muestra que en términos generales hay un *26,7% de ocupados, un 9,9% de parados y un 63,4% de personas inactivas*.

El desglose de las personas según su relación con la actividad laboral señala que *hay 800.315 PCD paradas o inactivas, de las cuales más de la mitad declara que tienen "Incapacidad para trabajar" (450.495 personas)* aunque se desconoce el tipo de discapacidad que tienen. Hay otros grupos de "inactivos" como son los de labores del hogar y otros inactivos con 115.686 personas. Véase cuadro.

Cuadro 6

SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL

Ocupados que son asalariados	300.239	23,8	Ocupados (26,7%)
Ocupados que son trabajadores por cuenta propia	36.587	2,9	
Otros ocupados	426	0,0	
Parados que buscan primer empleo	10.035	0,8	Parados (9,9%)
Otros parados	114.349	9,1	
Inactivos estudiantes	26.052	2,1	Inactivos (63,4%)
Inactivos jubilados	208.083	16,5	
Inactivos labores del hogar	95.775	7,6	
Inactivos por incapacidad para trabajar	450.495	35,7	
Otros inactivos	19.911	1,6	
TOTAL	**1.261.951**	**100,0**	

Indicadores laborales de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad se caracterizan por tener una *elevada tasa de inactividad respecto al grupo de PSD* y, también, tienen una *tasa de empleo menor que la del grupo de PSD.*

A modo de resumen diremos que la población total es de 1.262 mil distribuida de la siguiente manera: activas, 461,6 mil, de las cuales hay 337,3 mil ocupadas y 124,3 mil en paro. El resto, 800,4 mil son inactivas.

Los indicadores laborales describen la ocupación, el paro y la inactividad. Tal como se puede ver en la tabla, es muy significativa la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, con una tasa de actividad de solo el 36,58%, frente al 76,37% de las personas sin discapacidad. También la tasa de empleo es menos de la mitad en las PCD en relación a las PSD. En relación a la tasa de paro, ésta es superior en más de cinco puntos en las personas con discapacidad.

Cuadro 7

INDICADORES LABORALES

Tasas	Hombres	Mujeres	Total
Personas con discapacidad			
Actividad	39,58	33,00	**36,58**
Empleo	29,11	23,88	**26,73**
Paro	26,45	27,65	**26,95**
Personas sin discapacidad			
Actividad	83,45	69,26	**76,37**
Empleo	65,73	53,89	**59,83**
Paro	21,23	22,19	**21,66**

Fuente: INE. Año 2011.

En cuanto a la situación laboral según el género las pautas, aunque con valores muy diferentes, son las misma para ambos colectivos (discapacidad/no discapacidad). Los hombres tienen una mayor tasa de actividad y de empleo mientras que las mujeres tienen una tasa de paro más elevada.

2.2. Datos de la evolución contractual del OED

El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) realiza análisis de las contrataciones de personas con discapacidad a partir de los datos de nuevos contratos –altas– publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). De los informes del OED se obtiene la información siguiente relativa al período 2008-2011.

Cuadro 8

RELACIÓN ANUAL DE NUEVOS CONTRATOS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	TIPO DE CONTRATO	2008		2009		2010		2011
		N	difer.	N	difer.	N	difer.	N
I	Indefinido ordinario	728	23	751	-53	698	-92	606
I	Indefinido F.C.I*	3.082	-759	2.323	68	2.391	-468	1.923
I	Indefinido personas con discapacidad	10.431	-2.465	7.966	219	8.185	-1.019	7.166
T	Obra o servicio	7.665	-349	7.316	3.100	10.416	918	11.334
T	Eventual	7.436	1.009	8.445	2.038	10.483	-1.713	8.770
T	Interinidad	6.074	1.260	7.334	1.659	8.993	2.381	11.374
T	Temporal personas discapacidad	15.327	-2.192	13.135	1.350	14.485	931	15.416

(Sigue)

(Continuación)

	TIPO DE CONTRATO	2008		2009		2010		2011
		N	difer.	N	difer.	N	difer.	N
T	Prácticas	7	-1	6	14	20	-3	17
	Formación	563	57	620	-199	421	-159	262
O	Otros contratos	98	34	132	-21	111	-27	84
I	Convertidos en indefinidos	4.303	-754	3.549	1.376	4.925	207	5.132
	TOTAL	55.714	-4.137	51.577	9.551	61.128	956	62.084
Duración	INDEFINIDOS	18.544	-3.955	14.589	1.610	16.199	-1.372	14.827
	TEMPORALES	37.072	-216	36.856	7.962	44.818	2.355	47.173
	OTROS	98	34	132	-21	111	-27	84

* F.C.I: Fomento de la contratación indefinida.

Fuente: Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) y elaboración propia.

Estos datos ponen de manifiesto una fuerte caída en la contratación nueva de 2009, especialmente derivada del descenso en el número de contrataciones indefinidas, con un considerable repunte el año 2010, en este caso vinculado sobre todo al incremento de la contratación temporal y también por la mejor cifra de contrataciones indefinidas. Al año siguiente, el 2011, la contratación de personas con discapacidad se sitúa a un nivel algo superior, fruto de una mayor contratación temporal que supera la caída de la contratación indefinida.

Las empresas ordinarias utilizan la contratación temporal, recurso que apenas utilizan los CEE según la información extraída de la MCVL.

3. EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este capítulo y el siguiente se muestran los resultados de la explotación de la MCVL y el Módulo Fiscal correspondiente de cada uno de los años analizados (2007-2011). En primer lugar se presenta una panorámica del número de personas con discapacidad con contrato laboral y su evolución según el tipo de contrato.

El número de PCD con contrato pasa de 324.850 en el año 2007 (primer año de la entrada en vigor de la Ley 43/2006) a 336.700[14] en el 2011. Véase cuadro.

Cuadro 9

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON CONTRATO LABORAL

Tipos de contratos	2007	2008	2009	2010	2011
Contratos NO bonificados	223.875	224.875	222.675	223.300	227.525
Contratos bonificados empresa ordinaria	63.125	70.875	71.900	71.900	74.900
Contratos bonificados centro especial empleo	14.450	16.950	16.700	18.725	20.225
Concurrencia de contratos	23.400	20.100	17.075	15.175	14.050
Total personas con discapacidad con contrato	324.850	332.800	328.350	329.100	336.700

Fuente: MCVL y elaboración propia.

El aumento del número de personas contratadas en el periodo 2007-2011 ha sido del 3,65%. La evolución de los contratos bonificados recoge, en cierta manera los efectos de la crisis económica. El año

[14] La cifra de personas con contrato resultante de la MCVL (336.700) prácticamente coincide con los datos de la estadística de INE-discapacidad (337.300).

siguiente al de la entrada de la Ley 43/2006, el incremento de contratos bonificados fue significativo: un 12,28% en empresas ordinarias y un 17,3% en los CEE. En cambio, en los años 2009 y 2010 en las empresas ordinarias apenas se contrata (1,45% y 0%, respectivamente) mostrando una recuperación significativa en el año 2011 (4,17%). La evolución de los contratos en los CEE muestra que el impacto de la crisis es menor ya que la pérdida de empleos se concentra en solo un año, el 2009, mostrando un fuerte crecimiento en el empleo en los dos años siguientes 2010 y 2011 (12,13% y 8%, respectivamente). Desde la perspectiva del periodo analizado*, los CEE son los que han incrementado los contratos bonificados en mayor proporción (39,97%)* pasando de 14.450 a 20.225 en cuatro años.

Los individuos con "tránsito entre empresas" –contratos en empresa ordinaria y en CEE– disminuyen año tras año; el porcentaje de disminución es paralelo al incremento de los contratos en los centros especiales de empleo especialmente en los años 2010 y 2011. Se entrevé que el tránsito entre empresa ordinaria y centro especial de empleo se ralentiza y las personas que extinguen su contrato en la empresa ordinaria las absorbe el CEE. Se podría decir que el CEE es el paraguas protector de aquellas personas con discapacidad que se quedarían sin empleo en la empresa ordinaria.

En cuanto a los contratos no bonificados, la evolución es negativa en el 2009 (-0,98%) seguida de muy ligeras recuperaciones en los años 2010 y 2011 (0,28% y 1,8%, respectivamente), lo cual sugiere *que la contratación nueva de las personas con discapacidad se hace con contratos bonificados.* Véase cuadro.

Cuadro 10

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONES CON DISCAPACIDAD CON CONTRATO

	Evolución anual personas con contrato				Evolución periodo
Tipos de contratos	**2008/2007**	**2009/2008**	**2010/2009**	**2011/2010**	**2011/2007**
Con tratos NO bonificados	0,45%	-0,98%	0,28%	1,89%	1,63%
Contratos bonificados empresa ordinaria	12,28%	1,45%	0,00%	4,17%	18,65%
Contratos bonificados centro especial empleo	17,30%	-1,47%	12,13%	8,01%	39,97%
Concurrencia de contratos	-14,10%	-15,05%	-11,13%	-7,41%	-39,96%
Total personas con discapacidad con contrato	2,45%	-1,34%	0,23%	2,31%	3,65%

Fuente: MCVL y elaboración propia.

Se puede apreciar en el cuadro siguiente que, aproximadamente, *el 80% de los contratos realizados con personas con discapacidad son No bonificados*. A partir del 2008 la relación 78%/22% de contratos no bonificados respecto a los contratos bonificados se mantiene a lo largo del periodo. El punto de inflexión es en el 2007, primer año de vigencia de la Ley 43/2006, la cual incluye incentivos que benefician la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado ordinario. En el centro especial de empleo, los contratos ya venían siendo bonificados con anterioridad, por lo cual la Ley 43/2006, prácticamente, no le afecta.

Según la tipología de los contratos bonificados cabe destacar que los Centros Especiales de Empleo (CEE) tienen una mayor proporción de contratos indefinidos que las empresa ordinarias, 97% versus un 72%, en el 2011. En cambio, las empresas ordinarias utilizan la contratación temporal, recurso que según parece deducirse de la MCVL no utilizan los CEE aunque las cifras del SEPE muestran un incremento en contratos de duración determinada (formativos, practicas)[15]. Por otra parte, la contratación de fijos discontinuos aunque muy pequeña es utilizada en mayor proporción en los CEE que en las empresa ordinarias. Véase cuadro.

[15] Estos contratos pueden ser los que no se detectan en la encuesta de MCVL por estar en la categoría de contratos sin clasificar.

Cuadro 11

DISTRIBUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS

Tipología contratos							
		2006	2007	2008	2009	2010	2011
General							
Total contratos	Contratos no bonificados	93%	80%	78%	77%	78%	78%
	Contratos bonificados	7%	20%	22%	23%	22%	22%
Contratos bonificados							
Empresa ordinaria	Indefinido	78%	74%	74%	74%	74%	72%
	Temporal	21%	25%	25%	24%	25%	26%
	Fijo-discontinuo	1%	1%	1%	2%	1%	2%
Centro especial empleo	Indefinido	95%	92%	94%	95%	96%	97%
	Temporal	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Fijo-discontinuo	5%	7%	6%	5%	4%	3%
Por grupo de cotización							
Sin clave conocida		6%	6%	6%	7%	6%	7%
Titulados, jefes administrativos y ayudantes no titulados		12%	11%	12%	12%	13%	13%
Administrativos, oficiales, peones, subalternos		82%	83%	82%	81%	81%	80%

La distribución de los contratos por grupos de cotización es una forma de aproximación de las categorías laborales de las personas con discapacidad. Se puede apreciar que el grueso de la contratación se concentra en la categoría de administrativos, peones y subalternos con un 80% del total.

Se muestra a continuación la evolución de las contrataciones a lo largo del periodo analizado. En el cuadro de magnitudes generales se pueden ver los diferentes conceptos de contratos al inicio y fin del ejercicio así como los contratos permanentes[16]; las altas, bajas y el total de contratos y los días laborales equivalentes, que muestran días efectivos contratados neutralizando el efecto de las contrataciones a tiempo parcial. Este dato se ofrece en millones de días al año. Véase cuadro.

Cuadro 12

MAGNITUDES GENERALES

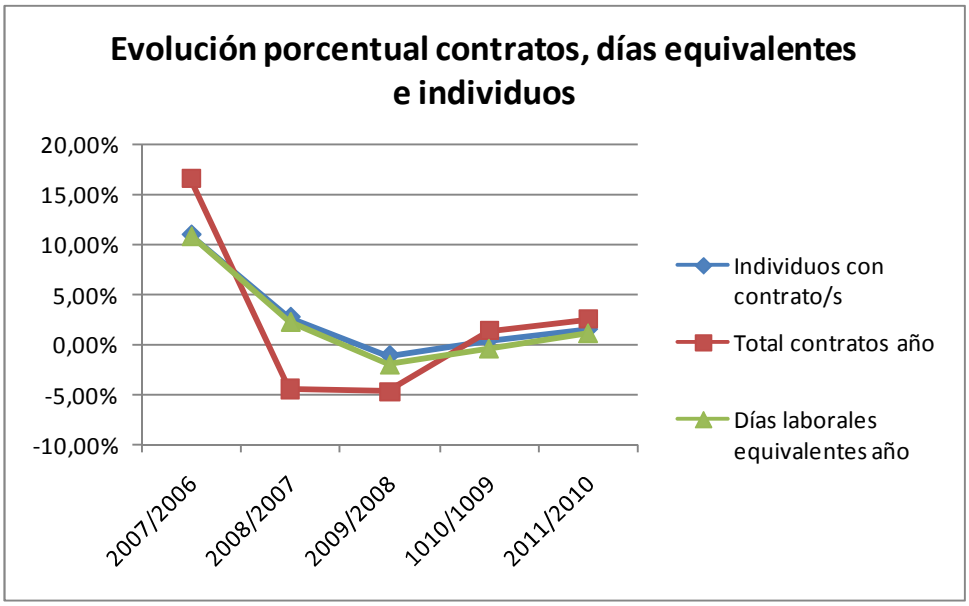
Magnitudes generales						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Individuos con contrato/s	312.425	346.875	356.375	352.425	353.875	359.175
Total contratos año	470.575	548.375	524.325	500.200	507.425	520.625
Contratos inicio año	259.300	288.125	300.375	303.300	301.225	304.350
Altas contratos año	211.275	260.250	223.950	196.900	206.200	216.275
Bajas contratos año	230.150	281.750	260.250	234.650	239.650	250.975
Contratos fin año	240.425	266.625	264.075	265.550	267.775	269.650
Contratos permanentes en el año	168.775	184.700	194.825	204.025	207.100	207.850
Días laborales equivalentes año (Mill.)	88,0	97,6	99,9	98,0	97,7	98,9

16 Contrato permanente en el año es aquel que estaba activo a inicios del ejercicio y seguía vigente al finalizar el mismo.

La evolución porcentual del total de contratos anuales, del número de individuos con relación laboral y de días laborales equivalentes de los contratos vigentes a lo largo de cada año, muestran que ha habido un descenso importante en el número de contratos en los años 2008 y 2009 con una ligera recuperación a partir del 2010; no obstante, los individuos y los días laborales equivalentes aparecen acompasados, mostrando un descenso en los años 2008 y 2009, si bien no tan acusado como el número de contratos, lo que significa que no ha afectado al promedio de horas trabajadas por individuo. Véase gráfico.

Gráfico 3

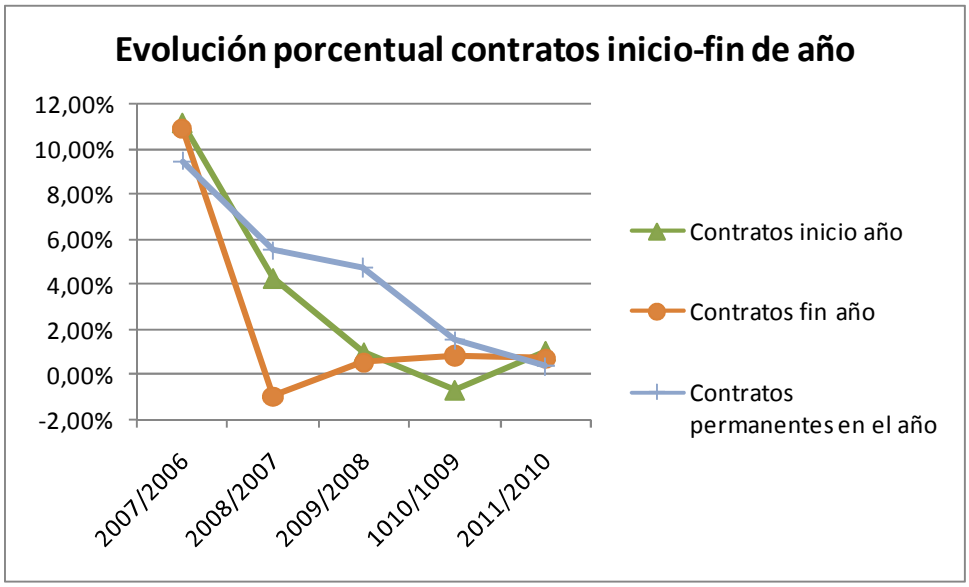
EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE CONTRATOS, DÍAS EQUIVALENTES E INDIVIDUOS



La evolución de los contratos permanentes como relación entre los contratos iniciales y finales de año muestra que el número de relaciones laborales que continúan vigentes al finalizar el año va disminuyendo desde el año 2008. Parece que se hayan estabilizado en el 2011. Véase gráfico.

Gráfico 4

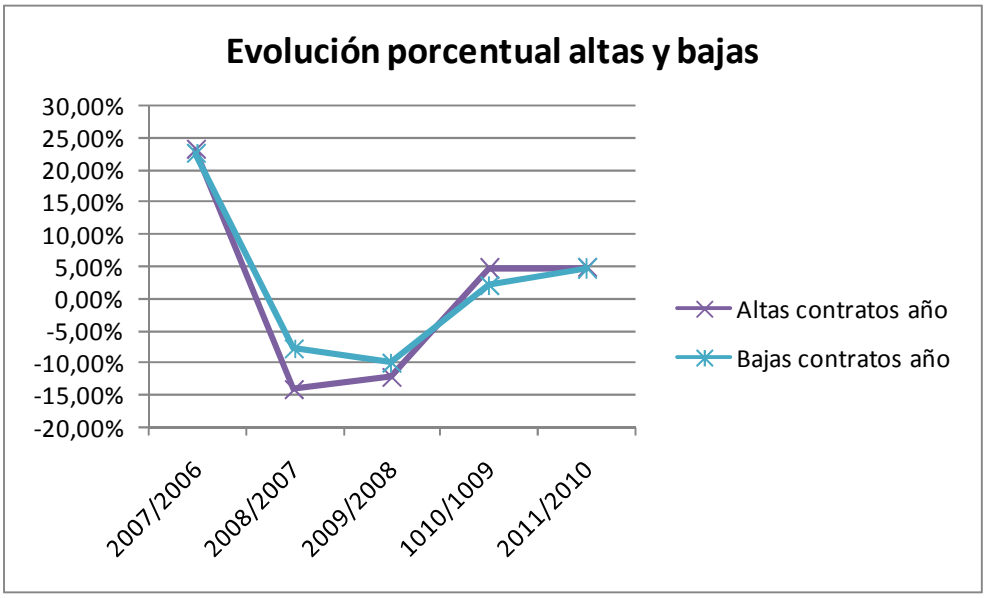
EVOLUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS PERMANENTES



La evolución porcentual de altas y bajas, también, señala el descenso acaecido en el periodo 2008 - 2009, habiéndose recuperado ligeramente en los años posteriores. Véase gráfico.

Gráfico 5

VARIACIÓN PORCENTUAL DE ALTAS Y BAJAS EN EL AÑO



3.1. Indicadores de la evolución contractual

Se utilizan algunos indicadores con el fin de estandarizar las variables y permitir la comparación temporal de los resultados. Los indicadores utilizados son los siguientes:

Cuadro 13

INDICADORES GENERALES

		2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contratos fin/ Contratos inicio	Grado de permanencia de los contratos iniciales (%)	65,09%	64,10%	64,86%	67,27%	68,75%	68,29%
Días laborales/ individuos	Índice de estabilidad (días equivalentes* contrato)	281,68	281,25	279,55	278,04	276,20	275,30

* La cifra de 2008 tiene aplicado el factor de corrección (365 días/366 días).

Total contratos/ individuos	Promedio de contratos por individuo	1,51	1,58	1,47	1,42	1,43	1,45
Altas/Total contratos	Índice de rotación (%)	44,90%	47,46%	42,71%	39,36%	40,64%	41,54%
Días laborales/ Total contratos	Ocupación media de los contratos (días equivalentes año)	187,02	177,90	190,53	195,90	192,62	189,93

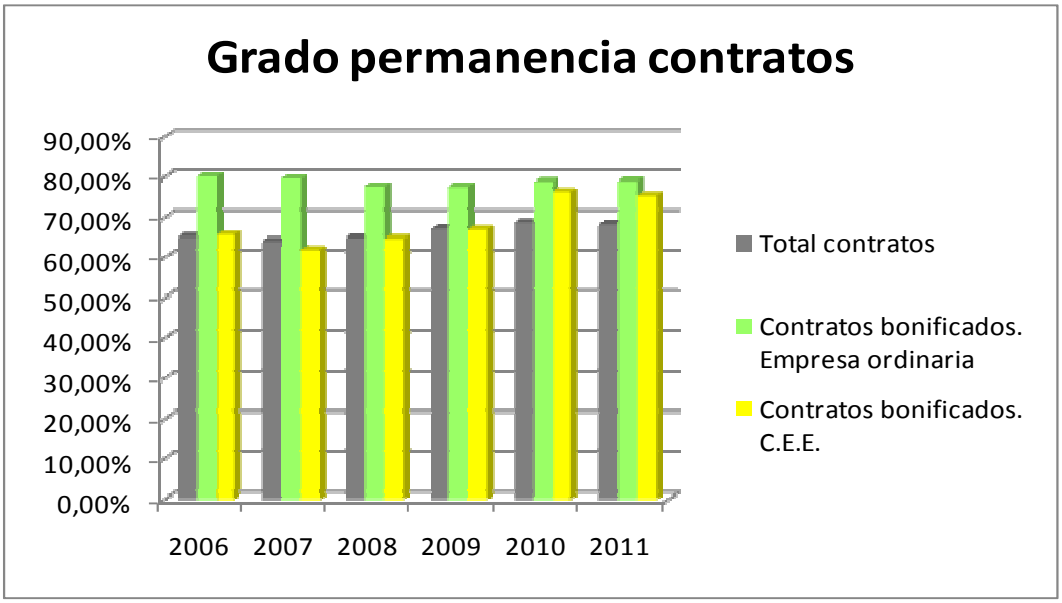
Fuente: MCVL 2011 con módulos fiscales del 2009 al 2011 y elaboración propia.

El *grado de permanencia de los contratos* muestra la variación porcentual de los contratos iniciales que siguen vigentes al finalizar el ejercicio. En el 2011, el promedio general del grado de permanencia es del 68,29%. Los contratos bonificados tienen un mayor grado de permanencia: un 79,01% en la empresa ordinaria y un 75,28% en los CEE.

Cuadro 14 / Gráfico 6

GRADO PERMANENCIA DE LOS CONTRATOS INICIALES

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total contratos	65,09%	64,10%	64,86%	67,27%	68,75%	68,29%
Contratos bonificados. Empresa ordinaria	80,22%	79,61%	77,65%	77,52%	78,87%	79,01%
Contratos bonificados. C.E.E.	65,58%	61,93%	64,64%	67,05%	76,27%	75,28%



El *índice de estabilidad de los contratos* muestra el promedio de vida de los contratos a lo largo de un ejercicio. Es un índice que refleja tanto la temporalidad de los contratos como la mayor o menor proporción de contratos temporales.

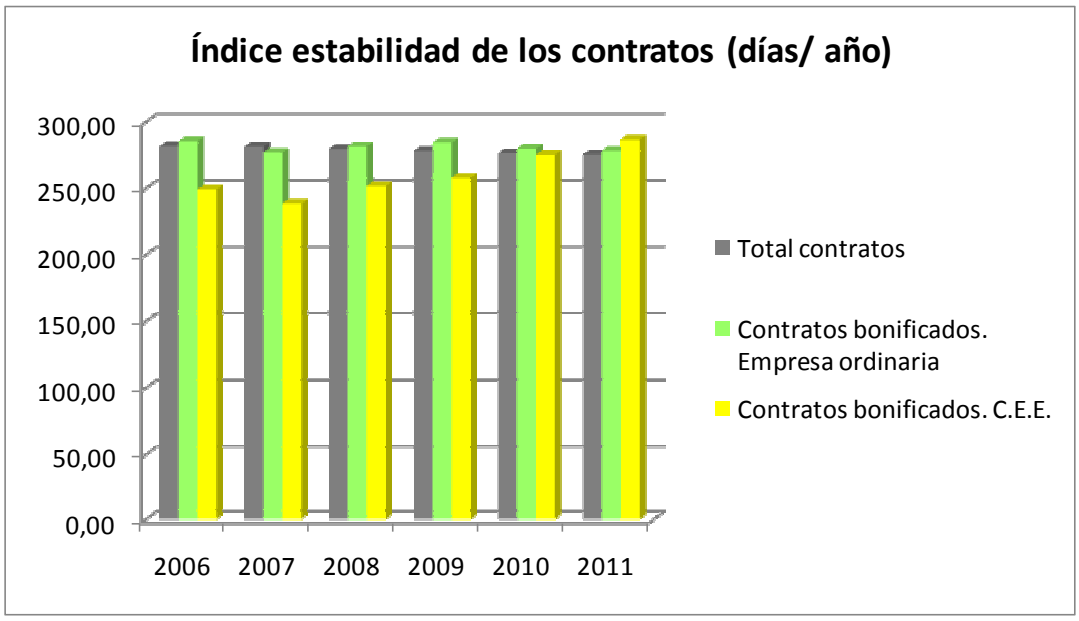
Los resultados muestran un promedio de estabilidad de 275 días al año el 2011. Se aprecia una mayor estabilidad de los contratos bonificados pero la diferencia no es significativa respecto la media general. Los datos manifiestan que hay una ligera tendencia decreciente de este índice a lo largo del periodo analizado. El índice de estabilidad denota que, mientras en las empresas ordinarias se mantiene prácticamente constante, en los CEE se constata una tendencia creciente con un salto ascendente en el 2011.

Cuadro 15 / Gráfico 7

ÍNDICE DE ESTABILIDAD DE LOS CONTRATOS (DÍAS AÑO)

Índice de estabilidad de los contratos (días año)						
	2006	2007	2008 (*)	2009	2010	2011
Total contratos	281,68	281,25	279,55	278,04	276,20	275,30
Contratos bonificados. Empresa ordinaria	285,39	276,69	281,38	284,27	279,83	278,11
Contratos bonificados. C.E.E.	249,19	238,50	251,53	257,72	275,08	286,60

* Las cifras de 2008 tienen aplicado el factor de corrección [365 días / 366 días].

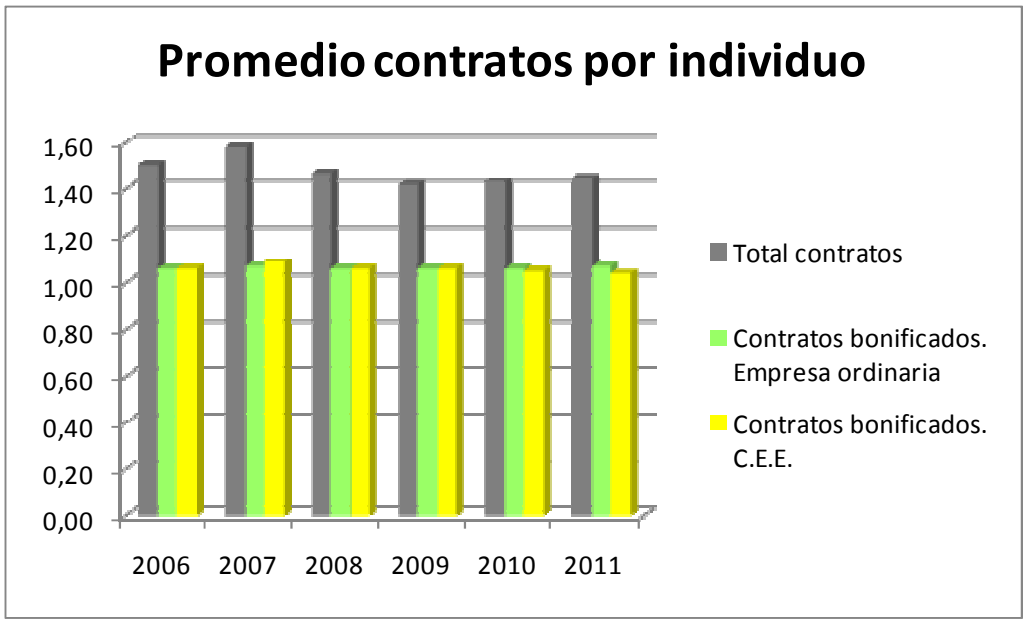


El *promedio de contratos* por individuo es un indicador del movimiento de altas de los contratos habidas en el año y de la multiocupación de los propios trabajadores. Los resultados muestran un promedio de 1,45 contratos por individuo el año 2011 lo que da idea de un gran movimiento de la contratación aunque no indica si ha habido creación de empleo, o no. Dicho promedio es menor en los contratos bonificados siendo menor en los CEE que en los de las empresas ordinarias.

Cuadro 16 / Gráfico 8

PROMEDIO DE CONTRATOS POR INDIVIDUO

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total contratos	1,51	1,58	1,47	1,42	1,43	1,45
Contratos bonificados. Empresa ordinaria	1,06	1,07	1,06	1,06	1,06	1,07
Contratos bonificados. C.E.E.	1,06	1,09	1,06	1,06	1,05	1,04

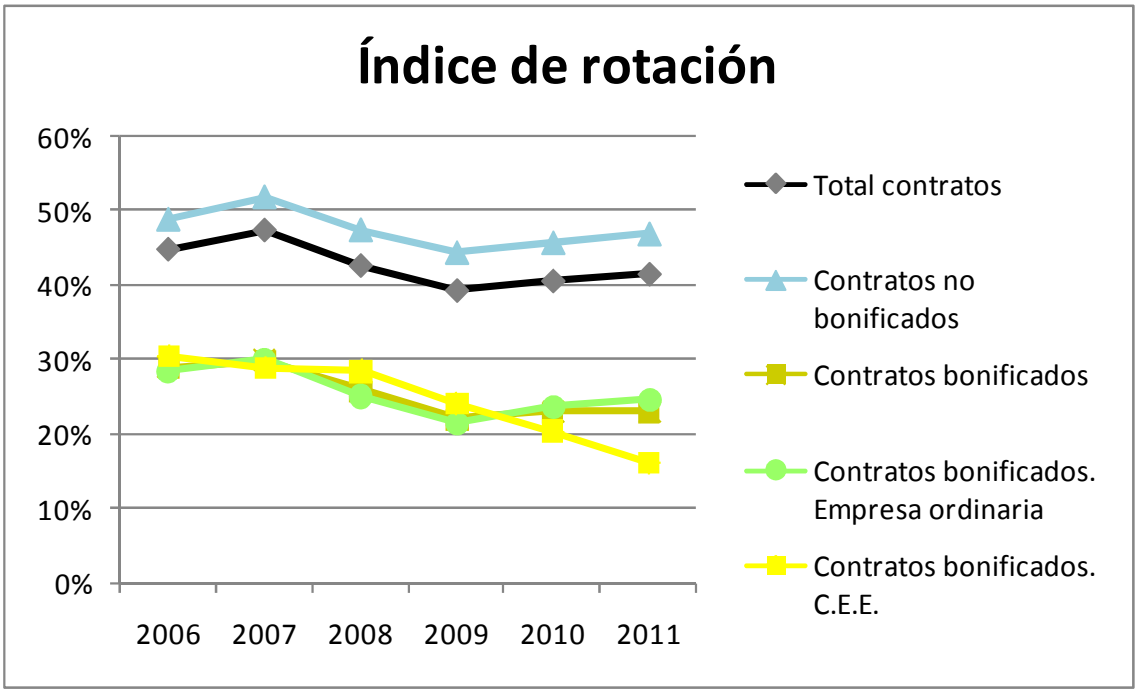


El *índice de rotación* indica el movimiento de contratos acaecidos durante el ejercicio. A mayor valor del índice, mayor es el movimiento de altas de contratos. Los resultados muestran un grado de rotación general del 41,54% el año 2011. La evolución refleja un pico en el año 2007 y posteriormente decrece aunque hay una inflexión en el 2009. Las cifras ponen de manifiesto un descenso importante en la rotación de los CEE.

Cuadro 17 / Gráfico 9

ÍNDICE DE ROTACIÓN (ALTAS / TOTAL CONTRATOS)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total contratos	44,90%	47,46%	42,71%	39,36%	40,64%	41,54%
Contratos no bonificados	48,87%	51,85%	47,47%	44,44%	45,74%	46,91%
Contratos bonificados	28,92%	29,87%	25,88%	22,11%	23,01%	23,02%
Contratos bonificados. Empresa ordinaria	28,51%	30,07%	25,19%	21,59%	23,68%	24,82%
Contratos bonificados. C.E.E.	30,57%	29,12%	28,54%	24,13%	20,47%	16,21%



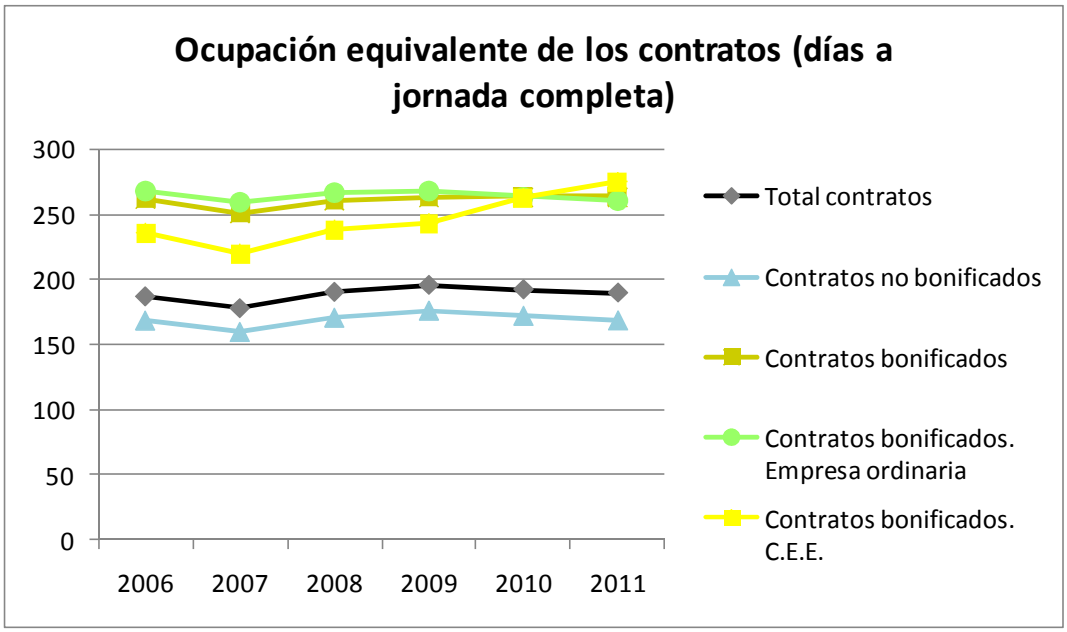
Índice de ocupación equivalente de los contratos. Este índice recoge el promedio de días de trabajo contratados en el año en relación a los días de trabajo de un contrato a jornada completa. Muestra la mayor o menor intensidad de horas contratadas, por ejemplo, un contrato a tiempo parcial de 20 horas, implica una equivalencia de 0,5 respecto a un contrato a tiempo completo. A menor valor de este índice, mayor número de contratos a tiempo parcial.

Los resultados del estudio reflejan que el promedio de la ocupación equivalente es, en el 2011, de 189,93 días, lo que significa que hay una elevada tasa de contratos a tiempo parcial los cuales están localizados mayoritariamente en los contratos no bonificados. En cambio, en los contratos bonificados el promedio de jornadas contratadas equivalentes es mucho mayor (263,95 días). Dentro de esta categoría, los de los Centros especiales de empleo, son los que tienen contratos con un mayor número de horas equivalentes al año, 275,43 días año experimentando una evolución creciente desde el 2007. El resto de contratos no muestran variaciones significativas a lo largo de los años.

Cuadro 18 / Gráfico 11

OCUPACIÓN EQUIVALENTE DE LOS CONTRATOS (DÍAS EQUIVALENTES AÑO)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total contratos	187,02	177,90	190,53	195,90	192,62	189,93
Contratos no bonificados	168,42	159,60	170,64	176,08	172,03	168,46
Contratos bonificados	261,79	251,16	260,96	263,31	263,73	263,95
Contratos bonificados. Empresa ordinaria	268,26	259,18	266,79	268,28	263,89	260,93
Contratos bonificados. C.E.E.	235,88	219,81	238,35	243,72	263,12	275,43

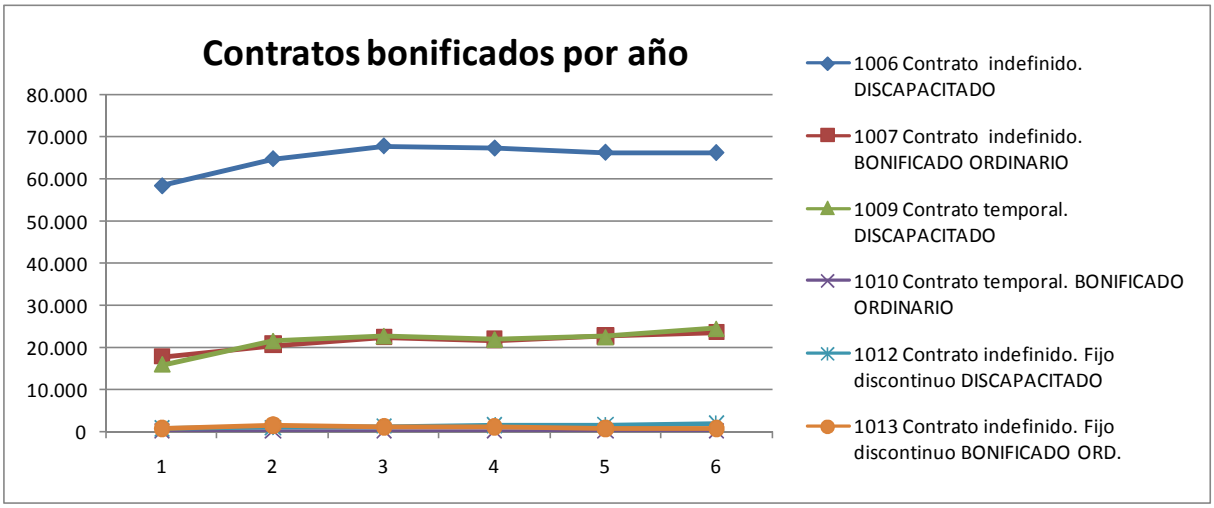


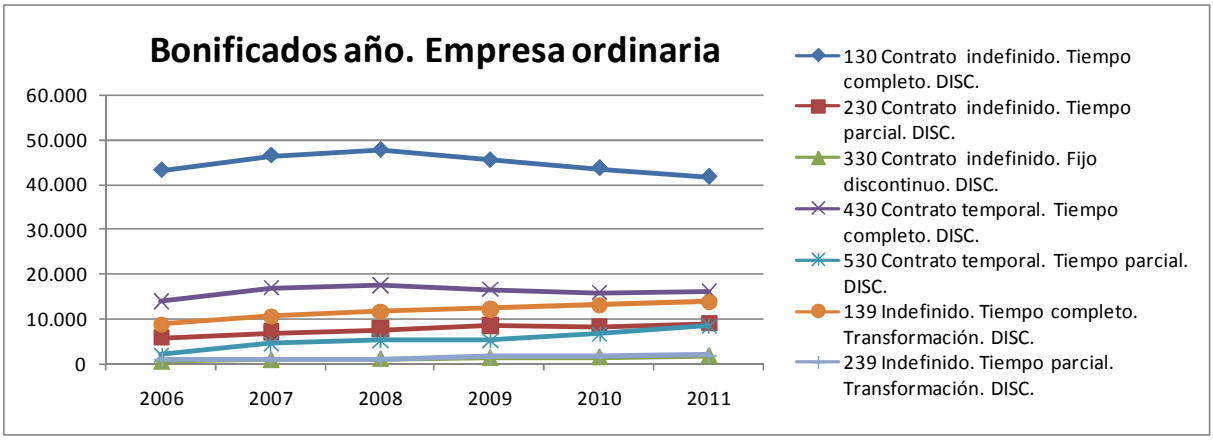
3.1.1. *Análisis de la evolución por tipo de contrato bonificado*

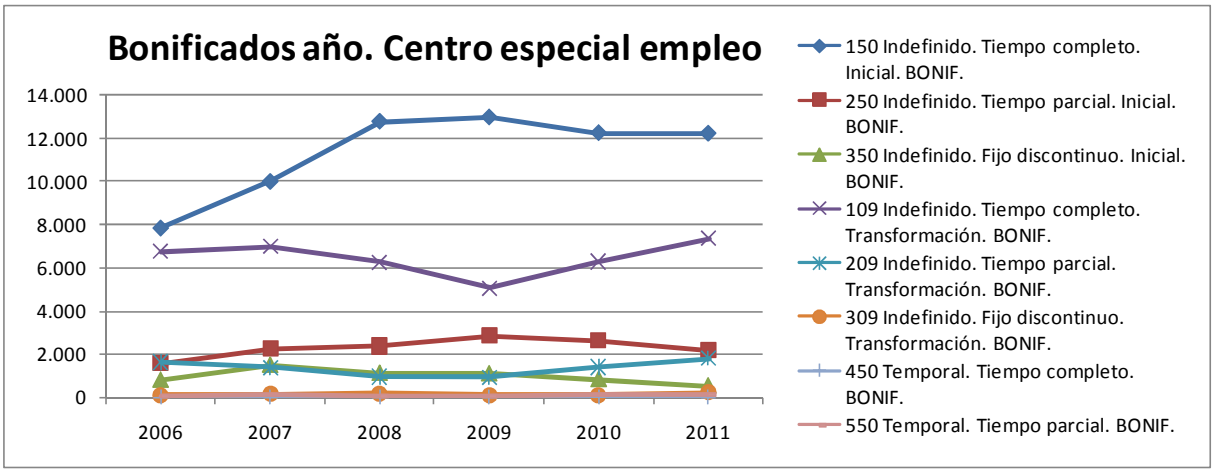
La comparación del comportamiento de los distintos tipos de contratos bonificados muestra la clara predominancia de los contratos indefinidos versus contratos temporales. Ello significaría la efectividad de los objetivo del programa de fomento del empleo de la Ley 43/2006. También se aprecia una tendencia creciente de los contratos indefinidos transformados en los Centros Especiales de Empleo y un cierto repunte de los contratos temporales de tiempo parcial en la empresa ordinaria.

Gráfico 12

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS BONIFICADOS



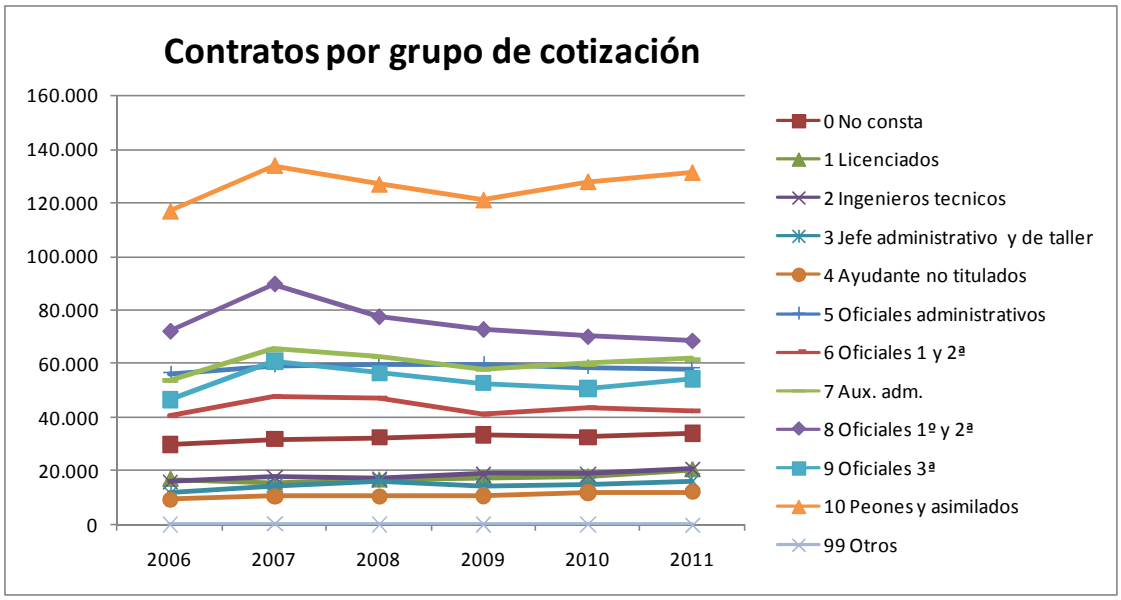




3.1.2. *Análisis de la evolución por grupo de cotización*

Cuadro 19 / Gráfico 13
CONTRATOS POR GRUPO DE COTIZACIÓN

Grupos de cotización		2006	2007	2008	2009	2010	2011
0	No consta	29.975	32.100	32.600	33.675	32.775	34.325
1	Licenciados	17.025	15.750	16.675	17.625	17.875	20.575
2	Ingenieros técnicos	16.150	17.900	17.100	18.800	18.775	20.700
3	Jefe administr. y de taller	12.000	14.775	16.425	14.450	15.300	16.250
4	Ayudantes no titulados	9.550	10.700	10.725	10.800	12.025	12.200
5	Oficiales administrativos	56.400	59.300	59.975	59.900	58.600	58.325
6	Oficiales 1.ª y 2.ª	40.325	48.025	47.525	40.825	43.525	42.425
7	Aux. adm.	53.450	65.375	62.500	57.600	59.875	61.775
8	Oficiales 1.ª y 2.ª	72.025	89.450	77.375	72.675	70.000	68.475
9	Oficiales 3.ª	46.550	60.875	56.425	52.700	50.750	54.375
10	Peones y asimilados	116.925	133.800	126.875	121.100	127.800	131.175
99	Otros	200	325	125	50	125	25
	Total	470.575	548.375	524.325	500.200	507.425	520.625



3.2. La evolución de los contratos según las características personales

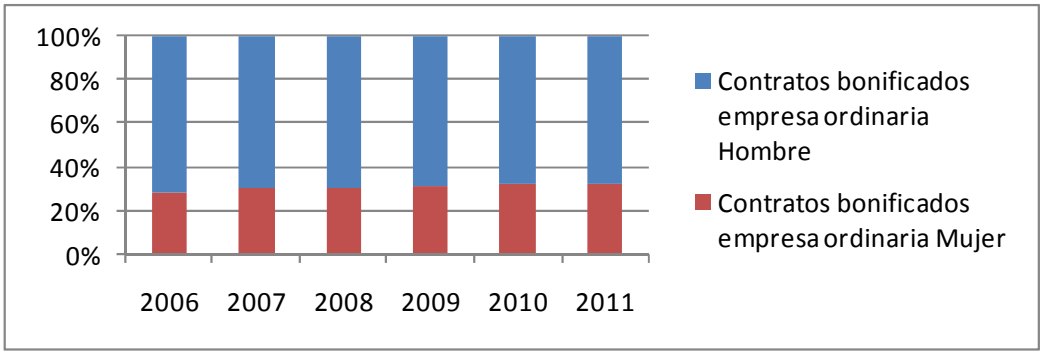
La Ley 43/2006 establece una mayor bonificación para determinados segmentos de la población con discapacidad, concretamente, se discrimina a favor de las personas mayores de 45 años, las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad severa. Ver gráficos.

En general manifiestan una alta estabilidad de las variables analizadas, con dos ligeras excepciones:

- El incremento de mujeres, a partir de 2009, en los Centros Especiales de Empleo.
- El incremento, también en los CEE, de la contratación de personas con el Grado 3 de discapacidad.
- El incremento porcentual de la presencia de personas con discapacidad mayores de 44 años en la empresa ordinaria, si bien acompañado de la práctica desaparición de la exigua representación de menores de 24 años.

Gráfico 14

COMPORTAMIENTO DE LOS CONTRATOS BONIFICADOS (*HOMBRE / MUJER*)



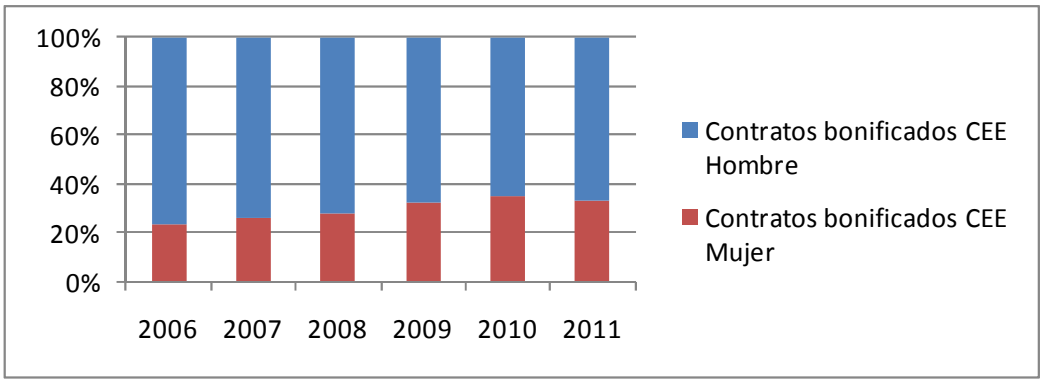
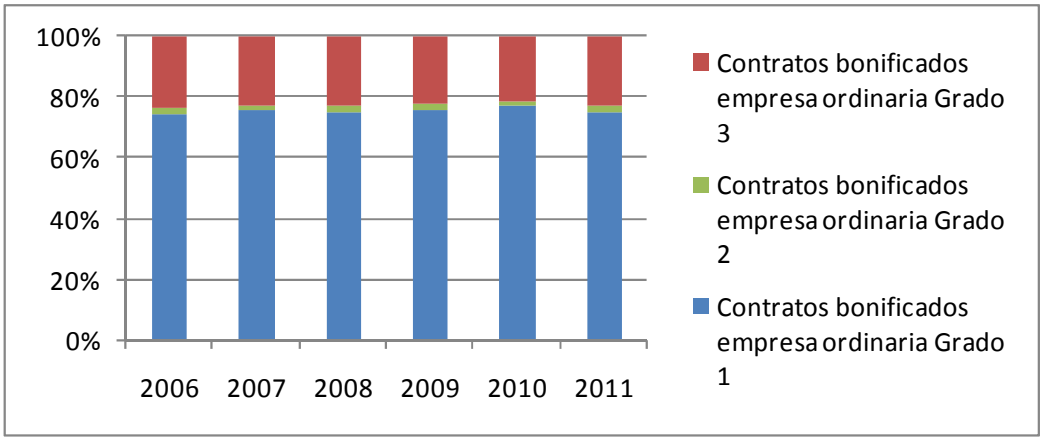


Gráfico 15

COMPORTAMIENTO DE LOS CONTRATOS BONIFICADOS *(GRADO DE DISCAPACIDAD)*



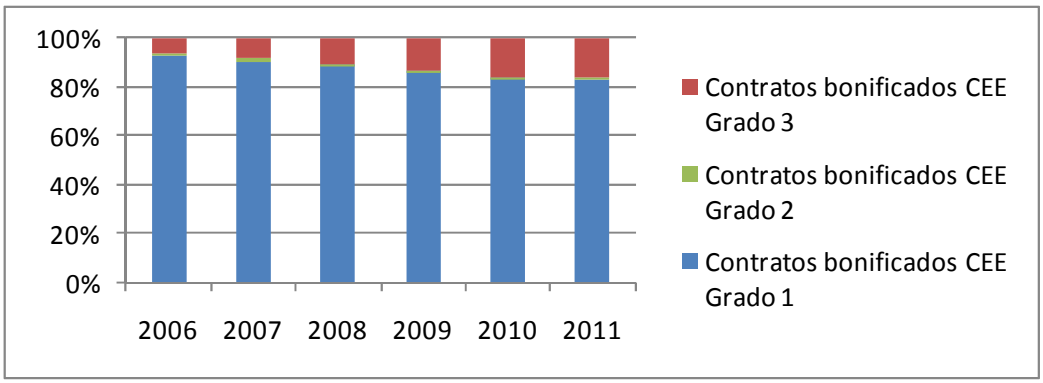
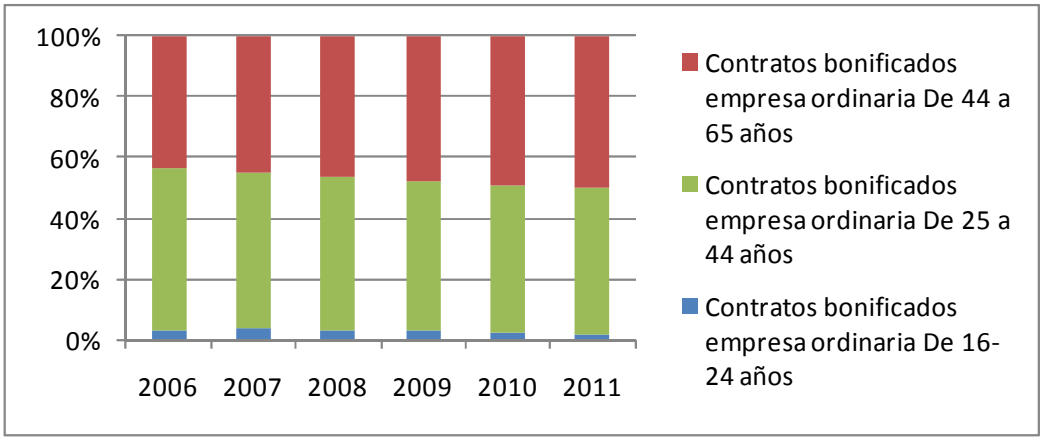
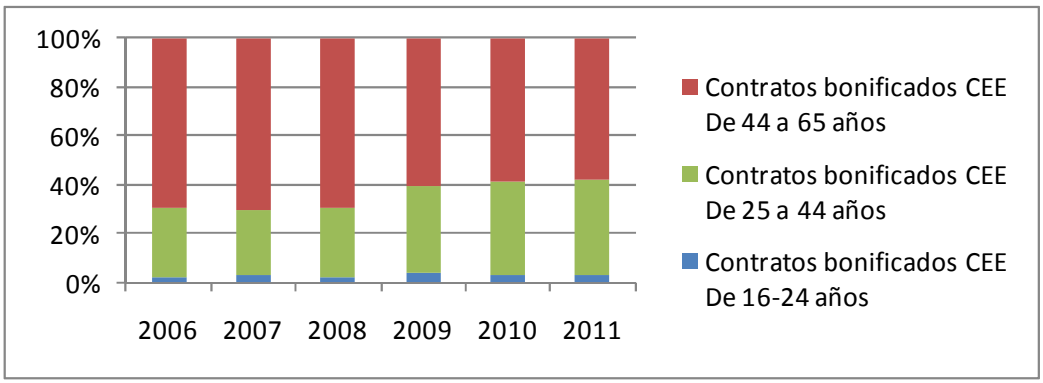


Gráfico 16

COMPORTAMIENTO DE LOS CONTRATOS BONIFICADOS (*TRAMO DE EDAD*)





4. LA RENTA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las políticas activas para personas con discapacidad no pueden desligarse de las políticas activas de ocupación para la población en general ya que las situaciones económicas que condicionan la demanda de trabajo y las políticas económicas de crecimiento económico son las mismas. No obstante, los colectivos más desfavorecidos necesitan medidas más protectoras que las personas sin discapacidad para el acceso al mercado laboral y la equidad en las retribuciones salariales así como en la protección en las situaciones de desempleo.

El objetivo de este capítulo es estimar y analizar las rentas del trabajo de las personas con discapacidad discerniendo, en la medida de lo posible, las rentas generadas en empresas ordinarias y las rentas en centro especiales de empleo (CEE), rentas de contratos bonificados y no bonificadas para *contrastar las diferencias salariales entre los diferentes grupos de contratos de las personas con discapacidad y con la población en general*. Sin embargo cabe poner de relieve que es complejo poder evaluar sobre si la desigualdad viene explicada por la diferente productividad o por el estigma de las personas ya que para ello se necesitaría conocer con más detalle otras variables que permitieran configurar grupos homogéneos de individuos -con y sin discapacidad- que desempeñaran funciones productivas similares.

Se analizan, también, las rentas de protección social que proceden de un derecho adquirido por el trabajador en los periodos trabajados (prestación desempleo, pensiones de incapacidad). Asimismo, se incluye el conjunto de otras pensiones generadas por causas ajenas a su invalidez (viudedad, orfandad, a favor de familiares). El análisis de las rentas de trabajo se realiza según la clasificación de los contratos: a) rentas de contratos no bonificados; b) rentas de contratos bonificados en empresas ordinarias; c) rentas de contratos bonificados en Centros especiales de empleo (CEE); y d) rentas con contratos bonificados y no bonificados en un mismo ejercicio.

Uno de los valores añadidos de este trabajo es analizar la renta integramente percibida por el sujeto pasivo en lugar de estimar los ingresos según las bases de cotización de la Seguridad Social. Así se supera la infravaloración de las rentas altas por estar sujetas a topes sus bases de cotización en cuantías máximas y, también, se supera la sobrevaloración de las rentas bajas por estar obligadas a declarar un mínimo de cotización aunque la renta real sea inferior.

Los indicadores salariales se analizan según el tipo de contratos: *a*) Rentas del trabajo por cuenta ajena de los contratos no bonificados, *b*) Rentas del trabajo por cuenta ajena de los contratos bonificados en empresa ordinaria y *c*) Rentas del trabajo por cuenta ajena de los contratos bonificados en centros especiales de empleo.

En cuanto a las pensiones, estas se agrupan en las categorías indicadas: a) "*Pensiones de invalidez*" que incluye pensiones de Incapacidad permanente absoluta y de Gran invalidez; b) "*Otras pensiones derivadas de la incapacidad*", la cual recoge: Incapacidad Permanente total y parcial y pensiones de jubilación por incapacidad y c) "*Otras pensiones NO derivadas de la incapacidad*": pensiones de viudedad, pensiones de orfandad, pensiones a favor de familiares.

Se contrastan las rentas salariales entre los diferentes tipos de contratos de las personas con discapacidad y, también con las rentas salariales de las personas sin discapacidad. Asimismo, se analiza las diferencias según genero entre los propios contratos de las personas con discapacidad y, en relación con las de sin discapacidad.

4.1. Análisis de las rentas de las personas con discapacidad

La revisión bibliográfica sobre la existencia de diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad es un tema recurrente en la literatura sobre discapacidad y empleo. La mayoría de los estudios hacen referencia a las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad, pero sin entrar a distinguir si la diferencia se debe a las características personales o a diferencias en los rendimientos (Johnson y Lambrinos, 1985; DeLeire, 2000; Zwinkels, 2001; Pagan y Marchante, 2004; Jones, 2006; Humer, 2007; Jäckle y Himmler, 2008). Otros estudios ponen el énfasis en la discriminación de la mujer discapacitada que es doblemente discriminada por ser mujer y por ser discapacitada (Baldwin y Johnson, 1995; O'Hara, 2004; Malo y Pagan, 2007). Otros trabajos relacionan las diferencias salariales entre personas con discapacidad en empresas ordinarias y en empresas protegidas (Rodríguez Malo y Cueto, 2012) y señalan que las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación, por ser discapacitadas y por ser mujeres.

En España, los estudios sobre diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad se han realizado, la mayoría de ellos, a partir de los datos del panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE); así, Pagan y Marchante (2004) estudian el caso de la discriminación salarial entre varones para el periodo 1995-2000 y Malo y Pagan (2007) para el mismo periodo anterior analizan los salarios entre personas con y sin discapacidad con el objetivo de ver si las diferencias salariales pueden ser explicadas por diferencias en las características de las personas o existen otras causas no manifiestas.

Existen pocos trabajos que analicen las diferencias salariales entre las personas con discapacidad y sin discapacidad con datos de la MCVL; uno de ellos es el de la tesis doctoral de Rodríguez Álvarez, V. (2010). Su objetivo es analizar los salarios del colectivo de las personas con discapacidad y si las diferencias con los de las personas sin discapacidad se deben a diferencias en características personales o fruto de perjuicios negativos.

El presente estudio utiliza los datos de la MCVL y trata de aportar evidencia sobre las discriminaciones salariales entre las personas con y sin discapacidad mostrando diferencias por razón de género, tipo de contrato y tipo de empresa donde están empleados.

4.1.1. *Las rentas salariales de las personas con discapacidad*

El cuadro siguiente muestra los *salarios medios* según tipo de contrato. Se observa que los salarios medios de los contratos no bonificados son superiores a los de contratos bonificados. A su vez, el salario medio de los contratos bonificados en CEE es inferior al de los contratos bonificados en em-

presa ordinaria. Los casos con concurrencia de contratos tienen, a partir de 2009, rentas algo superiores a la de los contratos en CEE.

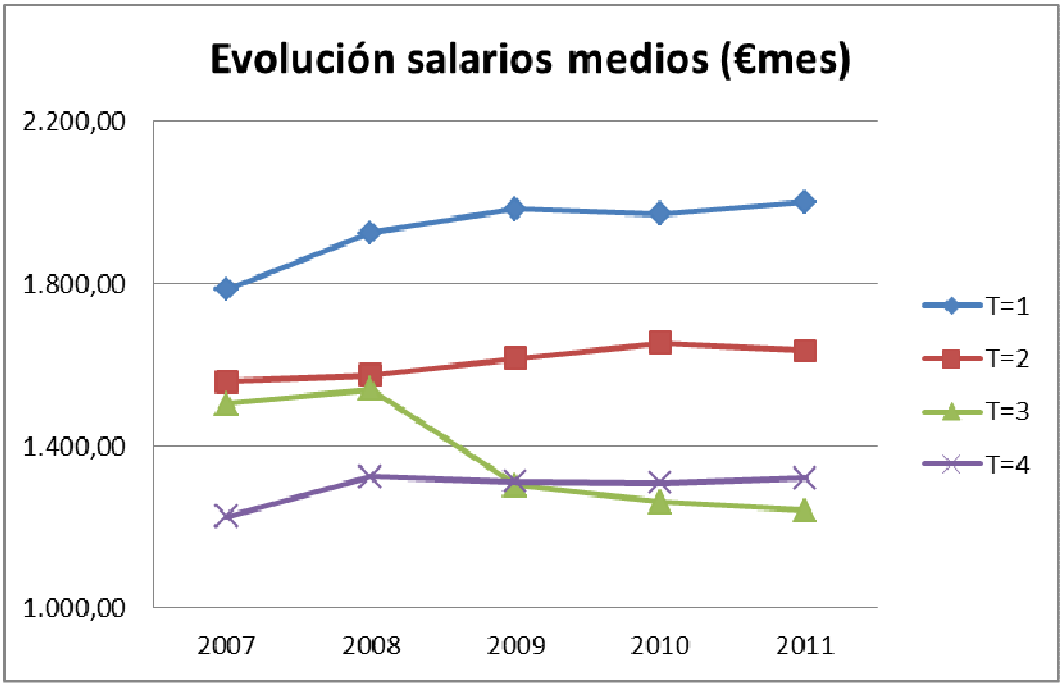
Así, en el 2011, el salario medio mensual de una persona con discapacidad con un contrato no bonificado es de 2.000 euros, el de una persona con discapacidad con contrato bonificado en una empresa ordinaria es de 1.634 euros, y para otra persona con contrato bonificado empleada en un centro especial de empleo, el salario medio es de 1.240 euros. Se dan algunas situaciones especiales, como las de aquellos que han tenido contratos bonificados y no bonificados dentro del mismo ejercicio; en estos casos, el salario medio es de 1.320 euros. Véase cuadro y gráfico.

Cuadro 20 / Gráfico 17

SALARIOS MEDIOS MENSUALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPOS DE CONTRATOS

		2007	2008	2009	2010	2011
T=1	Contratos NO bonificados	1.785,25	1.924,37	1.982,76	1.972,16	2.000,07
T=2	Contratos bonificados empresa ordinaria	1.559.07	1.574,30	1.615,89	1.652,71	1.634,80
T=3	Contratos bonificados centro especial empleo	1.503,81	1.539.37	1.302,51	1.260,42	1.240,43
T=4	Concurrencia de contratos	1.224,73	1.322,98	1.311,58	1.307,18	1.320,63

Fuente: MCVL y elaboración propia.



La *evolución de los salarios medios en el periodo analizado* muestra trayectorias diferentes según sean contratos no bonificados, bonificados en empresa ordinaria o contratos bonificados en CEE.

Los contratos no bonificados muestran crecimientos continuados de salarios a lo largo del periodo, excepto en el año 2010 que disminuyen ligeramente. En cuanto a los contratos bonificados en las empresas ordinarias, muestran incrementos salariales continuados a lo largo del periodo excepto en el 2011, que disminuyen un 1% aprox. En cambio, en los CEE hay un descenso continuado de los salarios a partir del ejercicio 2008, siendo especialmente importante el descenso en el periodo 2008-2009 (-15,39%). Véase cuadro.

Cuadro 21

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO

	Evolución anual salarios			
	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010
Contratos NO bonificados	7,79%	3,03%	-0,53%	1,42%
Contratos bonificados empresa ordinaria	0,98%	2,64%	2,28%	-1,08%
Contratos bonificados centro especial empleo	2,36%	-15,39%	-3,23%	-1,59%
Concurrencia de contratos	8,02%	-0,86%	-0,34%	1,03%

Fuente: MCVL y elaboración propia.

4.1.2. *Discriminación salarial de las personas con discapacidad*

Las personas con discapacidad sufren discriminación salarial tanto en el propio grupo de personas con discapacidad como en su comparación con el salario de las personas sin discapacidad.

4.1.2.1. Discriminación salarial entre los contratos de las personas con discapacidad

La discriminación salarial empieza entre el propio grupo de contratos de las personas con discapacidad.

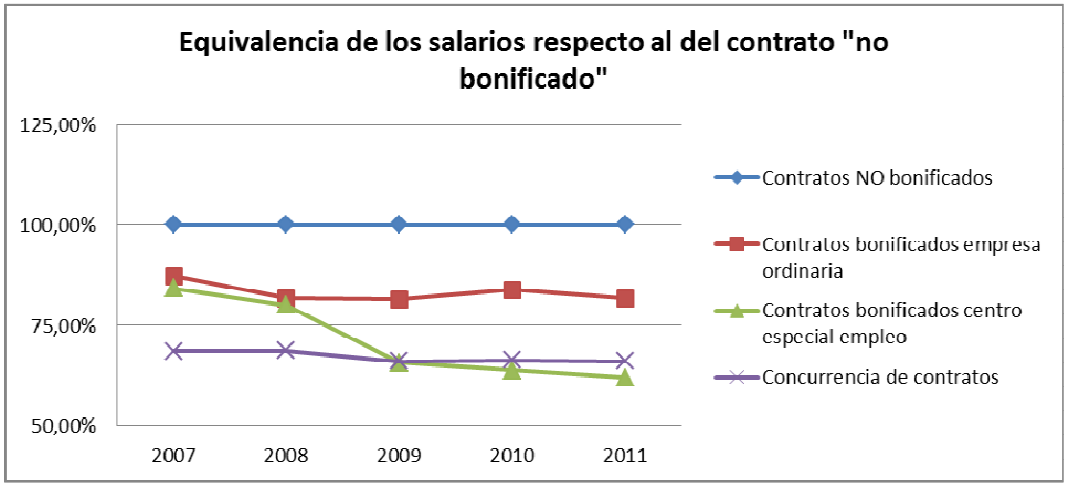
En el cuadro siguiente se señala la evolución del porcentaje que representa el salario de un contrato bonificado en empresa ordinaria o el de un contrato en centro especial de empleo respecto al salario medio de una persona con discapacidad sin contrato bonificado (índice 100). Así, el contrato bonificado en empresa ordinaria respecto al contrato "no bonificado" pasa del 87% en 2007 al 82% en 2011; dicha diferencia se incrementa entre los contratos bonificados en CEE respecto a los contratos "no bonificados" que pasan del 84% al 62%. Véase cuadro y gráfico.

Cuadro 22 / Gráfico 18

EQUIVALENCIAS ENTRE LOS SALARIOS MEDIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO

	Equivalencia 2007	Equivalencia 2008	Equivalencia 2009	Equivalencia 2010	Equivalencia 2011
Contratos NO bonificados	100%	100%	100%	100%	100%
Contratos bonificados empresa ordinaria	87%	82%	81%	84%	82%
Contratos bonificados centro especial empleo	84%	80%	66%	64%	62%
Concurrencia de contratos	69%	69%	66%	66%	66%

Fuente: MCVL y elaboración propia.



4.1.2.2. Discriminación salarial entre los contratos de las personas con discapacidad y los contratos de las personas sin discapacidad

En este apartado se comparan, para el ejercicio 2011, los resultados de los salarios medios obtenidos a través del módulo fiscal de la MCVL respecto a los datos de la encuesta anual de salarios del INE.

Los resultados ponen de manifiesto una triple discriminación:

— Los salarios de las personas con discapacidad son inferiores a los salarios medios de las personas sin discapacidad.

— Los salarios de las mujeres, con y sin discapacidad, son inferiores a los de los hombres.

— Los salarios con contratos temporales son inferiores a los contratos indefinidos.

Cuadro 23

SALARIOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD *VERSUS* SALARIOS PERSONAS SIN DISCAPACIDAD. AÑO 2011

Salarios contratos "personas sin discapacidad"			
	Hombre (€ mes)	Mujer (€ mes)	Media (€ mes)
Contrato indefinido	2.307,00	1.737,92	2.041,25
Contrato temporal	1.446,50	1.290,58	1.371,92
Media	**2.139,00**	**1.647,33**	**1.908,25**
Salarios contratos "personas con discapacidad"			
	Hombre (€ mes)	Mujer (€ mes)	Media (€ mes)
Contrato indefinido	1.963,96	1.682,82	1.869,75
Contrato temporal	1.493,77	1.264,88	1.407,25
Media	**1.922,28**	**1.638,03**	**1.826,21**

Fuente: MCVL con modulo fiscal, encuesta anual estructura salarial y elaboración propia.

En 2011, los salarios de las personas con discapacidad son un 4,3% inferiores a los de las personas sin discapacidad; no obstante, los salarios de los contratos bonificados de las PCD en empresas ordinarias son, en promedio, un 14,3% más bajos que los de las PSD alcanzando dicha diferencia el 35% en el caso de los contratos en los centros especiales de empleo. Véase cuadro 20 y cuadro 23.

Los salarios de las mujeres están doblemente discriminados; respecto al salario medio de los hombres y respecto al salario medio de las mujeres sin discapacidad. Según género, el salario medio de las mujeres es un 15% inferior al de los hombres tal como se puede ver en el cuadro 24, el cual muestra la equivalencia del salario de la mujer (85%) respecto al del hombre, manteniéndose la misma proporción en los contratos temporales y en los indefinidos. Se puede observar que en las personas sin discapacidad, las diferencias salariales de las mujeres entre el contrato temporal y el indefinido todavía son mayores. Véase cuadro.

Cuadro 24

EQUIVALENCIA DEL SALARIO DE LAS MUJERES RESPECTO AL DE LOS HOMBRES. PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD

Personas SIN discapacidad	Equivalencia M/H
Contrato indefinido	75%
Contrato temporal	89%
Media	**77%**

Personas CON discapacidad	Equivalencia M/H
Contrato indefinido	86%
Contrato temporal	85%
Media	**85%**

Fuente: MCVL con módulo fiscal y elaboración propia.

En cuanto al salario medio de las mujeres con discapacidad respecto al salario medio de las mujeres sin discapacidad, la discriminación se produce tanto en los contratos indefinidos, percibiendo como

media un 3% menos, como en los contratos temporales, un 2% menos, aun cuando la media general apenas difiere por el hecho de que, entre las mujeres con discapacidad, es mayor la proporción de contratos indefinidos, mejor remunerados (véase cuadro 23).

En general, el salario medio de los contratos temporales es inferior al de los contratos indefinidos, sucediendo tanto en el caso de las personas con discapacidad como en las personas sin discapacidad. En el 2011, el salario medio del contrato temporal de las personas con discapacidad equivale a un 75,26% del salario medio de un contrato indefinido. En el caso de las personas con discapacidad, la diferencia es aún mayor: el contrato temporal equivale al 67,21% del salario medio del contrato indefinido. Véase cuadro.

Cuadro 25

EQUIVALENCIA ENTRE EL SALARIO DEL CONTRATO TEMPORAL Y EL INDEFINIDO. PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD

		Hombre (€ mes)	Mujer (€ mes)	Media (€ mes)
Personas **sin** discapacidad	Ratio salario contrato temporal/indefinido	62,70%	74,26%	67,21%
Personas **con** discapacidad	Ratio salario contrato temporal/indefinido	76,06%	75,16%	75,26%

Fuente: MCVL con módulo fiscal y elaboración propia.

En el cuadro siguiente se muestran las diferencias salariales entre el contrato indefinido de las PSD respecto al de las PCD, repitiendo la misma comparación para los contratos temporales. Los resultados muestran que las diferencias salariales entre los mismos tipos de contratos según el colectivo de personas son mínimas (ratio próximo al 100%) excepto en el contrato indefinido de los hombres (diferencia de 15%), dándose el caso de que los salarios de los contratos temporales de los hombres con discapacidad son ligeramente superiores a los de los hombres sin discapacidad resultando, también, la media ligeramente superior. Véase cuadro.

Cuadro 26

DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE LOS GRUPOS DE PCD Y PSD DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES

	Hombre	Mujer	Media
Contrato indefinido PCD/PSD	85%	97%	92%
Contrato temporal PCD/PSD	103%	98%	103%
Media	**90%**	**99%**	**96%**

4.2. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir una pensión contributiva de la Seguridad Social si en el momento de producirse la discapacidad estuvieran de alta en la Seguridad Social o no estando de alta hayan cotizado los años suficientes para tener derecho a una pensión contributiva. En cambio, aquellas personas que no han cotizado a la Seguridad Social tienen derecho a una pensión no contributiva por razones económicas y de grado de discapacidad.

Las pensiones de invalidez son una extensión del sistema de protección social de la Seguridad Social que cubren, entre otras, la contingencia de la incapacitación de la persona para trabajar.

4.2.1. *Pensiones contributivas de invalidez*

Aquellas personas que estuvieran trabajando, o en situación de alta de la Seguridad Social, en el momento de contraer la discapacidad tienen derecho a una pensión contributiva de la Seguridad Social.

Hay diferentes grados de incapacidad permanente dependiendo de las limitaciones para continuar en la vida laboral. Las modalidades de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez son las que se

reconocen cuando la persona queda limitada para ejercer su profesión u oficio por completo. No obstante, la Ley permite la compatibilidad con otras actividades compatibles con el estado de la persona discapacitada.

Incapacidad permanente absoluta

Los requisitos para acceder a la pensión de incapacidad permanente son las siguientes:

- Estar de alta o en situación asimilada a la del alta en el momento en el que se manifiesta la enfermedad. También es posible acceder si la discapacidad se produce por una enfermedad común o un accidente no laboral.
- Ser una persona menor de 65 años. Excepcionalmente se puede reconocer a mayores de 65 años si no reúnen todos los requisitos para la pensión de jubilación.
- Haber cotizado el periodo mínimo de cotización, el cual es una variable en función de la edad de la persona y de la situación desde la que acceda a la pensión.
- Para acceder desde la situación de *no alta* a la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el periodo mínimo de cotización exigido será de 15 años y, como mínimo tres años deben estar comprendidos en los 10 años anteriores a fecha del reconocimiento del derecho.

El importe de una pensión de incapacidad permanente absoluta equivale al 100% de la base reguladora calculada en los mismos términos que en la incapacidad permanente total (art 140 del TRLSS). En el momento que el beneficiario cumpla los 55 años es posible acceder a la invalidez total cualificada que consiste en incrementar la pensión en un 20% más, cuando las circunstancias del beneficiario hagan presumir la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.

Pensión de gran invalidez

La gran invalidez es aquella que impide al trabajador realizar cualquier profesión u oficio y que implica la necesidad de asistencia de tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida (comer, vestirse, levantarse…).

El importe de la pensión de gran invalidez se calcula en los mismos términos establecidos para la incapacidad permanente absoluta incrementada en un complemento de "ayuda a tercera persona" con el fin que pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento[17] será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida por el trabajador. A efectos del cálculo se excluye el complemento al que podría tener derecho por razón de edad.

Las pensiones de invalidez para cualquiera de los grados estarán sujetas a las "topes" de importes máximos y mínimos de las pensiones. Dichos límites se aprueban en los Presupuestos Generales del Estado.

Compatibilidad pensión contributiva por invalidez y trabajo

La pensión de incapacidad permanente absoluta y la pensión de gran invalidez son compatibles con el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, que no representen un cambio en el estado de la persona con discapacidad. Si las actividades realizadas exceden de las condiciones establecidas serán incompatibles pudiendo suspenderse la pensión.

Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión de algún Régimen de la Seguridad Social existe obligación de alta y cotización debiendo comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el inicio de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, salvo en el caso de que la pensión se derive de una enfermedad profesional, en que será necesaria la autorización previa.

[17] Definición incluida en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

Otras pensiones

En este grupo se incluyen las otras pensiones de incapacidad no contempladas en el apartado anterior y aquellas otras no derivadas de la invalidez pero de las cuales la persona con discapacidad es beneficiaria.

4.2.2 *Características de las pensiones contributivas de la Seguridad Social*

A efectos del estudio, las pensiones de Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta se agrupan en "Pensiones de invalidez", el segundo grupo lo constituye "Otras pensiones derivadas de la incapacidad" y el tercer grupo, "Otras pensiones NO derivadas de la incapacidad". El porcentaje mayoritario de pensiones (91%) pertenecen al grupo de "otras pensiones derivadas de la incapacidad".

La pensión media del conjunto de las prestaciones contributivas es de 637,41 euros mes, aunque se observan grandes diferencias entre los diversos tipos de pensiones. Mientras que en el grupo de *Pensiones de invalidez*, la pensión media es de 1.090,75 euros mes, en el grupo de *otras pensiones de incapacidad* es de 631,38 euros mes y en el de las *pensiones no derivadas de incapacidad*, la cuantía media es de 523,33 euros. Véase cuadro.

Cuadro 27

PENSIONES Y CUANTÍAS MEDIAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año 2011	Pensiones	%	Cuantía media (€ mes)
Pensiones de invalidez	10.025	3%	1.090,75
Otras pensiones derivadas de incapacidad	338.500	91%	631,38
Otras pensiones NO derivadas de incapacidad	21.925	6%	523,33
Total	370.450	100%	637,41

Fuente: MCVL (2011) y elaboración propia.

4.2.2.1 Detalle de pensionistas y pensiones por grupos

En el cuadro siguiente se muestra el detalle de pensiones y pensión media del grupo de personas que cobran "Pensiones de invalidez". Tal como se puede ver, la mayoría (93%) son pensiones de Incapacidad permanente absoluta con una pensión media mensual de 1.088,44 euros y, el 7% restante son pensiones de Gran invalidez con una pensión media mensual de 1.268,25euros. La pensión media de Incapacidad permanente absoluta es un 20% inferior en las mujeres que en los hombres, no percibiéndose diferencias significativas en las pensiones de Gran invalidez. Véase cuadro.

Cuadro 28

PENSIONES Y PENSIÓN MEDIA DEL GRUPO DE PENSIONES DE INVALIDEZ

Año 2011	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N.º de pensiones	Cuantía media €mes	N.º de pensiones	Cuantía media €mes	N.º de pensiones	Cuantía media €mes
Incapacidad permanente absoluta	4.575	1.218,4	4.750	963,2	9.325	1.088,4
Gran invalidez	450	1.255,8	250	1.290,7	700	1.268,2
Total y media	5.025	1.221,7	5.000	979,6	10.025	1.101

Fuente: MCVL y elaboración propia.

El grupo de "otras pensiones derivadas de la incapacidad" lo constituyen las pensiones derivadas de la incapacidad total[18] y las pensiones de jubilación. En el 2011, según datos de la MCVL se percibían 338.500pensiones con un importe medio de 631,38 euros mes. Véase cuadro.

[18] Invalidan para el trabajo de forma temporal.

Cuadro 29

OTRAS PENSIONES DERIVADAS DE LA INCAPACIDAD

Año 2011	N.º de pensiones	Cuantía media (€ mes)
Pensión incapacidad total	334.900	625,9
Pensión jubilación incapacidad	525	805,56
Otras pensiones incapacidad	250	176,57
Pensión jubilación	2.825	1.289,32
TOTAL	338.500	631,38

Fuente: MCVL y elaboración propia.

El tercer grupo es el de "otras pensiones no derivadas de la incapacidad". Incluye las pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares. Según la MCVL, en 2011, se percibían 21.925 pensiones con un importe medio de 523,33 euros. Véase cuadro.

Cuadro 30

OTRAS PENSIONES NO DERIVADAS DE LA INCAPACIDAD

Año 2011	N.º de pensiones	Cuantía media (€ mes)
Pensión viudedad	17.875	552,79
Pensión orfandad	3.800	388,46
Pensión a favor de familiares	250	467,61
TOTAL	21.925	523,33

Fuente: MCVL y elaboración propia.

4.2.3. *Concurrencia contratos de trabajo con pensiones de invalidez*

Los regímenes de protección social cubren las contingencias por invalidez de la persona siempre que esta estuviera laboralmente activa o hubiera cotizado un determinado número de años en el momento de producirse la discapacidad sobrevenida. Esta cobertura, tradicionalmente, se entendía como una garantía de ingresos regulares que permitiera a esos individuos no caer en situaciones de extrema necesidad o no quedar al amparo exclusivo de sus familias. No obstante, en las últimas décadas se ha ido desarrollando una nueva perspectiva según la cual no basta con el diseño de un sistema de transferencias públicas, sino que para la plena integración social de las personas con discapacidad el acceso al empleo se ve como un elemento esencial (Malo, 2011).

La compatibilidad entre pensión y trabajo de las personas en edad laboral viene refrendada por el artículo 35 de la Constitución que reconoce el derecho al trabajo como un elemento básico de nuestra sociedad. El artículo 141.2 de la LGSS apunta a la plena compatibilidad entre trabajo y pensión, al no establecer límite alguno a la simultaneidad referida. Diversas sentencias de los Tribunales y otra del Tribunal Supremo, de 30 de enero de 2008, avalan la plena compatibilidad de la pensión de gran invalidez con el desarrollo de un trabajo a tiempo completo.

Este estudio no pretende analizar en profundidad la compatibilidad entre trabajo y pensión sino dar una pincelada sobre el tema apuntando la magnitud de personas con discapacidad que simultanean trabajo y pensión de gran invalidez / pensión de incapacidad permanente absoluta.

Comparando el año 2007 con el 2011 se observa que el porcentaje de individuos que simultanean trabajo y pensión de Incapacidad permanente absoluta ha descendido, pasando del 26,25% en 2007 al 22,5% en 2011. Lo mismo ocurre con la simultaneidad de trabajo y pensiones de Gran invalidez; el número de individuos pasa del 42,42% en 2007 a 39,28% en 2011.

Por lo que respecta a las pensiones de este grupo, se observa un descenso de su cuantía en el periodo 2007-2011. En la pensión de Incapacidad permanente absoluta, el importe medio pasa de 1.047

euros mes en el 2007 a 874 euros en el 2011. Paralelamente, la cuantía media de la pensión de Gran invalidez pasa de 1.259 euros mes a 1.175 euros.

En ambos tipos de pensiones, el salario medio mensual de las personas beneficiarias es superior a los 2.000 euros. Ello parece indicar que la concurrencia de trabajo y pensión de invalidez se da en aquellas personas con discapacidad sobrevenida y que desempeñan trabajos bien remunerados.

En cuanto a las características de los individuos se puede decir que mayoritariamente son hombres, con edades entre 45 y 64 años, con un grado de discapacidad 3 (de más del 65%). Véase cuadro.

Cuadro 31

CONCURRENCIA DE SALARIOS Y PENSIONES DE INVALIDEZ

	Pensión incapacidad permanente absoluta y salario			
	Año 2011		**Año 2007**	
Personas con salario y pensión	2.100		6.800	
% con concurrencia/total pensionistas	22,50%		26,25%	
Sexo	77%	Hombre	71%	Hombre
Edad media	77%	Entre 45-64 años	70%	Entre 45-64 años
Grado discapacidad	78%	Grado 3	54%	Grado 3
Salario (€ mes)	2.045		2.252	
Pensión (€ mes)	874		1.047	

	Pensión gran invalidez y salario			
	Año 2011		**Año 2007**	
Personas con salario y pensión	275		700	
% con concurrencia/total pensionistas	39,28%		42,42%	
Sexo	82%	Hombre	89%	Hombre
Edad media	63%	Entre 45-64 años	75%	Entre 45-64 años
Grado discapacidad	91%	Grado 3	75%	Grado 3
Salario (€ mes)	2.510		2.185	
Pensión (€ mes)	1.175		1.259	

Fuente: MCVL con módulo fiscal y elaboración propia.

5. LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA ESTABILIDAD LABORAL

Las bonificaciones a la contratación son una de las principales medidas de las políticas activas, no solo dirigidas a las personas con discapacidad sino al conjunto de la población. Teóricamente, se dirigen a los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y su propósito es favorecer el acceso al empleo, aumentando la ocupación y la empleabilidad de dichas personas. Otra de las principales misiones de la mayoría de las políticas de bonificaciones es generar empleo estable y reducir la temporalidad, fomentando la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las bonificaciones se caracterizan por ser una política “marginal”, en tanto que se acostumbra a subsidiar sólo a los trabajadores adicionales y no a aquellos que ya estaban ocupados antes de implementarse el programa. A menudo suelen tener un carácter transitorio y llevan aparejadas sanciones en caso que la empresa incumpla sus compromisos sin causa justificada (AEVAL, 2009: 7).

La hipótesis central de funcionamiento es que un menor coste del factor trabajo en los colectivos bonificados supondrá una prima a su contratación y/o conversión de sus contratos temporales en indefinidos frente a trabajadores pertenecientes a otros colectivos no bonificados. El mecanismo esperado (Toharia, 2008: 45) es que las empresas se vean inducidas a crear nuevos puestos de trabajo (expansión del empleo) para que sean ocupados por los trabajadores objeto de la política. Adicionalmente, algunas políticas de discriminación positiva asumen que la generación neta de empleo será mínima pero que a pesar de ello se cumpliría la finalidad de mejorar las condiciones relativas del colectivo si los empleadores contratan trabajadores bonificados para ocupar puestos que normalmente se dirigirían al resto de la fuerza de trabajo.

5.1. El debate sobre su eficacia: revisión de la literatura

En referencia a los efectos microeconómicos de dichas políticas, existen pocos elementos de consenso en la literatura. Van Ours (2002), para datos de la República Eslovaca, verifica efectos positivos en las tasas de entrada en el empleo. Los empleos subsidiados ayudarían a reducir el desempleo, si bien no a encontrar empleos regulares, con la consiguiente cronificación de las ayudas. De hecho, encuentra una correlación negativa entre la duración de los subsidios y dichas probabilidades, en la línea del llamado efecto encerramiento o *locking-in.*

Hogelund y Greve Pedersen (2002), para datos de Dinamarca, demuestran la relación entre bonificaciones y aumento de las tasas de actividad y de reducción del desempleo, si bien señalan el posible efecto estigmatizador de dichas políticas. Kugler et al. (2002), con datos de la EPA para el período 1987-2000, confirma el aumento del empleo indefinido de ciertos sectores, especialmente jóvenes, y efectos positivos en los flujos laborales, destacadamente en las transiciones desde el paro y el empleo temporal hacia el empleo permanente. García y Rebollo (2007), examinan las bonificaciones de salarios de las Comunidades Autónomas y comprueban impactos positivos pero modestos en las tasas de transición a empleos indefinidos.

Toharia (2008), en un extenso estudio sobre los efectos de un amplio abanico de bonificaciones en el Estado Español, encuentra que los contratos iniciales bonificados son los más inestables, con menores probabilidades de acceder a una situación de estabilidad (2008: 267) o de permanencia en ella (2008: 178-180). Cueto (2006: 112) y el informe de la AEVAL (2009) para bonificaciones a jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años y parados de larga duración para el período 2005-2008, llegan a similares conclusiones: la bonificación de los contratos iniciales habría tenido el efecto de hacerlos más temporales y menos estables. En sentido opuesto, Toharia constata que los contratos indefinidos ordinarios presentan las mayores probabilidades de supervivencia (2008: 266-267)[19], y cita entre los factores que favorecerían este tipo de contratación la antigüedad en la empresa y en el contrato, así como la propia antigüedad del individuo en el sistema de la Seguridad Social. AEVAL también identifica las conversiones bonificadas como instrumentos que favorecerían la estabilidad y probabilidad de su mantenimiento, incluso, en este caso, en mayor medida que los contratos indefinidos ordinarios.

Uno de los consensos más generalizados en la materia es que la efectividad de las bonificaciones aumenta si van dirigidas a colectivos específicos (AEVAL, 2009: 11; Alonso-Borrego *et al*., 2004: 19). Una falta de definición puede generar el uso de los incentivos para la contratación de trabajadores de alta empleabilidad o con menores dificultades de acceso al empleo, o un efecto reducción de cotizaciones sociales. Es por ello que el caso de las personas con discapacidad presenta problemáticas específicas, pues si ciertamente se trata de un colectivo claramente delimitado, también es profundamente heterogéneo.

Delsen (1996), constata que las bonificaciones generales pueden suponer un desincentivo para los empresarios para retener empleados con discapacidades (1996: 17), y afirma que las bonificaciones específicas para el colectivo no implican mejoras en la posición en el mercado de trabajo para los participantes, además de generar efectos estigmatizadores. Sin embargo, Datta y Larsen (2010), con datos del período 1994-2001 para Dinamarca, llegan a conclusiones diametralmente opuestas. Analizan un programa de subsidios salariales para discapacitados permanentes, inactivos de larga dura-

[19] Sin embargo, la metodología empleada es controvertida, puesto que no se consideran solo los contratos iniciados en el período de estudio (2006-2007), sino también los que ya estaban en vigencia, por lo cual se introduce un efecto distorsionador, atendiendo a que serían estos mismos los más antiguos por término medio.

ción y con capacidades parciales para el empleo. Constatan un efecto positivo en la incorporación al mercado de trabajo, que aumenta un 33% en el grupo de tratamiento, no detectándose efectos negativos en las tasas de abandono posteriores.

5.2. Evidencias empíricas

La revisión de la literatura pone de manifiesto que la supervivencia de los contratos y el acceso a situaciones de estabilidad es uno de los elementos clave de debate al respecto. Para el análisis de la efectividad de las modalidades contractuales en la estabilidad laboral de los individuos se han utilizado los datos de la MCVL. La finalidad es determinar la incidencia de las bonificaciones, con especial atención a aquellas destinadas al colectivo de personas con discapacidad, en la permanencia en el mercado laboral.

Las unidades de análisis utilizadas han sido los contratos. Como se apuntaba en la explicación de la MCVL, para este apartado del análisis se ha optado por reconstruir una muestra panel prospectiva de relaciones contractuales[20].

Las variables empleadas en el análisis han sido las siguientes:

- Variables dependientes: días de supervivencia del contrato y probabilidades de supervivencia al cabo de medio, uno y dos años de la celebración del mismo.
- Variables independientes: tipos de contratos (bonificados y no bonificados). Adicionalmente, se han incorporado algunas variables sociodemográficas del sujeto para contrastar su efecto en el modelo.

La técnica estadística utilizada ha sido la regresión. En una primera etapa se ha aplicado la regresión lineal con variable dependiente métrica, número de días de supervivencia del contrato. No obstante, la no linealidad perfecta del modelo aconseja replicar el análisis a través de regresiones logísticas binarias según la probabilidad de supervivencia del contrato a determinados períodos (medio, uno y dos años). Con ello logramos aislar la reducción de efectividad de la tipología contractual a medida que se prolonga la supervivencia del contrato.

El análisis tiene una doble población de referencia. En primer lugar se observa el efecto de las tipologías contractuales en el colectivo de personas con discapacidad con el objeto de observar si existen diferencias significativas en el comportamiento de la estabilidad de las relaciones laborales entre contratos bonificados y no bonificados. Ello responde a una visión endógena del fenómeno y resulta nuclear para responder al principal interrogante que suscitan las bonificaciones dirigidas a los discapacitados: ¿Realmente son efectivas y cumplen sus objetivos? ¿Las exenciones a la contratación tienen alguna incidencia en la estabilidad laboral de sus beneficiarios en relación con aquellas personas igualmente discapacitadas no acogidas a las mismas?.

Una aproximación complementaria consiste en observar el comportamiento de los contratos bonificados destinados al resto de la población y comparar su comportamiento con el de los contratos ordinarios. Con ello conseguimos captar no únicamente el efecto absoluto de las bonificaciones para discapacitados, sino también su efecto diferencial respecto a las mismas o similares políticas dirigidas a otros colectivos. Dicha perspectiva reviste especial importancia, puesto que cualquier evaluación de una política pública siempre tiene un aspecto relativo. Asumimos que toda valoración de una inversión social se lleva a cabo en comparación con los resultados de similares intervenciones en otros ámbitos y/o colectivos.

La regresión lineal simple (*Cuadros A5.1* y *A5.2*) muestra el efecto diferencial de los contratos temporales bonificados en relación a sus homólogos ordinarios. La probabilidad de supervivencia de los primeros es positiva, con un coeficiente Beta cercano a 0,1, cifra que contrasta con los segundos, con coeficiente negativo cercano a 0,2. Dicha relación se reproduce en el caso de los contratos indefinidos, si bien las diferencias se atenúan considerablemente (0,22 *versus* 0,19).

Los análisis *logit* (*Cuadros A5.3* a *A5.8*) corroboran los resultados y muestran una leve mayor probabilidad de supervivencia a medida que se reduce el límite temporal. En consecuencia, el mayor efecto

[20] Véase el apartado sobre metodología en el Anexo A2.

diferencial se produce en la probabilidad de supervivencia de los contratos temporales a medio año (0,56 para los bonificados, una cifra que contrasta con el -0,96 para los no bonificados). Ello es debido a la mayor probabilidad de conversión de los contratos temporales bonificados en indefinidos. En el caso de los contratos indefinidos, la tendencia es similar, si bien las diferencias se atenúan en mayor grado, pasando de 3,48 y 1,88 a medio año a 2,26 y 1,76 respectivamente para la probabilidad de supervivencia a dos años.

Un resumen visual sintético de todo ello puede encontrarse en el gráfico de supervivencia de Kaplan-Meier (*Gráfico A5.G1*) según tipo de contratos.

El análisis de regresión de los contratos con la población no discapacitada (*Cuadros A5.9* a *A5.16*) muestra el menor efecto de la contratación bonificada respecto la ordinaria. La contratación bonificada indefinida presenta incluso una leve menor probabilidad de supervivencia en comparación con la misma tipología ordinaria. En la contratación temporal se constata una relación similar, de menor efecto de los contratos bonificados o de práctica equivalencia.

Por lo que respecta a las variables sociodemográficas, se constatan las siguientes características:

— A mayor grado de discapacidad, mayor probabilidad de extinguirse antes la relación contractual. Dicha probabilidad se acentúa a medida que se extiende el período de supervivencia.

— Tipo de empresa: las asociaciones presentan una menor estabilidad en contraste con el resto de tipologías. Destaca especialmente en este segundo grupo los entes públicos. Dicha tendencia se reproduce en el colectivo no discapacitado.

— N.º de trabajadores de la empresa: se constata una relación inversa entre el tamaño de la empresa y la estabilidad contractual. Son la pequeña y mediana empresa la que presentan mayores índices de estabilidad, en claro contraste con los centros de más de 1.000 trabajadores.

— Sexo: no se detecta una tendencia definida.

— Nivel de estudios: hallamos un efecto a priori contraintuitivo. Se aprecia una reducción de la estabilidad a medida que aumenta el nivel formativo. Si bien la tendencia es leve y en el caso de los estudios universitarios los resultados son habitualmente no significativos.

— Grupo de cotización: las categorías menos cualificadas presentan también menor estabilidad, mientras que las profesiones medias presentan probabilidades más elevadas. De nuevo, hallamos un efecto sorprendente en las ocupaciones más elevadas de la clasificación (ingenieros y licenciados superiores), con menores niveles de supervivencia que las profesiones medias. Dicha tendencia, sin embargo, no se replica en la población no discapacitada, produciéndose en este caso una mayor estabilidad a medida que la ocupación se sitúa en un grado más elevado de la clasificación.

— Edad: se evidencia una relación positiva entre edad y estabilidad; a mayor edad, más probabilidades de supervivencia del contrato.

— Funcionarios con Seguridad Social: presentan una menor probabilidad. Ello puede deberse al sesgo de selección del colectivo en la muestra. Como recordábamos anteriormente, sólo determinados sectores del personal funcionarial disponen de información contractual.

En resumen, las bonificaciones a la contratación presentan claramente una incidencia positiva en la supervivencia de los contratos celebrados con población discapacitada. Ello contrasta con algunas hipótesis de trabajo presentes en la literatura científica que afirman el efecto contrario. Sin embargo, sí que podemos constatar el efecto diferencial de las mismas según el colectivo beneficiario y su amplitud. Tal como afirman algunos autores, el efecto de las bonificaciones dirigidas a la población en su conjunto presenta efectos escasamente significativos, prácticamente idénticos.

CONCLUSIONES

La Unión Europea a través de la Estrategia Europea de Empleo recomienda a los Estados miembros impulsar acciones encaminadas a prevenir la inactividad y el desempleo de las personas con disca-

pacidad que son los principales problemas de este colectivo. En España, en el 2011, la tasa de actividad de las personas con discapacidad equivalía a menos de la mitad del grupo de personas sin discapacidad, el 36,5% *versus* el 76,3% así como una tasa de empleo muy inferior a la de las personas sin discapacidad, el 26,7% versus el 59,8%. Del total de 1,2 millones de personas con discapacidad en edad laboral solo 337 mil aprox. estaban ocupadas; 125 mil, aprox. eran paradas activas y, el resto, 800 mil aprox., paradas inactivas.

Otras características de este colectivo son: la elevada proporción de personas de más de 45 años, dos tercios del total frente una escasa proporción de jóvenes, apenas un 6% entre 16 a 24 años; un 20% de la población tiene deficiencias mentales/intelectuales y, el resto deficiencias físicas; un 42% tienen un grado de discapacidad superior al 65% y solo un 15% tiene estudios superiores frente a casi el 30% del colectivo de personas sin discapacidad.

El colectivo de personas con discapacidad por sus especiales características son destinatarios de medidas de fomento del empleo para su integración laboral. La Ley 13/1982 (LISMI) y más recientemente la Ley 43/2006 (Programa de Fomento del Empleo) son los referentes normativos básicos que impulsan los derechos y establecen incentivos a la contratación para las personas con discapacidad bien sea en la empresa ordinaria o en la empresa protegida (Centros especiales de empleo).

La panorámica de la contratación de personas con discapacidad muestra que, en el 2011, el 78% de los contratos son no bonificados frente al 22% de contratos bonificados; antes de la Ley 43/2006, la proporción era del 93% de contratos no bonificados y un 7% de contratos bonificados. Esta elevada proporción de contratos sin beneficios contractuales puede deberse a que son contratos bastante estables y realizados antes del 2007, primer año de vigencia de la Ley 43/2006.

Uno de los objetivos del Programa de Fomento del Empleo –en vigor en el 2007– es el incremento de la contratación estable del colectivo de personas con discapacidad. Aunque se aprecia un incremento de contratos bonificados, del orden del 4%, en el periodo 2007-20111, se intuye que el éxito de dicho objetivo ha sido menor de lo previsto por las consecuencias de la crisis económica que se hizo sentir de forma intensa en los años 2008 y 2009. Se observa que el impacto de la crisis en los Centros especiales de empleo fue menor ya que la pérdida de empleos se concentra en solo un año, el 2009, mostrando un fuerte crecimiento en los dos años siguientes 2010 y 2011.

El año siguiente al de la entrada de la Ley, el incremento de contratos bonificados fue significativo: un 12,28% en empresas ordinarias y un 17,3% en los CEE. Desde la perspectiva del periodo analizado, los CEE son los que han incrementado los contratos indefinidos bonificados en mayor proporción (39,97%) pasando de 14.450 a 20.225 en cuatro años. A partir del 2008, la proporción entre contratos no bonificados y contratos bonificados se ha mantenido prácticamente estable (78%/22%).

La mayoría de contratos en los CEE son indefinidos, 97%, mientras que en las empresas ordinarias la proporción es del 72% utilizando el contrato temporal como la segunda opción (26%). La figura del contrato fijo discontinuo es algo más utilizado en los CEE, un 3% del total frente al 2% en las empresas ordinarias. Por grupos de cotización, el 80% de los contratos están incluidos en los grupos de "administrativos, oficiales, peones, subalternos" y, un 13% en "titulados, jefes administrativos y ayudantes no titulados"; hay un 7% de contratos "sin clave conocida".

El análisis de la efectividad de las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en la Ley 43/2006 se ha realizado a través de la construcción de un conjunto de indicadores y mediante el análisis de supervivencia de los contratos realizado a través de un análisis longitudinal, resultando que:

— Los contratos bonificados tienen un mayor grado de estabilidad que los contratos no bonificados (un 79,01% en los contratos bonificados en la empresa ordinaria y un 78,28% en los CEE frente al 68,29% de los contratos no bonificados).

— La tasa de temporalidad de los contratos es menor en los contratos bonificados (24,82%) que en los no bonificados (46,91%).

— Los contratos bonificados tienen una mayor proporción de contratos a tiempo completo que los contratos no bonificados. El número de días equivalentes al año por contrato alcanza los 260,93 en los contratos bonificados de la empresa ordinaria y 275,43 días año en los CEE.

En cuanto a la supervivencia de los contratos, las cifras muestran que

— La supervivencia de los contratos temporales bonificados es mayor que la de los contratos temporales no bonificados. Lo mismo ocurre con los contratos indefinidos bonificados y no bonificados aunque el contraste no es tan elevado. La probabilidad de supervivencia aumenta a medida que se reduce el límite temporal; el mayor efecto diferencial se produce en la probabilidad de supervivencia de los contratos temporales a medio año.

— A mayor grado de discapacidad, mayor probabilidad de extinguirse antes la relación contractual. Dicha probabilidad se acentúa a medida que se extiende el período de supervivencia.

— Tipo de empresa: las asociaciones y organizaciones públicas presentan una menor estabilidad en contraste con el resto de tipologías. Destaca especialmente en este grupo los entes públicos. Dicha tendencia se reproduce en el colectivo no discapacitado.

— Se constata una relación inversa entre el tamaño de la empresa y la estabilidad contractual. Son la pequeña y mediana empresa la que presentan mayores índices de estabilidad, en claro contraste con los centros de más de 1.000 trabajadores.

— Sexo: no se detecta una tendencia definida.

— Nivel de estudios, se aprecia una reducción de la estabilidad a medida que aumenta el nivel formativo. Si bien la tendencia es leve y en el caso de los estudios universitarios los resultados son habitualmente no significativos.

— Grupo de cotización: las categorías menos cualificadas presentan menor estabilidad, mientras que las profesiones medias presentan probabilidades más elevadas. De nuevo, hallamos un efecto sorprendente en las ocupaciones más elevadas de la clasificación (ingenieros y licenciados superiores), con menores niveles de supervivencia que las profesiones medias. Dicha tendencia, sin embargo, no se replica en la población no discapacitada, produciéndose en este caso una mayor estabilidad a medida que la ocupación se sitúa en un grado más elevado de la clasificación.

— Edad: se evidencia una relación positiva entre edad y estabilidad; a mayor edad, más probabilidades de supervivencia del contrato.

La Ley 43/2006 ha sido efectiva en el establecimiento de medidas discriminatorias a favor de determinados segmentos de la población con discapacidad, concretamente, mayores de 45 años, las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad severa. Los resultados muestran que:

- Un incremento en la proporción de mujeres, a partir de 2009, en los Centros Especiales de Empleo.
- Un incremento, también en los CEE, de la contratación de personas con el Grado 3 de discapacidad.
- Un incremento porcentual de la presencia de personas con discapacidades mayores de 44 años en la empresa ordinaria.

La integración laboral de las personas con discapacidad permite la integración social de las PCD a través de la percepción de las rentas de trabajo aunque existe una cierta discriminación salarial “intergrupos” e “intra-grupos” recrudeciéndose en el caso de las mujeres.

Se observa que los salarios de los contratos bonificados son inferiores al de los contratos no bonificados de las personas con discapacidad; asimismo, el salario medio de las personas con discapacidad es inferior al de las personas sin discapacidad.

Las cifras muestran que, en el 2011, el salario medio de los trabajadores con discapacidad es alrededor de un 4,3% inferior a los del colectivo de personas sin discapacidad alcanzando dicha diferencia el 14,3% en los contratos bonificados de las PCD en las empresas ordinarias y un 35% en los contratos de los centros especiales de empleo. Los salarios de las mujeres están doblemente discriminados, tanto en razón de género como por razón de su discapacidad. La remuneración media de las mujeres es inferior en un 15%, aproximadamente, al de los hombres de su mismo colectivo y por

razón de discapacidad, las diferencias salariales se producen en mayor proporción en los contratos indefinidos respecto a los de las personas sin discapacidad.

También se encuentra discriminación salarial dentro del mismo colectivo de personas con discapacidad; así, el salario medio de los contratos temporales es un 25% inferior a los de los contratos indefinidos. Asimismo, los salarios medios de los contratos bonificados en la empresa ordinaria son un 18% inferiores al de los contratos no bonificados y del orden del 20% en los contratos de los Centros especiales de empleo.

Los contratos no bonificados y los contratos bonificados en las empresas ordinarias muestran crecimientos de salarios a lo largo del periodo 2007-2011, excepto en el 2010, en el primer caso y, en el 2011, en el segundo caso que disminuyen ligeramente. Por el contrario, en los CEE se observa un descenso continuado de los salarios, siendo especialmente importante el correspondiente al año 2009.

La conclusión general de este estudio es que los efectos de la crisis económica han frenado los beneficios del programa de Fomento del empleo de la Ley 43/2006; no obstante, se aprecia un ligero incremento de la contratación y un aumento en la estabilidad de los contratos bonificados de las personas con discapacidad en el periodo analizado. Se observa, también, una mayor supervivencia de los contratos bonificados respecto a los no bonificados. La creación de empleos ha permitido incrementar la renta de las personas con discapacidad aumentando su bienestar y, en general, el de la sociedad.

ANEXOS:

Anexo A1. Contratos, ayudas e incentivos

A1.1. Ayudas e incentivos a la contratación de personas con discapacidad

		ANEXO 1													
		INCENTIVOS CONTRATACIÓN LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD													
		SEGURIDAD SOCIAL				SUBVENCIÓN SALARIAL (MES)		SUBVENCIÓN EMPLEO CON APOYO				CREACIÓN Y ADAPTACIÓN PUESTO DE TRABAJO			
		Bonificación SS. General	Bonificación SS. Si es Mujer	Bonificación SS. Si es >45 años	Bonificación SS. Si es >45 años y Mujer	Subvención salarial por trabajador (mes)	Subvención salarial: Disc. Especial (mes) (1)	Subvención apoyo actividad profesional PCD Especial (1)	Subvención apoyo PCD Especial grado >65% (2)	Subvención apoyo PCD Especial grado >33% y < 65% (2)	Subvención apoyo disc, física o sensorial >65% y disc. auditivas <33%	Subvención adaptación puesto de trabajo	Por crea-ción puesto de trabajo empresa ordinaria	Por crea-ción puesto de trabajo en CEE: Plantilla >90%	Por crea-ción puesto de trabajo CEE: Plantilla >70% y <90%
CEE	Contratos en centros especiales de empleo	100% cuota empresa	100% cuota empresa	100% cuota empresa	100% cuota empresa	50% SMI	75% SMI	1.200 €/año				1.803		12.020	9.015
Empresas ordinarias	Contrato de trabajo indefinido PCD	4.500 €/año	5.350 €/año	5.700 €/año	5.700 €/año							902	3.907		
	Contrato de trabajo *indefinido* PCD Especial	5.100 €/año	5.950 €/año	6.300€/año	6.300 €/año				6.600 €/año	4.000 €/año	2.500 €/año	902	3.907		
	Contrato de trabajo *temporal* PCD	3.500 €/año	4.100 €/año	4.100 €/año	4.700 €/año							902			
	Contrato de trabajo *temporal* PCD Especial	4.100 €/año	4.700 €/año	4.700 €/año	5.300 €/año				6.600 €/año	4.000 €/año	2.500 €/año	902			
	Contrato de trabajo indefinido PCD procedente de *Enclaves laborales*	100% cuota empresa	100% cuota empresa	100% cuota empresa	100% cuota empresa				6.600 €/año	4.000 €/año	2.500 €/año	902	7.814		
En ambas	Contrato de trabajo de Interinidad sustitución I.T. PCD	100% cuota empresa													
	Contrato de formación	50% cuota empresa										902			
	Contrato de prácticas	50% cuota empresa										902			
Autónomos	Bonificación cuota Seguridad Social	50% base mínima													

(1) PCD Especial (especiales dificultades inserción). Incluye personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual >33% y personas con discapacidad física o sensorial >65%.

(2) Personas con discapacidad con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual >33%.

A1.2. Contratos específicos para personas con discapacidad. Bonificaciones a empresas

Tipos de contratos bonificados

- Contrato de trabajo indefinido inicial.
- Contrato temporal de fomento de empleo.
- Transformación de contratos temporales de fomento del empleo y formativos en indefinidos.
- Contrato para la formación.
- Contrato en prácticas.
- Contrato de trabajo de interinidad.

Contrato indefinido bonificado para personas con discapacidad

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador con grado de discapacidad igual o superior al 33% o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta o una pensión de gran invalidez. También los pensionistas de clases pasivas que tengan una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- No haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la fecha de realización del contrato mediante un contrato indefinido. *No se aplica si las empresas contratan trabajadores con especial dificultad de inserción*[21]**.** (A partir de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas).
- No haber tenido un contrato indefinido en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato en esa o en otra empresa. *No se aplica si los trabajadores proceden de un Centro Especial de Empleo o si las empresas contratan trabajadores con especiales dificultades de inserción***.** (A partir de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas).

Requisitos de la empresa:

- Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedaran excluidas de las bonificaciones durante 12 meses.

Condiciones del contrato:

- El contrato se puede celebrar a tiempo completo o parcial.
- Obligación de mantener el trabajador durante 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador con grado de discapacidad igual o superior al 33% o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta o una

[21] Se trata de personas con una discapacidad igual o superior al 33% con parálisis cerebral o enfermedad mental o intelectual y persona con un grado de discapacidad igual o superior al 65% con discapacidad física o sensorial.

pensión de gran invalidez. También los pensionistas de clases pasivas que tengan una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- No haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la fecha de realización del contrato mediante un contrato indefinido. *No se aplica si las empresas contratan trabajadores con especial dificultad de inserción.* (A partir de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas).
- No haber tenido un contrato indefinido en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato. *No se aplica si los trabajadores proceden de un Centro Especial de Empleo o si las empresas contratan trabajadores con especiales dificultades de inserción*. (A partir de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas).

Requisitos de la empresa:

- *En los doce meses* anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos por despidos reconocidos o declarados improcedentes, o por despido colectivo. *No se aplica dicha exclusión*[22] *en el supuesto que la contratación se haga con una persona con discapacidad, con especiales dificultades para su inserción*[23]**.**
- Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas

Requisitos de contrato:

- La duración del contrato se realizará por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años. Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar por periodos no inferiores a 12 meses.
- El contrato se puede celebrar a tiempo completo o parcial.
- Tendrá derecho a la bonificación por transformación del contrato temporal en indefinido.

Transformación de contratos temporales de fomento del empleo y formativos

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador con grado de discapacidad igual o superior al 33% o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta o una pensión de gran invalidez. También los pensionistas de clases pasivas que tengan una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para el fomento del empleo o un contrato en prácticas o de formación.
- La bonificación se aplica a la transformación de contratos temporales de fomento del empleo y formativos. *En el caso de un Centro Especial de Empleo se bonifica la transformación en indefinido de cualquier modalidad de contrato temporal* (se aplica a partir de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre).
- No haber tenido un contrato indefinido en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato. *No se aplica si los trabajadores proceden de un Centro Especial de Empleo o si las empre-*

[22] Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Entra en vigor en enero del 2010.

[23] Cuando tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33% que tengan parálisis cerebral o enfermedad mental/psíquica y aquellas con grado de discapacidad superior al 65% con cualquier tipo de discapacidad.

sas contratan trabajadores con especiales dificultades de inserción. (A partir de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas).

Requisitos de la empresa:

- Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Requisitos de los contratos:

- Los contratos podrán celebrase a tiempo completo o parcial.
- Se deben notificar a al Servicio Público de Empleo.
- No se aplicara a las relaciones laborales de carácter especial.

Contrato para la formación de personas con discapacidad

Requisitos del trabajador:

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de minusvalía igual o superior al 33%.
- No existe límite de edad.
- No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.

Requisitos de la empresa:

- Duración entre seis meses a dos años. Se podrá acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. La duración del contrato puede ser superior si lo establece un convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda superar a cuatro años.
- Cuando el trabajador sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, por procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% de la jornada laboral el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año. El resto de la jornada laboral se dedicará a formación.
- La retribución no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo trabajado.
- Podrá establecerse un periodo de prueba que no será superior a dos meses.
- Los trabajadores con discapacidad no se computaran para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Contrato de prácticas para personas con discapacidad

Requisitos del trabajador:

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de minusvalía igual o superior al 33%.
- En trabajadores con discapacidad no existe límite de edad.

- Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos como equivalentes o de un certificado de profesionalidad.
- Que no haya transcurrido más de 7 años desde la terminación de los estudios.

Requisitos de la empresa:

- Duración entre seis meses a dos años. Se podrá acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. La duración del contrato puede ser superior si lo establece un convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda superar a cuatro años.
- Podrá establecerse un periodo de prueba que no será superior a un mes para los que tengan el título de grado medio o certificado de profesionalidad, ni a dos meses para los que estén en posesión del título superior.
- La retribución no puede ser inferior al 60% o al 75% durante el primero y el segundo año, respectivamente, del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o un puesto equivalente. En ningún caso puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Anexo A2. Metodología de elaboración de los datos

Aquí se describe la parte del proceso de tratamiento de los datos procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de los años 2006 a 2011 que tiene como objetivo principal obtener información agrupada y consolidada, a nivel de individuo, para cada uno de los años contemplados.

Los ficheros anuales de la MCVL, en su variante denominada "con datos fiscales" (CDF)[24], con los que se ha trabajado en esta parte del proceso son:

— MCVL20xxFISCAL_CDF con datos fiscales del año (en adelante referido como FISCAL).

— MCVL20xxPERSONAL_CDF con datos personales (en adelante referido como PERS).

— MVVL20xxAFILIADn_CDF, conjunto de tres ficheros (n=1, 2, 3) en los que se distribuyen los datos históricos de afiliación y situación laboral (en adelante referidos, en su conjunto, como AFILIA).

Los pasos básicos del tratamiento de datos son:

1) *Selección de personas de la muestra* que entran en el estudio. Se trata de obtener la relación de Identificadores Personales (ID) de individuos con discapacidad que, a lo largo del año en cuestión, tenían la edad laboral, es decir, entre 16 y 64 años. A cada ID se le asocian aquellas informaciones personales que son, o pueden considerarse para ese año, invariantes.

2) *Unificación de los datos fiscales* de cada ID seleccionado, que aparecen en uno o más registros del fichero FISCAL.

3) *Unificación de los datos de afiliación y laborales* que aparecen en los ficheros AFILIA para cada ID seleccionado.

Algunas inconsistencias que presentan los datos contenidos en la Muestra han requerido adoptar criterios específicos una vez analizadas las mismas. Valga como ejemplo que, para una persona, pueden encontrarse registros con distintos años de nacimiento o que un mismo ID puede aparecer repetido en el fichero PERS, evidentemente con datos diversos sobre el año de nacimiento o el sexo.

Selección de personas de la muestra

Discapacidad

Como punto de partida único, para la selección de personas de la Muestra que se incorporan al estudio, se filtran del fichero FISCAL todos aquellos registros que en la variable "*Discapacidad*" (campo n.º 15 del registro) presentan un valor no nulo[25] distinto de cero.

Este es el dato más fiable para identificar las situaciones de discapacidad, ya que refleja el código numérico indicativo del grado de minusvalía reconocido, frente a otros como la variable "*Grado minusvalía*" del fichero AFILIA. De todos modos, esta variable "Discapacidad" presenta dos peculiaridades:

- Tan solo se refleja cuando el registro corresponde a determinadas percepciones dinerarias. En concreto, aquellas cuya "*Clave de percepción*" (campo no. 5 del registro) es:

  A = Empleados por cuenta ajena en general.

  B = Pensionistas y perceptores de haberes pasivos. Si la "*Subclave*" (campo no. 6 del registro) tiene el infrecuente valor "03", no figura.

  C = Prestaciones o subsidios por desempleo.

  D = Prestaciones por desempleo abonadas en la modalidad de pago único.

  M = Rendimientos a los que resulta de aplicación el régimen especial “Copa América 2007”.

[24] Los nombres de fichero varían entre los diversos años. Aquí se indican los del período 2009-2011.

[25] El número de registros sin código de discapacidad es ínfimo. Tan solo 6 en 2010 y 22 en 2011, de cerca de 2 millones.

- En los registros de un mismo individuo (mismo ID) para un mismo año figura, con cierta frecuencia, más de un valor del grado de discapacidad. Esta circunstancia la presentan entre un 1,09% (año 2011) y un 1,42% (año 2007) de los ID seleccionados.

De hecho, en ninguno de los casi 12 millones de registros de los ficheros FISCAL de los seis años aparece la combinación Clave "B" - Subclave "03". Tampoco aparecen las Claves de percepción "D" o "M". Es decir, en la práctica solo se han tenido que tratar, para la selección, datos relativos a las Claves de percepción "A", "B" y "C".

La asignación de un código de discapacidad único a aquellos ID con múltiples valores en sus registros se ha llevado a cabo según los siguientes criterios:

1) Si existe alguno de los registros de dicho ID *que cumpla las tres condiciones siguientes*, se adopta el código de discapacidad que en él figure:

- Corresponde a un pago de la Seguridad Social, es decir, tiene la letra "Q" en la variable "*Letra NIF de la entidad pagadora*" (campo no. 2 del registro).
- La Clave de percepción es "B".
- La Subclave de percepción es "01" ("Pensiones y haberes pasivos…").

2) En los demás casos, se analiza de manera sucesiva la presencia de las tres combinaciones siguientes entre los registros de dicho ID y se adopta *el valor mínimo* de los que aparezcan como código de discapacidad en aquellos registros correspondientes a la primera de dichas combinaciones que efectivamente se dé para el ID en cuestión:

a) Registros con Letra NIF "Q" y Clave de percepción "B".

b) Registros con Letra NIF "Q" y otras Claves de percepción.

c) Registros con cualquier Letra NIF, es decir, sin ningún pago de la Seguridad Social.

La relación de los ID resultante de este paso constituye una *preselección*, con un valor asignado único del código de discapacidad para cada uno.

Edad laboral

Se puede constatar que la variable "*Ejercicio de nacimiento*" del fichero FISCAL (campo no. 13 del registro), definida como "año de nacimiento del perceptor", puede presentar valores no coincidentes en los distintos registros de un mismo perceptor (mismo ID). Además, puede haber coincidencia o no entre este, o estos valores, y el que figura en el fichero PERS, para el mismo ID, en la variable "*Año-nacimiento*" (campo n.º 2 del registro).

Al mismo tiempo, en el fichero PERS también se detectan algunos valores del año de nacimiento difícilmente compatibles con otros datos contenidos en la Muestra para los correspondientes ID.

Tras una evaluación de la dispersión de valores de las variables que reflejan el año de nacimiento en las distintas fuentes, valores que deberían ser coincidentes para un mismo ID, y la mayor presencia de valores "dudosos" en el fichero FISCAL[26], se ha adoptado el criterio de considerar como año de nacimiento, para cada ID, el que figura en el correspondiente registro del fichero PERS[27].

Una vez asignado un año de nacimiento "único" a cada ID preseleccionado, se consideran dentro de la franja de edad laboral todos los registros correspondientes a individuos de la Muestra que, en el ejercicio en cuestión, se han encontrado entre los 16 y los 64 años, ambos inclusive, aunque solo sea parcialmente.

La aplicación del filtro de edad laboral lleva a la determinación de la *selección de individuos* para el estudio en el año correspondiente.

[26] Con cierta frecuencia, el año de nacimiento que correspondería según los Datos Fiscales presenta valores "sospechosos": hay un elevado número de años "1900", bastantes años próximos a la fecha de los datos (200x) y se detectan aparentes "bailes de cifras".

[27] Aun cuando en los ficheros PERS de cada uno de los 6 años aparecen algunos registros –el máximo es de 21– en los que la variable está en blanco y un año, el 2009, en que dicho fichero no tiene registro para 8 ID preseleccionados, impidiendo saber si son seleccionables.

Datos únicos de selección

El cruce de datos con el fichero PERS permite, al mismo tiempo, asociar a cada identificador personal (ID) sus informaciones básicas según la Muestra del año en cuestión: grado de discapacidad, año de nacimiento, sexo, nacionalidad y nivel de estudios[28].

Unificación de los datos fiscales

Aún cuando en la preselección solo han intervenido, por razones de contenido, los registros con Clave de percepción "A", "B" o "C", a continuación se trabaja con todos los registros que el fichero FISCAL tiene para cada uno de los ID seleccionados. Esto representa entre un 2,62% (año 2006) y un 2,81% (año 2011) del total de registros del fichero.

Para concentrar, en un nuevo registro de trabajo por ID, las informaciones que pueden figurar en múltiples registros originales[29], se adoptan diversos criterios según el tipo de variable.

— "*Provincia*" (campo n.º 4): si hay disparidad entre los registros se adopta el código 99 (los valores originales van del 01 al 54).

— "*Percepción íntegra (dineraria)*" (campo n.º 7): se suman los importes de cada Clave de percepción, diferenciando entre sí los totales. En el caso de la Clave "L" también se obtienen los importes que corresponden a cualquiera de las Subclaves "6" y "7", que indican percepciones exentas en concepto de prestaciones y/o pensiones por incapacidad, invalidez, etc.

— "*Percepciones en especie (valoración)*" (campo n.º 9): se suman los importes.

— "*Situación familiar*" (campo n.º 14): dado que, de los posibles valores 1 a 3, el mayor corresponde a los casos identificados como "otros" o bien a aquellos en que el perceptor no desea manifestar su situación, se adopta el valor mínimo de los reflejados en los registros, que evidentemente coincidirá con el único si son coincidentes.

— "*Prolongación actividad laboral*" y "*Movilidad geográfica*" (campos n.os 17 y 18): ambas circunstancias vienen indicadas por un "1" en el registro original correspondiente, por lo que se adopta en cada caso este valor si aparece en alguno de los registros del ID.

— "*Número total de descendientes*" y "*Número total de ascendientes*" (campos n.os 33 y 44): ante la posibilidad de que haya discrepancias, se adopta el valor máximo de los reflejados en los registros, que evidentemente coincidirá con el único si son coincidentes.

Asimismo, para cada ID se guarda la cifra que indica el número de registros originales que tenía en FISCAL.

Unificación de los datos de afiliación y laborales

Según su propia definición, los ficheros de afiliación de la Muestra (AFILIA) –con información relativa a la situación laboral y al empleador– tienen "*un registro por cada relación, sea laboral, de desempleo con cotización, de convenio especial, etc…*".

Primera selección de registros

Teniendo en cuenta que los ficheros AFILIA acumulan datos históricos, el primer paso para su tratamiento consiste en filtrar aquellos registros en los que la variable "*Fecha real de baja*" (campo n.º 7) es igual o posterior al día primero del año al que corresponde la Muestra[30]. Estos se *consideran registros activos del año*. El resto, se descarta.

[28] La selección de cada año incluye unos pocos ID (15 el 2007 pero solo 5 el 2011) con duplicados en el fichero PERS. A falta de mejor criterio general, se toman los datos, incluido el año de nacimiento, del primer registro encontrado.

[29] Según los años, entre el 53% y el 55% de los ID seleccionados tienen un único registro en FISCAL, con un promedio de registros por ID en torno a 1,8 y un máximo de registros por ID entre 26 (año 2009) y 57 (año 2007).

[30] Para las relaciones laborales que estaban activas el 31 de diciembre del año al que corresponde la Muestra, la variable refleja la fecha de la baja real si ésta es anterior al mes de abril del siguiente año; si en ese momento aún seguían activas, la fecha de baja que figura es el 31 de diciembre de dicho año siguiente, con un código 00 como causa de baja.

A continuación se toman *todos los registros que corresponden a los ID previamente seleccionados* en el primer paso del proceso. El resultado representa del orden de un 0,15% de todos los registros disponibles en los tres ficheros AFILIA de la Muestra.

Tipos de registros

Para proseguir el tratamiento de la información contenida en los ficheros AFILIA se distinguen *tres tipos de registros:*

a) Registros relativos a *prestaciones o subsidios de desempleo*. Están identificados a través de la variable "*Tipo de Relación Laboral, TRL*" (campo no. 15 del registro) por poseer los valores 751 a 756. Los dos primeros indican Prestación y los restantes cuatro, Subsidio.

b) Otros registros *que no implican actividad laboral*. Aquí se agrupan tres categorías:

a. Registros con un valor 400 en la variable TRL, lo cual indica que, por alguna peculiaridad, no se consideran alta laboral.

b. Registros relativos a Convenios Especiales. Están identificados a través de la variable "*Régimen de cotización*" (campo n.º 2 del registro) por poseer valores acabados en 40 (140, 540, 640, etc.).

c. Registros con una clave 611 de Régimen de cotización. Se trata de un régimen especial agrario por cuenta ajena. Esta clave no implica que haya actividad laboral o inactividad. Cuando sí la hay aparece un registro con clave 613, este sí de relación laboral.

c) El resto de registros, en principio relativos a *actividad laboral*.

Los registros del *segundo tipo*, que representan del orden de un 2%, simplemente *se descartan* al no considerarlos de interés para el presente estudio.

Para los registros del *primer tipo* tan solo se efectúan cálculos referentes a *días* de prestación y/o subsidio por individuo (ID).

El grueso del tratamiento de datos se efectúa con los registros del *tercer tipo*. Básicamente, lo que se obtiene, para cada ID, es un desglose de *número de registros (relaciones) y de días* –según tipos de contratos, según regímenes de cotización y según grupos de cotización–, más determinados cálculos sobre *volatilidad de los contratos.*

Cálculo de días

Para determinar el número de días que corresponden a cada relación seleccionada del fichero AFILIA –cada registro–, se siguen los siguientes pasos:

1) A partir de las variables "*Fecha real de alta*" y "*Fecha real de baja*" (campos nos. 6 y 7) se establecen las fechas de inicio y final dentro del año en cuestión. Es decir, se respetan aquellas que caen dentro del año y se toman el 1 de enero o el 31 de diciembre, respectivamente, para las altas anteriores y las bajas posteriores a esas fechas.

2) Sobre el número de días que corresponden al período así establecido, se aplica, cuando la variable "*Coeficiente de tiempo parcial*" (campo n.º 5) es distinta de cero, el valor de dicho coeficiente –que viene expresado en tanto por mil– con una excepción basada en la información proporcionada con la documentación de la Muestra. Se trata del hecho de que "*existe una pequeña proporción de registros (en torno al 0,3%) en que la cifra que figura en este campo es inusualmente baja (inferior a 100). La tendencia a la concentración de estos registros en determinados valores hace pensar que puede tratarse a menudo de meros errores, como, por ejemplo, introducir 050 en vez de 500 cuando el contrato es de media jornada*"[31]. Tomando como válida esta suposición, y habiendo realizado algunos contrastes sobre el impacto de aplicarlo o no, se han "corregido" aquellos valores del Coeficiente de tiempo

[31] Los datos seleccionados en este estudio sitúan este 0,3%, cifra que coincide el 2006 y el 2008, en un valor algo superior (0,38%) los años 2007 y 2009. Se observa una tendencia creciente los años 2010 (0,60%) y 2011 (0,74%) que, de confirmarse, podría requerir en el futuro un sistema de criba más sofisticado entre aparentes errores y realidades. Los coeficientes más presumiblemente confundidos entre tantos por mil y tantos por cien (25, 33, 50 y 75) siempre rondan la mitad de los porcentajes indicados.

parcial que son inferiores a 100, asumiendo que pretenden reflejar tantos por ciento en una variable de tantos por mil, para lo cual se han aplicado multiplicados por 10.

3) Este cómputo de *días efectivos* de cada uno de los registros es el que se aplica al totalizar, para cada ID, con los desgloses especificados que se detallan más adelante.

Volatilidad de los contratos

Sobre el conjunto de los contratos de cada individuo, y también para los contratos específicos de personas con discapacidad[32], se ha establecido el número de contratos vigentes al entrar en el año, el número de altas ocurridas durante el año y el número de bajas, así como el número de contratos vigentes al acabar el año, cifra esta última que, evidentemente, coincide con la resultante de: entradas más altas menos bajas.

Asimismo, para el conjunto de contratos, cuando aparece uno o más contratos vigentes a principio de año se establece la antigüedad mayor, a través de la fecha más lejana entre estos, o bien la del único existente. Esta fecha da la medida del tiempo que el individuo lleva vinculado a la contratación con la que entra en el año.

Criterios de agrupación y desglose

Las variables para las que se obtiene un desglose, agrupando valores por ID, son:

— "*Tipo de contrato*" (campo no. 4). Se obtiene el número de relaciones y el total de días efectivos que corresponden para cada grupo de códigos, o código único, según la siguiente relación:

— Registros con código de contrato "0"[33].

— Cada uno de los siguientes grupos según características del contrato (se indica la clave usada internamente para el grupo):

1001 – Contrato indefinido. No bonificado.

1002 – Contrato temporal. No bonificado.

1003 – Contrato indefinido. Fijo discontinuo. No bonificado.

1004 – Otros contratos no bonificados.

1005 – Contrato indefinido. FEE (Fomento del Empleo Estable).

1006 – Contrato indefinido. Discapacidad.

1007 – Contrato indefinido. Bonificado (ordinario).

1008 – Contrato temporal. FEE.

1009 – Contrato temporal. Discapacidad.

1010 – Contrato temporal. Bonificado.

1011 – Contrato indefinido. Fijo discontinuo. FEE.

1012 – Contrato indefinido. Fijo discontinuo. Discapacidad.

1013 – Contrato indefinido. Fijo discontinuo. Bonificado.

— Cada uno de los códigos de contrato de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria y los bonificados de centros especiales de empleo, a los que se ha hecho mención en el apartado de volatilidad.

— "*Régimen de cotización*". Se obtiene el número de relaciones y el total de días efectivos que corresponden para:

[32] Se ha hecho para los códigos de contrato de trabajadores discapacitados en empresa ordinaria (130, 139, 230, 239, 330, 430, 530) y para los contratos bonificados de centros especiales de empleo (109, 150, 209, 250, 309, 350, 450, 550).

[33] En principio correspondería: a situaciones no estrictamente laborales, como los funcionarios; a Regímenes de Cotización para los que no se recoge; o a relaciones laborales anteriores a 1991, cuando no siempre se recogía el dato. También aparece en registros de desempleo o de Convenios Especiales, que aquí ya son considerados aparte.

— El conjunto de valores de la variable relativos al Régimen General.

— El conjunto de valores de la variable relativos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

— El resto, agrupado.

— "*Grupo de cotización*" (campo n.º 3). Se obtiene el número de relaciones y el total de días efectivos que corresponden a:

— Cada uno de los valores de la variable entre 0 y 10.

— El resto, agrupado.

Detección de exceso de días efectivos

Se señalan aquellos ID en los que la cifra resultante de días efectivos supera la capacidad anual (365 días los años normales o 366 los años bisiestos) ya sea:

a) En el cómputo agrupado de relaciones laborales.

b) En alguno de los dos conceptos: prestaciones o subvenciones de desempleo.

El exceso de días de relación laboral aparece en aproximadamente un 2% de los ID con este tipo de datos. Se ha observado que en este hecho, donde confluyen diversas causas, se encuentran con elevada frecuencia, y con un peso más o menos equivalente, las siguientes situaciones:

- Individuos que acumulan un año completo como autónomo más otras relaciones laborales.
- Individuos que tienen una relación laboral de todo el año a tiempo total –que la Seguridad Social identifica como pertenecientes a determinados colectivos–, más otras relaciones laborales distintas. Entre los colectivos identificados destacan: los centros de salud o de servicios sociales; los distintos niveles de la Administración, con sus organismos relacionados y otros entes públicos; los Centros Educativos Subvencionados.
- Individuos que tienen una relación laboral de todo el año a tiempo total, no identificados como pertenecientes a un colectivo específico, más otras relaciones laborales adicionales.
- Solapes diversos de relaciones laborales, ninguna de las cuales representa un año completo a tiempo total. Aquí se combinan situaciones de dedicaciones parciales, totales, de períodos más o menos cortos, etc.

El exceso de días en las prestaciones y/o subvenciones apenas alcanza al 0,3% de los correspondientes ID, excepto en 2006 donde llegó a algo más del 0,4%.

Resultado combinado

Para cada individuo (ID) de los seleccionados que tenga registros considerados en el estudio, se obtiene:

1) La información unificada que se ha comentado, relativa a sus relaciones de tipo laboral, con indicación del número de registros que la han originado.

2) La información unificada relativa a sus prestaciones y subsidios de desempleo, también con indicación del número de registros que la han originado.

Para un mismo ID pueden darse ambas informaciones o tan solo una de las dos.

Control del proceso de tratamiento de datos

A lo largo de todo el proceso de tratamiento de datos se ha ido llevando, para cada año, un control sobre diversos valores relativos a:

- Números de registros totales.
- Número de registros seleccionados para los pasos siguientes.
- Conteo de registros de determinadas características.

- Identificadores primero y último de los registros presentes en cada fichero original.

La vigilancia de estos valores ha contribuido a asegurar que en cada momento y en cada paso se estuvieran manejando los datos que correspondían, de forma íntegra.

Asimismo, en cada uno de los pasos se han introducido variables de chequeo y se han tenido presentes informaciones proporcionadas por los sistemas (como la suma total, o el promedio, de todos los campos en juego) para garantizar al máximo que los cálculos o las manipulaciones producían resultados íntegros y coherentes.

Anexo A3. Indicadores de la situación laboral de las personas con discapacidad: 2011-2006

CONTRATOS 2011

	Individuos	Máximo contr./ind.	Contratos	Media
N.º registros laborales	359.175	64	520.625	1,45
Contratos inicio	297.500	5	304.350	1,02
Altas contrato año	105.525	64	216.275	2,05
Bajas contrato año	138.700	64	250.975	1,81
Contratos fin año	263.375	5	269.650	1,02
Contratos permanentes año	204.550	5	207.850	1,02

CONTRATOS POR TIPO 2011

	Individuos	Contratos	%	Media días/contrato	
N.º contratos sin clave	61.125	65.250	12,53%	284,19	Contratos no bonificados 78%
N.º contratos Indefinido. No bonificado	113.025	122.650	23,56%	276,17	
N.º contratos Temporal. No bonificado	96.200	203.825	39,15%	72,22	
N.º contratos Fijo-discontinuo. No bonificado	5.075	11.850	2,28%	71,86	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	63.750	66.375	12,75%	296,08	Contratos bonificados 22%
N.º contratos Indefinido. Bonificado	22.850	23.500	4,51%	281,30	
N.º contratos Temporal. Discapacitado	22.750	24.425	4,69%	177,57	
N.º contratos Temporal. Bonificado	100	125	0,02%	120,12	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.350	1.875	0,36%	102,31	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	475	750	0,14%	122,44	
TOTAL (indiv. con uno o más contr.)	**359.175**	**520.625**	**100,00%**	**189,95**	

Promedio días contrato año No bonificados	168,46
Promedio días contrato año Bonificados	264,13

CONTRATOS BONIFICADOS 2011

	Contratos	% contratos	Media días/contrato	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	66.375	71,62%	296,08	Empresa ordinaria
N.º contratos Temporal. Discapacitado	24.425	26,36%	177,57	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.875	2,02%	102,31	
TOTAL	**92.675**	**100,00%**	**260,93**	

N.º contratos Indefinido. Bonificado	23.500	96,41%	281,30	Centro especial empleo
N.º contratos Temporal. Bonificado	125	0,51%	0,00	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	750	3,08%	122,44	
TOTAL	**24.375**	**100,00%**	**276,39**	

CONTRATOS POR GRUPO COTIZACIÓN 2011

	Contratos	% contratos por grupo cotiz.	Media días cotizados/ contrato	
Contratos grupo sin clave conocida	34.325	6,59%	269,38	7%
Contratos grupo Titulados superiores	20.575	3,95%	201,17	13%
Contratos grupo Titulados técnicos	20.700	3,98%	197,51	
Contratos grupo jefes administrativos	16.250	3,12%	198,62	
Contratos grupo ayudantes no titulados	12.200	2,34%	197,32	
Contratos grupo oficiales administrativos	58.325	11,20%	253,65	80%
Contratos grupo subalternos	42.425	8,15%	205,56	
Contratos grupo aux. administrativos	61.775	11,87%	176,86	
Contratos grupo oficiales 1.ª y 2.ª	68.475	13,15%	179,27	
Contratos grupo oficiales 3.ª	54.375	10,44%	164,10	
Contratos grupo peones y asimilados	131.175	25,20%	153,41	
Contratos otros grupos cotización	25	0,00%	365,00	
TOTAL	**520.625**	**100,00%**	**189,93**	

CONTRATOS 2010

	Individuos	Máximo contr./ind.	Contratos	Media
N.º registros laborales	353.875	75	507.425	1,43
Contratos inicio	294.925	5	301.225	1,02
Altas contrato año	99.125	75	206.200	2,08
Bajas contrato año	134.550	74	239.650	1,78
Contratos fin año	261.825	5	267.775	1,02
Contratos permanentes año	204.325	3	207.100	1,01

CONTRATOS POR TIPO 2010

	Individuos	Contratos	% contratos	Media días/ contrato	
N.º contratos sin clave	57.950	60.600	11,94%	288,86	Contratos no bonificados 78%
N.º contratos Indefinido. No bonificado	114.500	122.575	24,16%	281,55	
N.º contratos Temporal. No bonificado	95.925	199.825	39,38%	74,43	
N.º contratos Fijo-discontinuo. No bonificado	4.525	10.475	2,06%	76,38	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	63.800	66.450	13,10%	297,13	Contratos bonificados 22%
N.º contratos Indefinido. Bonificado	22.000	22.550	4,44%	271,88	
N.º contratos Temporal. Discapacitado	20.800	22.375	4,41%	174,97	
N.º contratos Temporal. Bonificado	100	100	0,02%	120,12	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.325	1.550	0,31%	122,21	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	450	925	0,18%	65,05	
TOTAL (indiv. con uno o más contr.)	**381.375**	**507.425**	**100,00%**	**192,62**	
Promedio días contrato año No bonificados				172,02	
Promedio días contrato año Bonificados				263,72	

CONTRATOS BONIFICADOS 2010

	Contratos	% contratos	Media días/contrato	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	66.450	73,53%	297,13	Empresa ordinaria
N.º contratos Temporal. Discapacitado	22.375	24,76%	174,97	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.550	1,72%	122,21	
TOTAL	**90.375**	**100,00%**	**263,89**	
N.º contratos Indefinido. Bonificado	22.550	95,65%	271,88	Centro especial empleo
N.º contratos Temporal. Bonificado	100	0,42%	120,12	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	925	3,92%	65,05	
TOTAL	**23.575**	**100,00%**	**263,12**	

CONTRATOS POR GRUPO COTIZACIÓN 2010

	Contratos	% contratos por grupo cotiz.	Media días cotizados/ contrato	
Contratos grupo sin clave conocida	32.775	6,46%	269,41	6%
Contratos grupo Titulados superiores	17.875	3,52%	219,16	13%
Contratos grupo Titulados técnicos	18.775	3,70%	208,87	
Contratos grupo jefes administrativos	15.300	3,02%	204,39	
Contratos grupo ayudantes no titulados	12.025	2,37%	203,11	
Contratos grupo oficiales administrativos	58.600	11,55%	258,03	81%
Contratos grupo subalternos	43.525	8,58%	197,45	
Contratos grupo aux. administrativos	59.875	11,80%	181,56	
Contratos grupo oficiales 1ª y 2ª	70.000	13,80%	183,82	
Contratos grupo oficiales 3ª	50.750	10,00%	170,70	
Contratos grupo peones y asimilados	127.800	25,19%	151,49	
Contratos otros grupos cotización	125	0,02%	193,52	
TOTAL	**507.425**	**100,00%**	**192,62**	

CONTRATOS 2009

	Individuos	Máximo contr./ind.	Contratos	Media
N.º registros laborales	352.425	86	500.200	1,42
Contratos inicio	297.450	3	303.300	1,02
Altas contrato año	97.950	86	196.900	2,01
Bajas contrato año	137.150	86	234.650	1,71
Contratos fin año	260.050	5	265.550	1,02
Contratos permanentes año	201.350	3	204.025	1,01

CONTRATOS POR TIPO 2009

	Individuos	Contratos	% contratos	Media días/ contrato	
N.º contratos sin clave	57.475	60.625	12,12%	282,65	Contratos no bonificados 77%
N.º contratos Indefinido. No bonificado	116.125	123.425	24,68%	281,58	
N.º contratos Temporal. No bonificado	96.550	191.675	38,32%	80,44	
N.º contratos Fijo-discontinuo. No bonificado	4.250	10.825	2,16%	69,67	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	64.900	67.450	13,48%	295,60	Contratos bonificados 23%
N.º contratos Indefinido. Bonificado	21.250	21.775	4,35%	254,93	
N.º contratos Temporal. Discapacitado	20.325	21.825	4,36%	192,39	
N.º contratos Temporal. Bonificado	25	25	0,00%	77,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.025	1.375	0,27%	132,77	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	475	1.200	0,24%	43,69	
TOTAL (indiv. con uno o más contr.)		**500.200**	**100,00%**	**195,90**	

Promedio días contrato año No bonificados	176,08
Promedio días contrato año Bonificados	263,31

CONTRATOS BONIFICADOS 2009

	Contratos	% contratos	Media días / contrato	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	67.450	74,41%	295,60	Empresa ordinaria
Nº contratos Temporal. Discapacitado	21.825	24,08%	192,39	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.375	1,52%	132,77	
TOTAL	**90.650**	**100,00%**	**268,28**	
N.º contratos Indefinido. Bonificado	21.775	94,67%	254,93	Centro especial empleo
N.º contratos Temporal. Bonificado	25	0,11%	77,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	1.200	5,22%	43,69	
TOTAL	**23.000**	**100,00%**	**243,71**	

CONTRATOS POR GRUPO COTIZACIÓN 2009

	Contratos	% contratos por grupo cotiz.	Media días cotizados/ contrato	
Contratos grupo sin clave conocida	33.675	6,73%	264,94	7%
Contratos grupo Titulados superiores	17.625	3,52%	212,55	12%
Contratos grupo Titulados técnicos	18.800	3,76%	205,45	
Contratos grupo jefes administrativos	14.450	2,89%	217,16	
Contratos grupo ayudantes no titulados	10.800	2,16%	222,80	
Contratos grupo oficiales administrativos	59.900	11,98%	256,41	81%
Contratos grupo subalternos	40.825	8,16%	208,22	
Contratos grupo aux. administrativos	57.600	11,52%	189,51	
Contratos grupo oficiales 1.ª y 2.ª	72.675	14,53%	182,89	
Contratos grupo oficiales 3.ª	52.700	10,54%	165,63	
Contratos grupo peones y asimilados	121.100	24,21%	157,72	
Contratos otros grupos cotización	50	0,01%	365,00	
TOTAL	**500.200**	**100,00%**	**195,86**	

CONTRATOS 2008

	Individuos	Máximo contr./ind.	Contratos	Media
N.º registros laborales	356.375	76	524.325	1,47
Contratos inicio	294.300	3	300.375	1,02
Altas contrato año	112.150	76	223.950	2,00
Bajas contrato año	146.325	76	260.250	1,78
Contratos fin año	273.300	3	264.075	,97
Contratos permanentes año	192.525	3	194.825	1,01

CONTRATOS POR TIPO 2008

	Individuos	Contratos	% contratos	Media días/ contrato	
N.º contratos sin clave	55.225	58.500	11,16%	283,35	Contratos no bonificados 78%
N.º contratos Indefinido. No bonificado	116.225	125.200	23,88%	276,93	
N.º contratos Temporal. No bonificado	106.450	216.525	41,30%	82,52	
N.º contratos Fijo-discontinuo. No bonificado	3.875	8.650	1,65%	75,73	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	65.650	67.950	12,96%	294,28	Contratos bonificados 22%
N.º contratos Indefinido. Bonificado	21.850	22.325	4,26%	248,78	
N.º contratos Temporal. Discapacitado	21.375	22.675	4,32%	191,63	
N.º contratos Temporal. Bonificado	25	25	0,00%	21,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	825	1.175	0,22%	127,40	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	475	1.300	0,25%	63,45	
TOTAL (indiv. con uno o más contr.)	**356.375**	**524.325**	**100,00%**	**190,53**	
Promedio días contrato año No bonificados				170,64	
Promedio días contrato año Bonificados				260,96	

CONTRATOS BONIFICADOS 2008

	Contratos	% contratos	Media días / contrato	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	67.950	74,02%	294,28	Empresa ordinaria
N.º contratos Temporal. Discapacitado	22.675	24,70%	191,63	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	1.175	1,28%	127,40	
TOTAL	**91.800**	**100,00%**	**266,78**	
N.º contratos Indefinido. Bonificado	22.325	94,40%	248,78	Centro especial empleo
N.º contratos Temporal. Bonificado	25	0,11%	21,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	1.300	5,50%	63,45	
TOTAL	**23.650**	**100,00%**	**238,35**	

CONTRATOS POR GRUPO COTIZACIÓN 2008

	Contratos	% contratos por grupo cotiz.	Media días cotizados/ contrato	
Contratos grupo sin clave conocida	32.600	6,22%	271,87	6%
Contratos grupo Titulados superiores	16.675	3,18%	216,52	12%
Contratos grupo Titulados técnicos	17.100	3,26%	205,27	
Contratos grupo jefes administrativos	16.425	3,13%	190,11	
Contratos grupo ayudantes no titulados	10.725	2,05%	225,14	
Contratos grupo oficiales administrativos	59.975	11,44%	255,17	82%
Contratos grupo subalternos	47.525	9,06%	182,91	
Contratos grupo aux. administrativos	62.500	11,92%	176,71	
Contratos grupo oficiales 1ª y 2ª	77.375	14,76%	181,24	
Contratos grupo oficiales 3ª	56.425	10,76%	168,75	
Contratos grupo peones y asimilados	126.875	24,20%	155,80	
Contratos otros grupos cotización	125	0,02%	198,80	
TOTAL	**524.325**	**100,00%**	**190,53**	

CONTRATOS 2007

	Individuos	Máximo contr./ind.	Contratos	Media
N.º registros laborales	346.875	203	548.375	1,58
Contratos inicio	281.750	4	288.125	1,02
Altas contrato año	121.000	202	260.250	2,15
Bajas contrato año	145.150	203	281.750	1,94
Contratos fin año	260.875	4	266.625	1,02
Contratos permanentes año	182.350	3	184.700	1,01

CONTRATOS POR TIPO 2007

	Individuos	Contratos	% contratos	Media días/ contrato	
N.º contratos sin clave	53.650	57.525	10,49%	274,73	Contratos no bonificados 80%
N.º contratos Indefinido. No bonificado	117.100	125.775	22,94%	274,52	
N.º contratos Temporal. No bonificado	110.725	246.025	44,86%	77,25	
N.º contratos Fijo-discontinuo. No bonificado	3.825	9.425	1,72%	72,86	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	62.450	64.925	11,84%	290,67	Contratos bonificados 20%
N.º contratos Indefinido. Bonificado	20.050	20.600	3,76%	234,18	
N.º contratos Temporal. Discapacitado	19.875	21.450	3,91%	170,22	
N.º contratos Temporal. Bonificado	75	75	0,01%	125,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	625	925	0,17%	112,22	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	450	1.650	0,30%	44,68	
TOTAL (indiv. con uno o más contr.)	**346.875**	**548.375**	**100,00%**	**281,25**	
Promedio días contrato año No bonificados				159,59	
Promedio días contrato año Bonificados				251,16	

CONTRATOS BONIFICADOS 2007

	Contratos	% contratos	Media días/ contrato	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	64.925	74,37%	290,67	Empresa ordinaria
N.º contratos Temporal. Discapacitado	21.450	24,57%	170,22	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	925	1,06%	112,22	
TOTAL	**87.300**		**2,56**	
N.º contratos Indefinido. Bonificado	20.600	92,27%	234,18	Centro especial empleo
N.º contratos Temporal. Bonificado	75	0,34%	125,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	1.650	7,39%	44,68	
TOTAL	**22.325**	**100,00%**	**2,20**	

CONTRATOS POR GRUPO COTIZACIÓN 2007

	Contratos	% contratos por grupo cotiz.	Media días cotizados/ contrato	
Contratos grupo sin clave conocida	32.100	5,85%	270,85	6%
Contratos grupo Titulados superiores	15.750	2,87%	210,80	11%
Contratos grupo Titulados técnicos	17.900	3,26%	179,91	
Contratos grupo jefes administrativos	14.775	2,69%	197,87	
Contratos grupo ayudantes no titulados	10.700	1,95%	213,42	
Contratos grupo oficiales administrativos	59.300	10,81%	251,08	83%
Contratos grupo subalternos	48.025	8,76%	173,78	
Contratos grupo aux. administrativos	65.375	11,92%	161,36	
Contratos grupo oficiales 1.ª y 2.ª	89.450	16,31%	157,99	
Contratos grupo oficiales 3.ª	60.875	11,10%	156,99	
Contratos grupo peones y asimilados	133.800	24,40%	146,33	
Contratos otros grupos cotización	325	0,06%	197,23	
TOTAL	**548.375**	**100,00%**	**177,90**	

CONTRATOS 2006

	Individuos	Máximo contr./ind.	Contratos	Media
N.º registros laborales	312.425	82	470.575	1,51
Contratos inicio	254.700	3	259.300	1,02
Altas contrato año	103.300	81	211.275	2,05
Bajas contrato año	128.650	81	230.150	1,79
Contratos fin año	235.175	4	240.425	1,02
Contratos permanentes año	166.575	3	168.775	1,01

CONTRATOS POR TIPO 2006

	Individuos	Contratos	% contratos	Media días/ contrato	
N.º contratos sin clave	48.625	51.450	10,93%	274,82	Contratos no bonificados 93%
N.º contratos Indefinido. No bonificado	108.000	115.125	24,46%	279,30	
N.º contratos Temporal. No bonificado	97.475	204.175	43,39%	81,18	
N.º contratos Fijo-discontinuo. No bonificado	3.275	6.125	1,30%	99,09	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	56.375	58.550	12,44%	294,08	Contratos boni-ficados 7%
N.º contratos Indefinido. Bonificado	17.425	17.800	3,78%	245,11	
N.º contratos Temporal. Discapacitado	14.850	15.850	3,37%	178,53	
N.º contratos Temporal. Bonificado	25	25	0,01%	99,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	450	575	0,12%	112,26	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	275	900	0,19%	57,02	
TOTAL (indiv. con uno o más contr.)	**312.425**	**470.575**	**100,00%**	**187,02**	

Promedio días contrato año No bonificados	168,42
Promedio días contrato año Bonificados	261,78

CONTRATOS BONIFICADOS 2006

	Contratos	% contratos	Media días/contrato	
N.º contratos Indefinido. Discapacitado	58.550	78,09%	294,08	Empresa ordinaria
N.º contratos Temporal. Discapacitado	15.850	21,14%	178,53	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Discapacitado	575	0,77%	112,26	
TOTAL	**74.975**	**100,00%**	**268,26**	
N.º contratos Indefinido. Bonificado	17.800	95,06%	245,11	Centro especial empleo
N.º contratos Temporal. Bonificado	25	0,13%	99,50	
N.º contratos Fijo-discontinuo. Bonificado	900	4,81%	57,02	
TOTAL	**18.725**	**100,00%**	**235,87**	

CONTRATOS POR GRUPO COTIZACIÓN 2006

	Contratos	% contratos por grupo cotiz.	Media días cotizados/ contrato	
Contratos grupo sin clave conocida	29.975	6,37%	262,23	16%
Contratos grupo Titulados superiores	17.025	3,62%	179,91	12%
Contratos grupo Titulados técnicos	16.150	3,43%	176,74	
Contratos grupo jefes administrativos	12.000	2,55%	219,15	
Contratos grupo ayudantes no titulados	9.550	2,03%	216,93	
Contratos grupo oficiales administrativos	56.400	11,99%	254,17	82%
Contratos grupo subalternos	40.325	8,57%	181,85	
Contratos grupo aux. administrativos	53.450	11,36%	169,41	
Contratos grupo oficiales 1.ª y 2.ª	72.025	15,31%	174,54	
Contratos grupo oficiales 3.ª	46.550	9,89%	183,69	
Contratos grupo peones y asimilados	116.925	24,85%	150,87	
Contratos otros grupos cotización	200	0,04%	199,38	
TOTAL	**470.575**	**100,00%**	**187,02**	

Anexo A4. Detalle de las magnitudes laborales de los contratos bonificados

MAGNITUDES CONTRATOS BONIFICADOS - 2011

	Tipo contrato	Individuos con contrato	Total contratos	Contratos/ID	%	Días/contrato
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	40.075	41.675	1,04	53,51%	310,49
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	8.625	8.975	1,04	6,89%	185,57
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	1.350	1.875	1,39	0,79%	102,31
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	15.075	15.950	1,06	13,95%	211,47
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	7.900	8.475	1,07	3,99%	113,79
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	13.400	13.800	1,03	19,25%	337,32
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.800	1.925	1,07	1,62%	203,70
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**86.950**	**92.675**	**1,07**	**100,00%**	**260,93**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	11.850	12.225	1,03	50,79%	278,91
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	2.100	2.150	1,02	6,42%	200,48
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	325	525	1,62	0,84%	107,77
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	7.125	7.350	1,03	35,70%	326,10
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.775	1.775	1,00	5,56%	210,18
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	150	225	1,50	0,53%	156,67
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	n/a	0,00%	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	100	125	1,25	0,17%	89,26
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**23.425**	**24.375**	**1,04**	**100,00%**	**275,43**
	Con algún contrato bonificado:	**109.800**				
	Con ambos tipos de contrato bonificado (E. ordinaria y CEE):	**575**				

EVOLUCIÓN CONTRATOS BONIFICADOS - 2011

Tipo contrato		ID con contrato inicio	Contratos					
			Inicio año	Altas	Bajas	Final año	Permanen-tes	% perman.
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	36.225	36.250	5.425	7.275	34.400	30.200	83,31%
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	6.775	6.825	2.150	1.925	7.050	5.500	80,59%
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	475	475	1.400	1.275	600	50	10,53%
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	7.750	7.750	8.200	5.875	10.075	4.175	53,87%
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	3.450	3.450	5.025	3.425	5.050	1.900	55,07%
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	13.125	13.125	675	1.575	12.225	11.625	88,57%
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.775	1.800	125	225	1.700	1.600	88,89%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**69.525**	**69.675**	**23.000**	**21.575**	**71.100**	**55.050**	**79,01%**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	10.300	10.300	1.925	3.825	8.400	7.050	68,45%
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.825	1.825	325	700	1.450	1.250	68,49%
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	125	125	400	350	175	0	0,00%
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	6.525	6.525	825	975	6.375	5.675	86,97%
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.575	1.575	200	250	1.525	1.400	88,89%
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	75	75	150	175	50	0	0,00%
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	0	0	0	0	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	0	0	125	100	25	0	n/a
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**20.425**	**20.425**	**3.950**	**6.375**	**18.000**	**15.375**	**75,28%**

MAGNITUDES CONTRATOS BONIFICADOS – 2010

	Tipo contrato	Individuos con contrato	Total contratos	Contratos / ID	%	Días/contrato
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	41.850	43.575	1,04	56,53%	309,36
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	7.825	8.200	1,05	6,38%	185,52
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	1.325	1.550	1,17	0,79%	122,21
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	14.700	15.800	1,07	13,36%	201,60
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	6.400	6.575	1,03	3,06%	110,97
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	12.625	13.025	1,03	18,43%	337,48
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.600	1.650	1,03	1,45%	210,21
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**85.225**	**90.375**	**1,06**	**100,00%**	**263,89**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	12.050	12.250	1,02	55,17%	279,35
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	2.475	2.625	1,06	7,27%	171,75
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	375	825	2,20	0,84%	63,13
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	6.100	6.275	1,03	32,09%	317,18
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.400	1.400	1,00	4,31%	191,10
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	75	100	1,33	0,13%	80,88
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	25	25	1,00	0,03%	73,00
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	75	75	1,00	0,16%	135,83
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**22.550**	**23.575**	**1,05**	**100,00%**	**263,12**
	Con algún contrato bonificado:	**107.250**				
	Con ambos tipos de contrato bonificado (E. ordinaria y CEE):	**525**				

EVOLUCIÓN CONTRATOS BONIFICADOS - 2010

Tipo contrato		ID con contrato inicio	Contratos					
			Inicio año	Altas	Bajas	Final año	Permanen-tes	% perman.
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	37.475	37.500	6.075	7.550	36.025	31.300	83,47%
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	6.325	6.350	1.850	1.425	6.775	5.250	82,68%
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	425	425	1.125	1.025	525	75	17,65%
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	8.375	8.375	7.425	6.500	9.300	4.175	49,85%
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	2.525	2.525	4.050	2.550	4.025	1.175	46,53%
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	12.275	12.275	750	1.325	11.700	11.025	89,82%
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.500	1.525	125	125	1.525	1.400	91,80%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**68.875**	**68.975**	**21.400**	**20.500**	**69.875**	**54.400**	**78,87%**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	10.200	10.200	2.050	3.350	8.900	7.475	73,28%
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.850	1.875	750	1.000	1.625	1.275	68,00%
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	125	125	700	700	125	0	0,00%
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	5.350	5.350	925	875	5.400	4.500	84,11%
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.175	1.175	225	175	1.225	1.050	89,36%
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	0	0	100	50	50	0	n/a
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	25	25	0	0	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	25	25	50	75	0	0	0,00%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**18.725**	**18.750**	**4.825**	**6.250**	**17.325**	**14.300**	**76,27%**

MAGNITUDES CONTRATOS BONIFICADOS - 2009

	Tipo contrato	Individuos con contrato	Total contratos	Contratos / ID	%	Días /contrato
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	43.675	45.375	1,04	57,66%	309,03
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	8.125	8.475	1,04	6,13%	176,03
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	1.025	1.375	1,34	0,75%	132,77
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	15.450	16.525	1,07	14,68%	216,03
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	5.025	5.300	1,05	2,59%	118,67
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	11.925	12.200	1,02	16,98%	338,52
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.350	1.400	1,04	1,21%	210,29
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**85.550**	**90.650**	**1,06**	**100,00%**	**268,28**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	12.650	12.975	1,03	60,42%	261,02
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	2.700	2.825	1,05	7,96%	157,89
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	375	1.100	2,93	0,72%	36,67
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	5.000	5.050	1,01	27,64%	306,77
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	925	925	1,00	3,02%	182,84
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	100	100	1,00	0,22%	120,88
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	n/a	0,00%	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	25	25	1,00	0,03%	77,50
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**21.750**	**23.000**	**1,06**	**100,00%**	**243,72**
	Con algún contrato bonificado:	**106.700**				
	Con ambos tipos de contrato bonificado (E. ordinaria y CEE):	**600**				

EVOLUCIÓN CONTRATOS BONIFICADOS - 2009

Tipo contrato		ID con contrato inicio	Contratos					
			Inicio año	Altas	Bajas	Final año	Permanen-tes	% perman.
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	39.250	39.250	6.125	7.850	37.525	32.425	82,61%
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	6.175	6.225	2.250	2.150	6.325	4.750	76,31%
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	425	425	950	975	400	100	23,53%
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	9.675	9.675	6.850	6.475	10.050	4.975	51,42%
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	2.550	2.550	2.750	2.175	3.125	1.350	52,94%
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	11.650	11.650	550	1.300	10.900	10.400	89,27%
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.275	1.300	100	200	1.200	1.100	84,62%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**70.950**	**71.075**	**19.575**	**21.125**	**69.525**	**55.100**	**77,52%**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	9.925	9.925	3.050	4.150	8.825	6.350	63,98%
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.825	1.850	975	925	1.900	1.300	70,27%
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	100	100	1.000	975	125	0	0,00%
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	4.625	4.625	425	1.250	3.800	3.425	74,05%
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	850	850	75	225	700	625	73,53%
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	75	75	25	100	0	0	0,00%
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	0	0	0	0	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	25	25	0	25	0	0	0,00%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**17.425**	**17.450**	**5.550**	**7.650**	**15.350**	**11.700**	**67,05%**

MAGNITUDES CONTRATOS BONIFICADOS - 2008

	Individuos con contrato	Total contratos	Contratos / ID	%	Días /contrato
[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	46.100	47.650	1,03	59,26%	304,56
[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	7.475	7.725	1,03	5,50%	174,35
[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	825	1.175	1,42	0,61%	127,40
[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	16.725	17.475	1,04	15,37%	215,43
[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	4.975	5.200	1,05	2,37%	111,65
[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	11.275	11.550	1,02	15,91%	337,46
[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	1.000	1.025	1,03	0,98%	233,27
TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**86.800**	**91.800**	**1,06**	**100,00%**	**266,79**
[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	12.525	12.775	1,02	55,26%	243,82
[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	2.300	2.350	1,02	7,18%	172,18
[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	375	1.125	3,00	1,05%	52,53
[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	6.150	6.250	1,02	32,39%	292,13
[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	925	950	1,03	3,70%	219,75
[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	100	175	1,75	0,41%	133,60
[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	n/a	0,00%	n/a
[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	25	25	1,00	0,01%	21,50
TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**22.350**	**23.650**	**1,06**	**100,00%**	**238,35**
Con algún contrato bonificado:	**108.575**				
Con ambos tipos de contrato bonificado (E. ordinaria y CEE):	**575**				

EVOLUCIÓN CONTRATOS BONIFICADOS - 2008

		ID con contrato inicio	Contratos					
			Inicio año	Altas	Bajas	Final año	Permanen-tes	% perman.
	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	39.700	39.725	7.925	8.575	39.075	32.825	82,63%
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	5.275	5.300	2.425	1.750	5.975	4.075	76,89%
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	325	325	850	700	475	75	23,08%
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	8.875	8.875	8.600	6.275	11.200	4.675	52,68%
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	2.375	2.375	2.825	2.325	2.875	1.025	43,16%
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	11.075	11.075	475	1.425	10.125	9.700	87,58%
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	975	1.000	25	50	975	950	95,00%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**68.575**	**68.675**	**23.125**	**21.100**	**70.700**	**53.325**	**77,65%**
	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	8.700	8.700	4.075	4.875	7.900	5.225	60,06%
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.475	1.475	875	750	1.600	1.100	74,58%
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	150	150	975	1.050	75	0	0,00%
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	5.675	5.675	575	1.800	4.450	3.900	68,72%
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	825	825	125	175	775	700	84,85%
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	75	75	100	125	50	0	0,00%
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	0	0	0	0	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	0	0	25	0	25	0	n/a
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**16.900**	**16.900**	**6.750**	**8.775**	**14.875**	**10.925**	**64,64%**

MAGNITUDES CONTRATOS BONIFICADOS - 2007

	Individuos con contrato	Total contratos	Contratos / ID	%	Días /contrato
[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	44.800	46.400	1,04	61,81%	301,40
[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	6.800	6.975	1,03	5,49%	178,07
[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	625	925	1,48	0,46%	112,22
[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	15.750	16.850	1,07	14,20%	190,67
[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	4.300	4.600	1,07	1,94%	95,29
[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	10.250	10.500	1,02	15,26%	328,82
[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	950	1.050	1,11	0,85%	182,82
TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**81.775**	**87.300**	**1,07**	**100,00%**	**259,18**
[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	9.825	10.000	1,02	46,99%	230,57
[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	2.250	2.250	1,00	6,69%	145,91
[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	375	1.500	4,00	1,10%	36,10
[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	6.775	7.000	1,03	39,45%	276,55
[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.350	1.350	1,00	5,18%	188,30
[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	75	150	2,00	0,40%	130,53
[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	n/a	0,00%	n/a
[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	75	75	1,00	0,19%	125,50
TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**20.575**	**22.325**	**1,09**	**100,00%**	**219,81**
Con algún contrato bonificado:	**101.575**				
Con ambos tipos de contrato bonificado (E. ordinaria y CEE):	**775**				

EVOLUCIÓN CONTRATOS BONIFICADOS - 2007

		ID con contrato inicio	Contratos					
			Inicio año	Altas	Bajas	Final año	Permanen-tes	% perman.
	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	36.950	36.975	9.425	7.750	38.650	31.200	84,38%
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	4.900	4.925	2.050	2.050	4.925	3.700	75,13%
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	225	225	700	625	300	50	22,22%
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	7.200	7.200	9.650	6.100	10.750	3.850	53,47%
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	1.100	1.100	3.500	2.000	2.600	500	45,45%
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	9.775	9.775	725	1.200	9.300	8.675	88,75%
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	825	850	200	300	750	625	73,53%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**60.900**	**61.050**	**26.250**	**20.025**	**67.275**	**48.600**	**79,61%**
	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	6.675	6.675	3.325	3.625	6.375	4.050	60,67%
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.375	1.375	875	775	1.475	925	67,27%
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	175	175	1.325	1.350	150	25	14,29%
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	6.175	6.175	825	2.375	4.625	3.975	64,37%
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.325	1.325	25	500	850	825	62,26%
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	50	50	100	100	50	0	0,00%
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	0	0	0	0	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	50	50	25	75	0	0	0,00%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**15.800**	**15.825**	**6.500**	**8.800**	**13.525**	**9.800**	**61,93%**

MAGNITUDES CONTRATOS BONIFICADOS - 2006

	Tipo contrato	Individuos con contrato	Total contratos	Contratos/ Individuo	%	Días /contrato
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	41.675	43.125	1,03	65,10%	303,60
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	5.700	5.775	1,01	5,12%	178,34
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	450	575	1,28	0,32%	112,26
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	12.950	13.800	1,07	13,05%	190,27
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	1.950	2.050	1,05	1,01%	99,52
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	8.400	8.775	1,04	14,57%	333,93
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	775	875	1,13	0,82%	189,42
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**70.475**	**74.975**	**1,06**	**100,00%**	**268,26**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	7.725	7.850	1,02	40,63%	228,59
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.525	1.575	1,03	5,29%	148,37
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	200	800	4,00	0,78%	42,91
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	6.625	6.750	1,02	46,51%	304,33
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.600	1.625	1,02	6,35%	172,70
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	75	100	1,33	0,38%	169,95
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	n/a	0,00%	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	25	25	1,00	0,06%	99,50
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**17.725**	**18.725**	**1,06**	**100,00%**	**235,88**
	Con algún contrato bonificado:	**87.825**				
	Con ambos tipos de contrato bonificado (E. ordinaria y CEE):	**375**				

EVOLUCIÓN CONTRATOS BONIFICADOS - 2006

	Tipo contrato	Indiv. con contrato inicio año	Contratos					
			Inicio año	Altas	Bajas	Final año	Permanen-tes	% perman.
Empresa ordinaria	[130] Contrato indefinido. Tiempo completo. DISC.	34.575	34.575	8.550	7.325	35.800	29.175	84,38%
	[230] Contrato indefinido. Tiempo parcial. DISC.	3.600	3.625	2.150	1.275	4.500	2.850	78,62%
	[330] Contrato indefinido. Fijo discontinuo. DISC.	150	150	425	400	175	25	16,67%
	[430] Contrato temporal. Tiempo completo. DISC.	5.900	5.900	7.900	5.425	8.375	2.925	49,58%
	[530] Contrato temporal. Tiempo parcial. DISC.	700	700	1.350	775	1.275	375	53,57%
	[139] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. DISC.	7.975	7.975	800	875	7.900	7.175	89,97%
	[239] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. DISC.	625	675	200	225	650	475	70,37%
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**53.475**	**53.600**	**21.375**	**16.300**	**58.675**	**43.000**	**80,22%**
Centros Especiales Empleo	[150] Indefinido. Tiempo completo. Inicial. BONIF.	5.675	5.675	2.175	3.050	4.800	3.025	53,30%
	[250] Indefinido. Tiempo parcial. Inicial. BONIF.	1.050	1.050	525	500	1.075	725	69,05%
	[350] Indefinido. Fijo discontinuo. Inicial. BONIF.	75	75	725	700	100	25	33,33%
	[109] Indefinido. Tiempo completo. Transformación. BONIF.	4.925	4.925	1.825	1.225	5.525	3.825	77,66%
	[209] Indefinido. Tiempo parcial. Transformación. BONIF.	1.275	1.275	350	450	1.175	925	72,55%
	[309] Indefinido. Fijo discontinuo. Transformación. BONIF.	0	0	100	50	50	0	n/a
	[450] Temporal. Tiempo completo. BONIF.	0	0	0	0	0	0	n/a
	[550] Temporal. Tiempo parcial. BONIF.	0	0	25	0	25	0	n/a
	TOTAL (individuos con uno o más tipos de contrato)	**13.000**	**13.000**	**5.725**	**5.975**	**12.750**	**8.525**	**65,58%**

Anexo A5. Cuadros y gráficos del Capítulo 5

A5.1. Regresión lineal | Discapacitados

Variable dependiente: días de supervivencia del contrato

Variables			R^2 corregida		.1710
			Coef. Beta	t	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	.2206991	30.40	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.094039	13.27	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	.1928819	26.56	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-.1988685	-25.69	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.2. Regresión lineal | Discapacitados

Variable dependiente: días de supervivencia del contrato

Variables			R^2 corregida		.2636
			Coef. Beta	t	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	.2206991	30.40	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.094039	13.27	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	.1928819	26.56	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-.1988685	-25.69	0.000
Mujer			.0007966	0.13	0.899
Grado de discapacidad	33-65%		-.0831038	-4.84	0.000
	>65%		-.2463126	-14.38	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1		.0631234	9.64	0.000
	Bachiller / FP2		.0285077	4.23	0.000
	Universitarios		-.0040451	-0.63	0.529
Grupo de cotización	Ingenieros superiores		-.0146405	-2.21	0.027
	Ingenieros técnicos		-.1273484	-18.67	0.000
	Ayudantes no titulados		.0253303	4.25	0.000
	Subalternos		.0182259	2.83	0.005
	Auxiliares administrativos		-.006208	-0.90	0.368
	Oficiales de 3a		.0151868	2.34	0.019
	Peones		-.0617009	-8.44	0.000
Funcionario			-.0017732	-0.23	0.819
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima		.1151546	17.66	0.000
	Cooperativa		.0615535	10.45	0.000
	Asociación		.0608313	9.81	0.000
	Ente público		.1911411	24.25	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores		.1059737	12.36	0.000
	21-50 trabajadores		.1124056	15.05	0.000
	51-250 trabajadores		.0583407	7.25	0.000
	>1000 trabajadores		-.0008802	-0.11	0.908
Edad			.0668283	10.76	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.3. Regresión logística | Discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 1/2 año

Variables			Pseudo R²		.1632
			Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	3.376806	16.55	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.5613355	7.86	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	1.968039	18.23	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-.9579239	-21.21	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.4. Regresión logística | Discapacitados

Discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 1/2 año

Variables			Pseudo R²		.1632
			Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	3.481776	16.81	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.6464881	8.14	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	1.876321	16.13	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-1.326714	-24.15	0.000
Mujer			.4803034	9.37	0.000
Grado de discapacidad	33-65%		-16.83726	-0.03	0.975
	>65%		-18.32289	-0.03	0.973
Nivel de estudios	Graduado / FP1		.286335	5.69	0.000
	Bachiller / FP2		.1571286	2.43	0.015
	Universitarios		-.0758445	-0.51	0.610
Grupo de cotización	Ingenieros superiores		1.148208	6.90	0.000
	Ingenieros técnicos		-1.091529	-10.08	0.000
	Ayudantes no titulados		.5636056	3.35	0.001
	Subalternos		.1904035	2.24	0.025
	Auxiliares administrativos		-.0419334	-0.53	0.595
	Oficiales de 3a		.5160796	5.78	0.000
	Peones		-.3149581	-5.32	0.000
Funcionario			-.63467	-4.85	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima		.5835833	10.10	0.000
	Cooperativa		1.226752	5.47	0.000
	Asociación		.5906315	6.81	0.000
	Ente público		1.859878	18.62	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores		.4273547	6.43	0.000
	21-50 trabajadores		.9718949	11.99	0.000
	51-250 trabajadores		.2084131	3.20	0.001
	>1000 trabajadores		-.1578359	-1.68	0.092
Edad			.0229455	9.88	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.5. Regresión logística | Discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 1 año

Variables			Pseudo R²		.1548
			Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	2.275293	21.28	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.61403	9.45	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	1.85456	20.61	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-.9335325	-22.16	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.6. Regresión logística | Discapacitados

Variables			Pseudo R²		.2648
			Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	2.207937	19.90	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.6609833	9.18	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	1.767097	17.87	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-1.368193	-26.57	0.000
Mujer			-.0989782	-2.16	0.031
Grado de discapacidad	33-65%		-.5000917	-2.93	0.003
	>65%		-1.958874	-11.14	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1		.4974485	10.48	0.000
	Bachiller / FP2		.2091603	3.55	0.000
	Universitarios		.0143861	0.12	0.903
Grupo de cotización	Ingenieros superiores		-.2009425	-1.89	0.059
	Ingenieros técnicos		-1.567354	-15.57	0.000
	Ayudantes no titulados		.882528	5.23	0.000
	Subalternos		.4046257	5.01	0.000
	Auxiliares administrativos		.2812893	3.84	0.000
	Oficiales de 3a		.1767352	2.26	0.024
	Peones		-.1282454	-2.29	0.022
Funcionario			-.3839558	-3.52	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima		.8027681	14.56	0.000
	Cooperativa		1.4647	6.57	0.000
	Asociación		.3361416	4.26	0.000
	Ente público		1.593781	19.37	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores		.4789366	7.68	0.000
	21-50 trabajadores		.7281307	9.90	0.000
	51-250 trabajadores		.157552	2.56	0.010
	>1000 trabajadores		-.0660167	-0.78	0.434
Edad			.02935	13.61	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.7. Regresión logística | Discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 2 años

Variables			Pseudo R²		.1683
			Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	2.257531	23.39	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.6122595	10.10	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	1.76436	22.19	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-.8491635	-20.91	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.8. Regresión logística | Discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 2 años

Variables			Pseudo R²		.2743
			Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Indefinido	2.243343	22.25	0.000
Cont. Discapacitados	Empresa Ordinaria	Temporal	.6338714	9.39	0.000
Cont. Ordinario		Indefinido	1.763798	19.66	0.000
Cont. Ordinario		Temporal	-1.234192	-25.17	0.000
Mujer			-.0622559	-1.43	0.154
Grado de discapacidad	33-65%		-.6518152	-3.90	0.000
	>65%		-2.105152	-12.23	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1		.4679406	10.29	0.000
	Bachiller / FP2		.1918722	3.40	0.001
	Universitarios		-.5293142	-4.94	0.000
Grupo de cotización	Ingenieros superiores		-.3408676	-3.39	0.001
	Ingenieros técnicos		-1.61156	-16.51	0.000
	Ayudantes no titulados		.4344424	2.97	0.003
	Subalternos		.285506	3.70	0.000
	Auxiliares administrativos		.1303647	1.87	0.062
	Oficiales de 3a		-.0549563	-0.74	0.457
	Peones		-.3579346	-6.63	0.000
Funcionario			-.5295775	-5.12	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima		.9313352	17.51	0.000
	Cooperativa		1.647462	7.49	0.000
	Asociación		.4824672	6.38	0.000
	Ente público		1.701657	21.79	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores		.483088	8.10	0.000
	21-50 trabajadores		.8482512	11.88	0.000
	51-250 trabajadores		.2528078	4.26	0.000
	>1000 trabajadores		.0093531	0.12	0.908
Edad			.0178558	8.72	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.9. Regresión lineal | No discapacitados

Variable dependiente: días de supervivencia del contrato

Variables		R^2 corregida		.2599
		Coef. Beta	t	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	.3817343	176.55	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	.0004884	0.21	0.834
Cont. Bonificado	Indefinido	.2137163	148.76	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	-.001427	-2.01	0.044

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.10. Regresión lineal | No discapacitados

Variable dependiente: días de supervivencia del contrato

Variables		R^2 corregida		.2599
		Coef. Beta	t	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	.4348987	195.60	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	.154158	64.98	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	.2762739	188.36	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	.0033843	5.05	0.000
Mujer		.0135637	19.52	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1	.1201481	165.06	0.000
	Bachiller / FP2	.0797884	104.24	0.000
	Universitarios	.0333126	45.20	0.000
Grupo de cotización	Ingenieros superiores	.0666152	85.67	0.000
	Ingenieros técnicos	.0344421	45.68	0.000
	Ayudantes no titulados	.0306086	44.66	0.000
	Subalternos	-.0183387	-26.23	0.000
	Auxiliares administrativos	-.0330092	-43.43	0.000
	Oficiales de 3a	-.1238237	-165.37	0.000
	Peones	-.193981	-251.20	0.000
Funcionario		-.0383356	-42.57	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima	.0850456	112.57	0.000
	Cooperativa	.017706	26.48	0.000
	Asociación	.0011708	1.69	0.092
	Ente público	.1033557	112.15	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores	.1229895	135.54	0.000
	21-50 trabajadores	.0688708	84.57	0.000
	51-250 trabajadores	.0575813	68.07	0.000
	>1000 trabajadores	.0180983	21.88	0.000
Edad		.0459483	66.55	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.11. Regresión logística | No discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 1/2 año

Variables		Pseudo R²		.1287
		Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	1.967624	152.92	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	-.4561908	-40.09	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	1.76152	114.99	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	-.6720938	-7.46	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.12. Regresión logística | No discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 1/2 año

Variables		Pseudo R²		.2101
		Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	2.789467	177.77	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	.6601554	46.17	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	2.861405	160.00	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	-.3067083	-3.37	0.001
Mujer		-.0462027	-11.65	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1	.6043948	133.08	0.000
	Bachiller / FP2	.5032251	94.72	0.000
	Universitarios	.41257	34.75	0.000
Grupo de cotización	Ingenieros superiores	1.736535	118.73	0.000
	Ingenieros técnicos	.9863563	77.14	0.000
	Ayudantes no titulados	.7134601	48.75	0.000
	Subalternos	-.3477409	-38.34	0.000
	Auxiliares administrativos	-.1463219	-23.52	0.000
	Oficiales de 3a	-.7803836	-138.99	0.000
	Peones	-.8262736	-160.36	0.000
Funcionario		-.545428	-33.80	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima	.262826	55.90	0.000
	Cooperativa	.097967	4.71	0.000
	Asociación	-.1627811	-16.21	0.000
	Ente público	1.10082	98.36	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores	.5284339	97.21	0.000
	21-50 trabajadores	.302882	48.04	0.000
	51-250 trabajadores	.179763	31.45	0.000
	>1000 trabajadores	.081862	9.60	0.000
Edad		.0118445	61.35	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.13. Regresión logística | No discapacitados

Variables		Pseudo R²		.1359
		Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	2.177635	182.36	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	-.1857095	-17.20	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	1.851677	135.12	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	-.1127955	-1.25	0.210

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.14. Regresión logística | No discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 1 año

Variables		Pseudo R²		.2149
		Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	2.868391	201.18	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	.7773585	59.43	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	2.80085	176.08	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	.5062378	5.57	0.000
Mujer		.0521017	13.48	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1	.649782	145.87	0.000
	Bachiller / FP2	.4819655	95.17	0.000
	Universitarios	.3888774	36.67	0.000
Grupo de cotización	Ingenieros superiores	.981207	93.61	0.000
	Ingenieros técnicos	.7162009	64.93	0.000
	Ayudantes no titulados	.5320297	40.20	0.000
	Subalternos	-.2496973	-28.04	0.000
	Auxiliares administrativos	-.1501792	-24.86	0.000
	Oficiales de 3a	-.7897256	-141.69	0.000
	Peones	-1.052962	-202.50	0.000
Funcionario		-.5814996	-41.81	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima	.4460364	96.43	0.000
	Cooperativa	.3080664	15.10	0.000
	Asociación	.0014508	0.15	0.880
	Ente público	1.046807	104.74	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores	.5595371	104.19	0.000
	21-50 trabajadores	.4408402	70.50	0.000
	51-250 trabajadores	.2379566	42.36	0.000
	>1000 trabajadores	.0851053	10.49	0.000
Edad		.0091392	48.48	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.15. Regresión logística | No discapacitados

Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 2 años

Variables		Pseudo R²		.1292
		Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	2.290396	194.58	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	.0729182	6.68	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	1.818918	139.61	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	.3123747	3.47	0.001

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

A5.16. Regresión logística

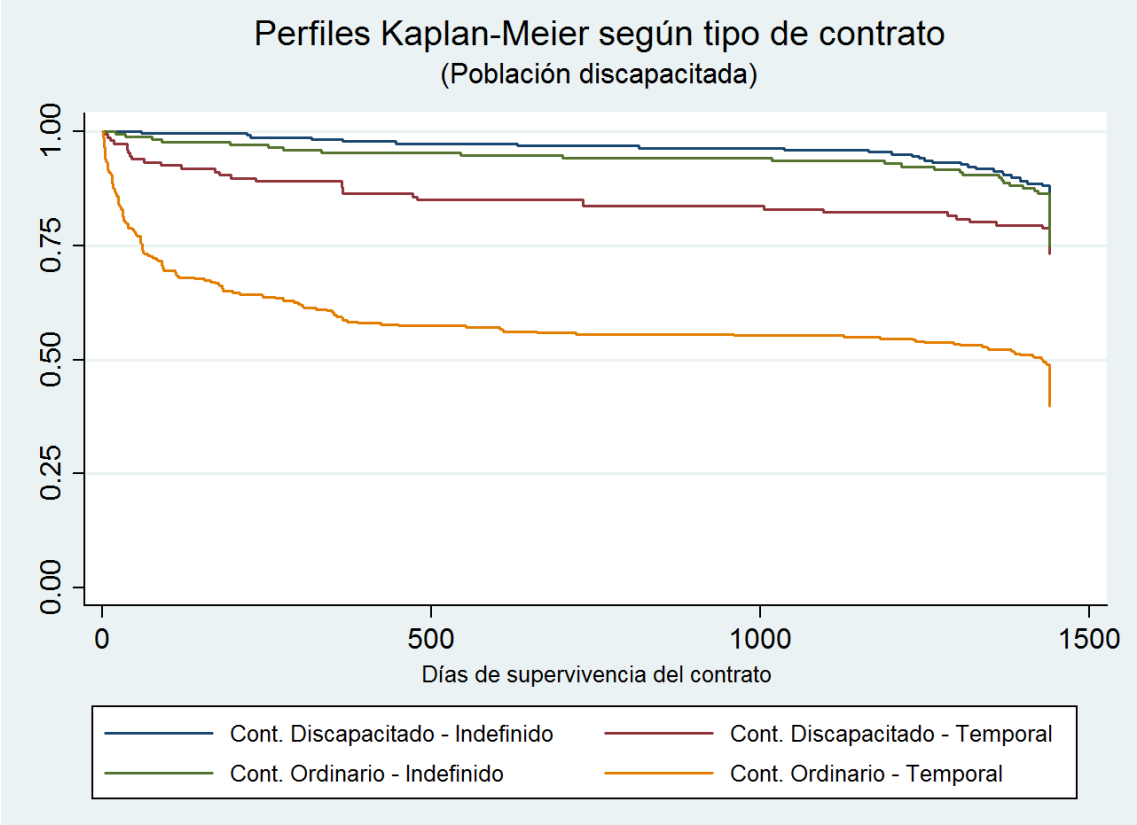
Variable dependiente: probabilidad de supervivencia del contrato a 2 años

Variables		Pseudo R²		.2086
		Coef. Beta	z	Sig.
Cont. Ordinario	Indefinido	2.773449	200.38	0.000
Cont. Ordinario	Temporal	.8460843	65.68	0.000
Cont. Bonificado	Indefinido	2.549619	169.04	0.000
Cont. Bonificado	Temporal	.9890943	10.89	0.000
Mujer		.1089256	28.66	0.000
Nivel de estudios	Graduado / FP1	.6794264	154.37	0.000
	Bachiller / FP2	.4195472	85.40	0.000
	Universitarios	.479426	47.67	0.000
Grupo de cotización	Ingenieros superiores	.8488978	88.79	0.000
	Ingenieros técnicos	.3984395	40.04	0.000
	Ayudantes no titulados	.5413195	42.58	0.000
	Subalternos	-.1619934	-18.45	0.000
	Auxiliares administrativos	-.2242142	-38.03	0.000
	Oficiales de 3a	-.8076709	-145.87	0.000
	Peones	-1.182299	-225.10	0.000
Funcionario		-.6915132	-53.41	0.000
Tipo de empresa (entidad jurídica)	Sociedad Anónima	.5356828	117.44	0.000
	Cooperativa	.560941	27.70	0.000
	Asociación	.0673901	7.16	0.000
	Ente público	.8923569	94.92	0.000
N.º de trabajadores de la empresa	1-20 trabajadores	.58279	109.51	0.000
	21-50 trabajadores	.4684389	75.63	0.000
	51-250 trabajadores	.2720004	49.05	0.000
	>1000 trabajadores	.0943999	12.03	0.000
Edad		.0108872	58.62	0.000

Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

Gráfico A5.G1

PERFILES DE SUPERVIVENCIA KAPLAN-MEIER SEGÚN TIPO DE CONTRATO | DISCAPACITADOS



Fuente: Elaboración propia mediante datos de la MCVL.

BIBLIOGRAFÍA

AEVAL (Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios) (2009): *La Política de Bonificación y Reducción de Cuotas de la Seguridad Social*. Madrid: AEVAL.

ALONSO-BORREGO, C.; ARELLANO, A.; DOBLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (2004): "Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español", *Fundación Alternativas* (Documento de trabajo 53/2004). Obtenido del sitio Web de la Fundación Alternativas: http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/eficacia-del-gasto-en-algunas-politicas-activas-en-el-mercado-laboral-espanol

ALUJAS RUÍZ, J. A. y LÓPEZ TAMAYO, J. (2006): "Efectos de las políticas activas sobre el proceso de emparejamientos en el mercado de trabajo español", *Revista Asturiana de Economía*, n.º 36, pp. 77-94.

ARRANZ, J. M. y GARCÍA SERRANO, C. (2011): "Los datos fiscales de la Muestra Continua de Vidas Laborales: Algunas ideas para su explotación", *Papeles de Trabajo*, n.º 5, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

ARTÍS ORTUÑO, MANUEL y SURIÑACH CARALT, JORDI (2008): *Avaluació de les Polítiques Actives d'Ocupació a Catalunya*. Barcelona: SOC.

BALDWIN, M. y JOHNSON, W. G. (1995): "Labor market discrimination against women with disabilities". *Industrial Relations*, Vol. 34, n.º 4, pp. 555-577.

BOE. (2011): "Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo", *Boletín Oficial del Estado*, 19 de febrero de 2011, n.º 43, 3255.

CABO, G. DE; GAGO, D. y GONZÁLEZ, ADRIÁN. (2003): *La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España.* Centro de Estudios Económicos Tomillo.

CAPRILE ELOLA-OLASO, M. y POTRONY HERNANDO, J. (2010): *Mercat de Treball i Polítiques Actives d'Ocupació*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Collecció Informes Breus, n.º 30. Serie Igualtat.

CARD, D.; KLUVE, J. y WEBER, A. (2009): "Active labor market policy evaluations: a meta-analysis", *IZA Discussion Papers*. Febrero 2009, n.º 4002, p. 51.

CCOO. (2008): *Anàlisi de les Polítiques Actives d'Ocupació Executa des pel Servei d'Ocupació de Catalunya*. Barcelona.

CEBRIÁN, I. *et al.* (2011): "La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida", *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 198-(3/2011), pp. 103-127.

CLEMENTE, J. *et al*. (2007): *Estudio cuantitativo del impacto de las bonificaciones sobre el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria del Estado de la Seguridad Social.

CLEMENTE LÓPEZ, J.; GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. A. y SANSO FRAGO, MS. (2009): *La efectividad de la formación ocupacional en los desempleados aragoneses* [en línea], mayo de 2009. Ponencia presentada en las VIII Jornadas de Economía Laboral (Zaragoza, mayo de 2009).

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005): *Desequilibrios Ocupacionales y Políticas Activas de Empleo*. Informe 1/2005. Madrid: Consejo Económico y social, Departamento de Publicaciones.

CUETO, B. (2006): “Las ayudas a la contratación indefinida en España”, *Revista de Economía Laboral*, n.º 3, pp. 87-119.

DATTA, N. and LARSEN, M. (2010): *Evaluating labour market effects of wage subsidies for the disables – the Danish flexjob scheme* (SFI, Research Department of Employment and Integration, Working Paper 07:2010). Obtenido del sitio Web del The Danish National Center for Social Research: http://www.sfi.dk/publications-4844.aspx?Action=1&NewsId=2854&PID=10056

DAUTH, W.; HUJER, R. and WOLF, K. (2010): “Macroeconometric evaluation of active labour market policies in Austria”,*IZA Discussion Papers.* Septiembre 2010, n.º 5217, p. 42.

DELEIRE, T. (2001): "Changes in Wage Discrimination against People with Disabilities: 1984-93", *Journal of Human Resources*, Vol. 36, n.º 1, pp. 144-158.

DELSEN, L. (1996): “Employment opportunities for the disabled”, en SCHMID, G.; O’REILLY, J. and SCHÖMANN, K. (Eds.), *Handbook of labour market policy and evaluation* (pp. 520-550), Cheltenham: Edward Elgar.

ESPINOSA, J.; POZO CUEVAS, F. y SANTOS PÉREZ, R. A. (2009): “La evaluación de programas públicos de empleo: panorama de experiencias”, *SEE (Revista de la Sociedad Española de Evaluación)*. Mayo 2009, año 2, n.º 8, pp. 14-31.

ESTRATEGIA GLOBAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2008-2012. (2008).

FORSLUND, A.; FREDRIKSSON, P. and VIKSTRÖM, J. (2011). “What active labor market policy works in a recession?” *Nordic Economic Policy Review*, n.º 1, pp. 171-201.

GARCÍA, J. I. y REBOLLO, Y. F. (2007): The use of permanent contracts across spanish regions: do regional wage subsidies work? *Investigaciones Económicas, vol. XXXIII (1)*, pp. 97-130.

GUNDERSON, M. (2004): “Active labour market adjustment policies: what we know and don't know”, *Research Paper*. Ontario. Office of the Premier. Panel on the Role of Government: 2004, Vol. 33, p. 38.

HOGELUND, J. and GREVE, J. (2002): *Active labour market policies for disabled people in Denmark* (The Danish National Institute of Social Research, Working Paper 18:2002). Obtenido del sitio Web de The Danish National Institute of Social Research: http://www.sfi.dk/publications-4844.aspx?Action=1&NewsId=378&PID=10056

HUETE GARCIA, A. *et al.* (2010): *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacida*d. CERMI. Madrid.

HUMER, B.; WUELLRICH, J. P. and ZWEIMÜLLER, J. (2007): "Integrating severely disabled individuals into the Labour Market: the Austrian case", *IZA Discussion Papers*, Núm. 2649. Disponibleen http://ftp.iza.org/dp2649.pdf

JÄCKLE, R. and HIMMLER, O. (2008): "Health and Wages - Panel data estimates considering selection and endogeneity", *MPRA Paper* Núm. 11578. Disponible en http://mpra.ub.uni-muenchen.de/11578/

JIMÉNEZ LARA, A. y HUETE GARCÍA, A. (2011): *Estudio sobre el Agravio Comparativo Económico que Origina la Discapacidad*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad | Universidad Carlos III de Madrid.

JOHNSON, W. and LAMBRINOS, J. (1985): "Wage discrimination against handicapped men and women", *Journal of Human Resources*, Vol. 20, n.º 2, pp. 264-277.

JONES, M.; LATREILLE, P. and SLOANE, P. (2006): "Disability, gender, and the British labour market", *Oxford Economic Papers*, Vol. 58, n.º 3, pp. 407-449.

KLUVE, J. (2006): “The efectiveness of European active labor market policy”,*IZA Discussion Papers.* Febrero 2006, n.º 2018, p. 45.

KUGLER, A.; JIMENO, J. F. and HERNANZ, V. (2002): Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish labor market reforms (Institute for the Study of Labor), *IZA, Discussion Paper Series*, n.º 657.

LAPUERTA, I. (2010): “Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales”, *DemoSoc Working Paper*, n.º 37.

LÓPEZ ROLDÁN, P. (2011): “La Muestra Continua de Vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante”, *Metodología de Encuestas*, Volumen 13, 2011, pp. 7-32.

MALO, M. Á. (2003): “Las personas con discapacidad en el mercado de Trabajo español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 46, pp. 99-126.

MALO, M.A.; CUETO, B.; DÁVILA, D.; PAGAN, R. y RODRÍGUEZ, V. (2009): *Informe de evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situaciones de desempleo*, Agencia de Evaluación y Calidad.

MALO, M. Á.; CUETO, B. y RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V. (2011): “Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español” en *Cuadernos de Relaciones Laborales.* Vol. 28, n.º 2.

MALO, M. A. y PAGÁN, R. (2007): "¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares". *Moneda y Crédito* 225, pp. 7-42.

MARÉ, D. C. (2005): “Indirect Effects of Active Labour Market Policies”, *Motu Working Paper*, n.º 05-01 (enero 2005). Motu Economic and Public Policy Research.

MONTSERRAT CODORNIU, J. (2012): El empleo de las personas con discapacidad en el horizonte 2020 *en* “*El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros”,* Madrid, CERMI.

MORENO, G. y CEBRIÁN, I. (2009): *Trayectorias de Afiliación y Bases de Cotización según Género.* FIPROS.

MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R. (Dir.) (2010): *Vidas Laborales y Tipos de Contratos.* FIPROS.

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2010): *Las Personas con Discapacidad en España. Informe Olivenza 2010*. Badajoz: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2008): *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad*, datos 2008.

— (2010): *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad,* datos 2010.

OECD (2005): “Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts” en: *OECD Employment Outlook 2005*, capítulo 4.

O'HARA, B. (2004): “Twice Penalized: Employment Discrimination against Women with Disabilities", *Journal of Disability Policy Studies*, Vol. 15, n.º 1; pp. 27-34.

OSUNA LLANEZA, J. L. y BUENO SUÁREZ, C. (2007): “La evaluación de las políticas públicas: el caso de las políticas de fomento del empleo”, *ICE. Evaluación de Políticas Públicas*, mayo-junio 2007, nº. 836, pp. 75-83.

PAGÁN, R. y MARCHANTE, A. (2004): "Diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones", *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, Vol. 171, n.º. 4; pp. 75-100.

PIERRE, G. (1999): “A framework for active labour market policy evaluation”,*Employment and Training Papers*, International Labour Organization. International Labour Office. Employment and Training Department, Vol. 49, p. 42.

PROYECTO PIONEROS, DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDEDORES, JUNTA DE ANDALUCÍA. (2004): *Estudio sobre Políticas Activas de Empleo en la Unión Europea y Principales Países Desarrollados*. Junta de Andalucía, Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

RAMOS, R.; SURIÑAC, J. y ARTÍS, M. (2009): “La efectividad de las políticas del mercado de trabajo para luchar contra el paro. La experiencia de Cataluña”, *Institut de Recerca en Economía Aplicada*, Vol. 19, p. 22.

ROCHA SÁNCHEZ, F. (2010): *Reflexiones y Propuestas para la Reforma de las Políticas Activas de Empleo en España*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo | Centro Sindical de Estudios, Área de Empleo y Relaciones Laborales, Estudios de la Fundación, n.º 42.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V. (2010): *Discapacidad y Mercado de Trabajo: Tres Análisis Empíricos con la Muestra Continua de Vidas Laborales*, Tesis doctoral, Oviedo, Universidad de Oviedo.

RODRÍGUEZ, V.; MALO, M. A. y CUETO, B. (2012): "Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo", *Cuadernos de Economía*, 35(98) pp. 100-116.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (Dir.) (2012): *El Sector de la Discapacidad: realidades, necesidades y retos futuros*, Madrid, CERMI.

RODRÍGUEZ CABRERO, G.; GARCIA SERRANO, C. y TOHARIA, L. (2008): *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación del coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Madrid, CERMI.

RUÍZ MARTÍNEZ, A. (Dir.) (2009): *La Política de Bonificación y Reducción de Cuotas de la Seguridad Social. Evaluaciones 2008*, Madrid, Ministerio de la Presidencia, Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.

TOHARIA CORTÉS, L. (coord.) (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*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Seguridad Social.

TUSET ZAMORA, N. (2006): *Dades i Instruments Necessaris per Avaluar les Polítiques Actives d'Ocupació a Catalunya*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

VAN OURS, J. C. (2002): The locking-in effect of subsidized Jobs. (Institute for the Study of Labor), *IZA, Discussion Paper Series*, n.º 527.

VELASCO GIBERT, M. L. *et al.* (2012): *El Empleo de las Personas con Discapacidad ante el Nuevo Paradigma de la Flexiguridad*.

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